



# Handelshøyskolen BI

## MAN 50391 Påvirkning og makt i lederrollen

Term paper 60% - W

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	30-08-2022 09:00 CEST	<b>Termin:</b>	202310
<b>Sluttdato:</b>	22-05-2023 12:00 CEST	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	P		
<b>Flowkode:</b>	202310  10067  IN04  W  P		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Navn:

Aleksandra Skogsfjord, Kristine Unhjem Askeland, Silvia Økland Greff

### Informasjon fra deltaker

<b>Tittel *:</b>	Stereotypisering blant lånerådgivere		
<b>Navn på veileder *:</b>	Linda Lai		
<b>Inneholder besvarelsen konfidensielt materiale?:</b>	Nei	<b>Kan besvarelsen offentliggjøres?:</b>	Ja

### Gruppe

<b>Gruppenavn:</b>	(Anonymisert)
<b>Gruppenummer:</b>	9
<b>Andre medlemmer i gruppen:</b>	

Prosjektoppgave  
ved Handelshøyskolen BI

- Stereotypisering blant lånerådgivere -

Eksamenskode og navn:

**MAN5039 Påvirkning og makt i lederrollen**

Utleveringsdato:

31.08.2023

Innleveringsdato:

22.05.2023

Stuedsted:

BI Oslo

# Innholdsfortegnelse

<b>INNHOLDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>I</b>
<b>SAMMENDRAG.....</b>	<b>III</b>
<b>1. INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
<b>2. TEORIGRUNNLAG .....</b>	<b>2</b>
2.1. HVA MENER VI MED STEREOTYPISERING?.....	2
2.2. KJØNNSTEREOTYPISERING INNEN ØKONOMI.....	3
2.3. VARME OG KOMPETANSE – THE STEREOTYPE CONTENT MODEL.....	4
2.3.1. Status og konkurranse .....	4
2.3.2. Varme .....	5
2.3.3. Kompetanse .....	5
2.3.4 Stereotyper .....	5
2.3.5. Handlekraft.....	7
2.4. SOSIAL MAKT OG PERSONLIG MAKT – HVORDAN PÅVIRKER DET STEREOTYPISERING? .....	7
2.4.1 Maktbegrepet.....	8
2.4.2 Sosial makt .....	8
2.4.3. Personlig makt.....	9
2.4.4. Makt og stereotypisering.....	10
<b>3. METODE.....</b>	<b>12</b>
3.1 FORSKNINGSDESIGN.....	12
3.2 INNSAMLINGSMETODE OG UTVALG .....	12
3.3 OPPSETT AV UNDERSØKELSEN .....	13
<b>4. RESULTATER .....</b>	<b>15</b>
DELTAKERE .....	15
FAKTORANALYSE, CRONBACH’S ALPHA OG KORRELASJONSANALYSE .....	16
HYPOTESETESTING .....	19
HYPOTESE 1 .....	19
HYPOTESE 2 .....	19
HYPOTESE 3 .....	20
HYPOTESE 4.....	20
<b>5. DISKUSJON AV FUNN.....</b>	<b>21</b>
HYPOTESE 1: LÅNESØKERS KJØNN VIL PÅVIRKE UTFALLET AV LÅNESØKNADEN. ....	22
HYPOTESE 2: LÅNESØKERS KJØNN VIL PÅVIRKE VURDERING AV VARME, KOMPETANSE OG HANDLEKRAFT? .....	23
HYPOTESE 3: VURDERING AV LÅNESØKERS VARME, KOMPETANSE OG HANDLEKRAFT VIL MEDIERE SAMMENHengen MELLOM LÅNESØKERS KJØNN OG UTFALLET AV LÅNESØKNADEN. ...	25

HYPOTESE 4: VURDERING AV LÅNESØKERS VARME, KOMPETANSE OG HANDLEKRAFT VIL MODERERES AV RÅDGIVERS OPPLEVDE PERSONLIGE MAKT OG SOSIALE MAKT SAMT LÅNERÅDGIVERS KJØNN OG ANSIENNITET.....	25
<b>6. VIDERE FORSKNING.....</b>	<b>27</b>
<b>7. KONKLUSJON.....</b>	<b>28</b>
<b>8. LITTERATURLISTE .....</b>	<b>29</b>
<b>VEDLEGG .....</b>	<b>33</b>
VEDLEGG 1 INVITASJONBREV .....	33
VEDLEGG 2 SPØRRESUNDERSØKELSE .....	34

## Sammendrag

I dette eksperimentet har vi undersøkt om lånerådgivere i en stor bank påvirkes av stereotypiske holdninger. Vi har presentert definisjonen av stereotypiske holdninger og diskutert hvordan makt kan påvirke stereotypisering og bedømmelse av varme og kompetanse. Videre har vi utforsket utfordringer knyttet til kjønnsstereotypisering i forbindelse med boliglånsøknader.

Vi har valgt å gjennomføre en undersøkelse blant lånerådgivere som daglig tar stilling til boliglånsøknader på tvers av hele landet. Det er verdt å nevne at banken legger stor vekt på trening og opplæring for å sikre at lånesøkere blir vurdert objektivt. Vi ønsket å undersøke om lånerådgivere likevel kunne bli påvirket av stereotypiske holdninger.

Vår hovedhypotese var at boliglånsøknader fra menn og kvinner ville få ulike utfall, med en høyere andel godkjennelser for menn enn for kvinner. Vi fant imidlertid ingen støtte for vår hovedhypotese. Likevel avdekket vi et interessant funn som indikerer at menn og kvinner har ulike oppfatninger av den mannlige lånesøkerens kompetanse.

## 1. Innledning

Hver dag opplever vi stereotypisering og påvirkning fra andre mennesker vi omgir oss med. Dette gjelder like mye i privatlivet som i arbeidslivet. Bankbransjen er, som i arbeidslivet ellers, påvirket av stereotypisering. Vår opplevelse er at bankindustrien oppfattes som en bransje som består av menn med mye makt til å påvirke livet til Norges befolkning. Bankindustrien har makt til å påvirke hvem som får investere i iblant annet boligdrømmen sin. I Norge er boligen for de fleste den største formuen en har, og en viktig investering. Det kan da være interessant å se på hvem som får mulighet til å foreta denne investeringen. Er det slik at kvinner og menn behandles likt når de ønsker å investere i bolig?

Det har vært store endringer i måten låntakere søker om boliglån i banken i dag sammenlignet med for bare ti år siden. Tidligere måtte man personlig oppsøke banken og presentere sin sak. Avgjørelsen om innvilgelse av lån var avhengig av faktorer som en persons bakgrunn, familie og hvor mye tillit lånerådgiveren hadde til vedkommende. I dag søker de fleste om lån digitalt.

Uansett om søknaden skjer elektronisk, over telefon eller på internett; hva avgjør om man får boliglånet man ønsker dersom man er utenfor kriteriene for automatisk godkjenning av lånet?

Finansdepartementet innførte boliglånsforskriften den 15. juni 2015 som en konsekvens av den store veksten i husholdningenes gjeld og økte boligpriser. Dette begrenset bankenes frihet til å selv bestemme hvem som skulle tildeles lån. Bankene er som en konsekvens av dette nødt til å ha en tydelig strategi på hvem de ønsker å hjelpe med boliglån dersom søknaden faller utenfor det som er fastsatt i boliglånsforskriftene.

Formålet med dette prosjektarbeidet er å undersøke i hvilken grad stereotypisering kan påvirke bankrådgiverens vurdering av en lånesøknad. Videre vil vi se på ulike forhold, både hos lånerådgiver og lånesøker, som kan påvirke både utfall av låneprosessen og vurdering av lånesøkers egenskaper.

## 2. Teorigrunnlag

### 2.1. Hva mener vi med stereotypisering?

Følgende utsagn er eksempler på stereotypier som mange av oss har hørt eller kanskje til og med tenkt selv: «Alle de som kommer fra Bærum er snobber», «kvinner er mye mer følsomme enn menn», og «overvektige mennesker er late». Når man blir introdusert for en person fra Bærum er det ikke uvanlig at en i løpet av noen få sekunder vil tillegge denne personen egenskaper og holdninger basert på antagelser en har om gruppen vedkommende tilhører. Du setter vedkommende i bås basert på en generell antakelse om hvordan mennesker fra Bærum oppfører seg, hvilke verdier og holdninger de har osv. Disse positive eller negative antakelsene representerer det som vi kaller stereotypier (Stewart, 2021, s. 2). Stereotypiene blir ofte til holdninger med bred enighet i samfunnet (McShane, 2021, s. 93).

Hvorfor benytter vi oss av stereotypisering og setter mennesker i bås? I en kompleks verden der vi står ovenfor mange valg og kontinuerlig må ta beslutninger, kan stereotypisering være et verktøy for å forenkle prosessen med å forholde seg til ulike type mennesker. På samme tid kan stereotypisering av mennesker gi oss en følelse av økt forståelse. Ved å tilskrive personer spesifikke egenskaper kan vi føle oss tryggere på at vi har et forhåndsdefinert bilde av hvordan de vil oppføre seg, selv med begrenset informasjon. Dette kan gi oss en følelse av forutsigbarhet og vil kunne tilfredsstillere vårt behov for å forstå mennesker bedre (McShane, 2021, s. 93).

Stereotypisering av mennesker kan være problematisk av flere grunner. For det første tar stereotypier ikke hensyn til at det eksisterer individuelle forskjeller i en gruppe, men tar derimot utgangspunkt i at alle mennesker i en gruppe er helt like. Innenfor enhver gruppe vil det imidlertid alltid finnes eksempler på enkeltpersoner som ikke passer inn i stereotypien. Selv om det er noen snobber i Bærum, kan man ikke generalisere dette til å gjelde alle innbyggerne i området. En annen utfordring knyttet til stereotypier er at de kan være negative og til og

med hatefulle fordommer. De kan føre til diskriminerende holdninger og oppførsel rettet mot enkelte grupper i samfunnet (McShane, 2021, s. 95).

## ***2.2. Kjønnstereotypisering innen økonomi***

Kan vi finne stereotypiske holdninger knyttet til kvinner og menn innen personlig økonomi? Det er noe begrenset forskning knyttet til kjønnstereotypisering for kvinner og menn som søker om privat boliglån, men det finnes flere studier som har sett på kjønnstereotypisering ved søknad om bedriftslån.

En undersøkelse blant 200 banker i New Zealand, så på kvinners muligheter for å få lån i forbindelse med oppstart av en bedrift. Resultatene i denne studien antydde at det var lettere for menn å få lån enn kvinner. Det ble samtidig stilt større krav til erfaring og kompetanse for kvinnelige lånesøkere enn for mannlige lånesøkere (Fay et.al., 1993, s. 363). I en annen studie ble 106 lånerådgivere bedt om å evaluere en rekke kvinner og menn ut ifra ulike kvaliteter og egenskaper. Kriteriene de skulle bruke som grunnlag i evalueringen, var kvaliteter og egenskaper en ofte finner hos vellykkede entreprenører, blant annet lederegenskaper og utholdenhet. I denne studien vurderte de 106 lånerådgiverne oftere menn enn kvinner til å inneha disse egenskapene. Buttner et.al. argumenterer for at det er på bakgrunn av kjønnstereotypisering at menn og kvinner ble vurdert ulikt (Buttner et.al., 1988, s. 249).

I tidsrommet 2004-2012 ble det utført en analyse av 102 millioner privatlånssøknader i USA. Analysen avdekket at kvinner hadde høyere avslagsrate på lånesøknader enn menn, selv når man justerte for ulikheter knyttet til faktorer som blant annet likviditet og betalingssevne. Videre viste studien at avslagsraten på kvinners lånesøknader var høyere i delstater med en lav representasjon av kvinnelige politikere. I tillegg økte avslagsraten for kvinners lånesøknader under økonomiske nedgangstider. Det var særlig under finanskrisen i 2008 at det var størst forskjell i avslagsrater mellom menn og kvinners lånesøknader. Disse funnene peker på utfordringer knyttet til vurderingene som gjøres av bankrådgiverne i låneprosessen. Det kan videre antas, på bakgrunn av disse funnene, at andre faktorer enn lånesøkers økonomi spiller inn i avgjørelsen om å

tildele lån eller ikke (Antoniades, 2017). Hvor objektiv er lånerådgiver når en lånesøknad vurderes, og hvor mye blir en påvirket av stereotypiske holdninger?

Samlet sett signaliserer disse studiene at kvinner kan møte mer motstand og vanskeligheter enn menn når de søker om lån. Dette kan skyldes fordommer eller stereotypier knyttet til kvinner og deres kompetanse, evner og ansvarlighet. Hvilke konsekvenser har dette når kvinner og menn kommer i banken for å søke om boliglån? Vår hypotese er at basert på kjønnsstereotypier, vil lånesøkers kjønn påvirke utfallet av en lånesøknad.

**Hypotese 1: Lånesøkers kjønn vil påvirke utfallet av lånesøknaden.**

### ***2.3. Varme og kompetanse – The Stereotype Content Model***

I 2002 introduserte Fiske og kollegaer en teori som omhandler måten vi evaluerer og vurderer andre mennesker på - en vurderingsprosess. Teorien fremhever to universale dimensjoner i denne vurderingsprosessen: varme og kompetanse. Denne teoretiske modellen, også kjent som Stereotype Content Model (SCM), kan bidra til å forklare hvordan stereotypiske holdninger oppstår (Fiske et.al., 2002, s. 879).

#### ***2.3.1. Status og konkurranse***

I møter med andre mennesker, vurderer vi om de er varme og/eller kompetente ut ifra status og konkurranse. En persons *status* relateres til deres opplevde kompetanse. Dersom en møter noen en anser å ha høy status, vil en vurdere deres kompetanse til å være høy. Anser en derimot personens status til å være lav, vil også kompetansen vurderes til å være lav (Cuddy et.al. 2008, s.69).

Vurderingen av om en person anses å være en *konkurrent*, påvirker hvordan en vurderer personens varme. Dersom en vurderer personen en møter til å ikke være en konkurrent, vurderer en samtidig vedkommende til å være varm. Skulle det motsatte være tilfelle, vil en opplevelse av høy konkurranse/trussel, føre til at man opplever personen som mindre varm (Cuddy et.al. 2008, s.69).

### 2.3.2. *Varme*

Når vi møter et annet menneske, er vi interessert i å forstå vedkommende sine intensjoner (enten positive eller negative) i forhold til oss selv. Er dette en person som har gode hensikter, eller er dette en person jeg skal vokte meg for; en trussel? Dette korresponderer med oppfatningene av personens varme (Cuddy et.al., 2011, s. 76). Når vi beskriver en person som varm, oppleves vedkommende som blant annet å være vennlig, god, tolerant og oppriktig (Cuddy et al., 2008, s. 65).

### 2.3.3. *Kompetanse*

Kompetanse er den andre dimensjonen i SCM teorien. Vurderingen av en persons kompetanse baserer seg på vedkommende sin evne til å nå mål. Å være kompetent innebærer å være intelligent, selvsikker, kreativ og å ha de nødvendige ferdighetene som trengs for å nå de definerte målene som er satt (Cuddy et al., 2008, s. 63).

### 2.3.4 *Stereotypier*

Fiske og kolleger hevder at oppfatningene om en persons varme og kompetanse, er med og danner stereotypier i samfunnet. Noen av disse stereotypiene har en entydig vurdering på begge dimensjonene (varme og kompetanse); enten høy eller lav. Andre stereotypier derimot, har en blanding av høy vurdering på den ene dimensjonen og tilsvarende lav vurdering på den andre dimensjonen (Fiske et al., 2002, s. 878). Denne kategorien av stereotypier kalles ambivalente stereotypier (Cuddy et al., 2008. S. 75).

SCM deler stereotypiene inn i 4 kategorier, alle med ulike kombinasjoner av varme og kompetanse (Cuddy et al., 2008, s. 102).

1: *Beundringsverdige stereotypier*: Høy varme, høy kompetanse. Individuer eller grupper som tilhører denne kategorien har høy status og blir ikke oppfattet som konkurrenter eller trusler. Denne kategorien inkluderer personer eller grupper som anses for å være både vennlige og kompetente, og de betraktes ofte som ideelle

samarbeidspartnere. Eksempler kan omfatte nære venner eller familiemedlemmer som er ansett som allierte (Cuddy et al., 2008, s. 105).

2: *Medlidende stereotypier*: Høy varme, lav kompetanse. Individuer eller grupper som tilhører denne kategorien har lav status og blir ikke oppfattet som konkurrenter eller trusler. Denne kategorien omfatter personer eller grupper som er vennlige, men som mangler ferdigheter eller evner. De kan være elskverdige, men samtidig betraktes som hjelpeløse, og respekten for dem kan være begrenset. De blir ofte møtt med medlidenhet og sympati. Stereotypier knyttet til tradisjonelle kvinner (husmødre), eldre og funksjonshemmede faller inn under denne kategorien (Cuddy et al., 2008, s. 76-77 og 102-103).

På bakgrunn av denne stereotypien, medlidende stereotypier, er det naturlig å anta at kvinner ofte kan møte på utfordringer i arbeidslivet. Kvinner har historisk sett blitt ansett som mindre kompetente sammenlignet med menn. Dette kan være en årsak til at kvinner kan møte på utfordringer når de søker jobber der menn dominerer, for eksempel innenfor lederstillinger. Forskning har også vist at kvinner i arbeidslivet, når de blir mødre, blir vurdert som mindre kompetente og mer varme enn før de fikk barn (Cuddy et.al., 2011, s. 84).

3: *Misunnelsesverdige stereotypier*: Lav varme, høy kompetanse. Denne kategorien omfatter personer eller grupper som anses dyktige og kompetente, men som mangler vennlighet eller empati. De kan betraktes som konkurrenter eller trusler og innehar høy status. I motsetning til tradisjonelle kvinner (nevnt i forrige punkt), blir karrierekvinner sett på som kompetente, men lave på varme. Stereotypier knyttet til lesbiske kvinner og rike mennesker faller også inn under denne kategorien (Cuddy et al., 2008, s. 77-78 og 103).

4: *Foraktelige stereotypier*: Lav varme, lav kompetanse. Individuer eller grupper som tilhører denne kategorien blir vurdert til å ha negative intensjoner samtidig som de ikke har evnen til å nå mål som er satt. Denne kategorien representerer personer eller grupper som anses verken vennlige eller kompetente, og de blir sett på som "gratispassasjerer". De blir ofte møtt med forakt, sinne og avvisning, og de blir også ofte møtt med holdninger om at de selv har skyld i situasjonen de befinner seg i. Eksempler på mennesker knyttet til denne stereotypien kan være

rusmisbrukere og mennesker som mottar sosiale stønader - såkalte "NAVere" (Cuddy et al., 2008, s. 78 og 104).

### *2.3.5. Handlekraft*

Innen forskning har begrepet handlekraft ofte vært en variabel knyttet til diskusjonen om kjønnsstereotyper. Handlekraft kan sees på som en underdimensjon av kompetanse. Som nevnt tidligere relaterer kompetanse til det å være intelligent; å ha evner og ferdigheter. Handlekraft relateres til det å agere, iverksette og handle effektivt (Cuddy et.al., 2008, s. 65).

Tradisjonelt har den stereotypiske mannen ofte blitt beskrevet som handlekraftig. Han er mektig og ambisiøs med et stort konkurranseinstinkt. Den stereotypiske kvinnen har ofte blitt beskrevet som empatisk og omsorgsfull, en som pleier og tar vare på menneskene rundt seg (Stewart, 2021, s.2). Som nevnt tidligere, blir den tradisjonelle kvinnen ofte vurdert som mindre kompetente enn den tradisjonelle mannen basert på stereotypiske holdninger. Det samme gjelder for handlekraft; kvinnene blir ofte ansett som mindre handlekraftige enn menn (Cuddy et.al., 2008, s. 77). Selv om handlekraft og kompetanse kan relateres til hverandre, ønsker vi i vår undersøkelse å ta med begge disse variablene.

Hvordan vil stereotypiske holdninger vise seg når lånerådgivere blir bedt om å vurdere kunder med hensyn til varme, kompetanse og handlekraft? Dette leder oss til hypotese 2 og 3:

**Hypotese 2: Lånesøkers kjønn vil påvirke vurdering av varme, kompetanse og handlekraft.**

**Hypotese 3: Vurdering av lånesøkers varme, kompetanse og handlekraft vil mediere sammenhengen mellom lånesøkers kjønn og utfallet av lånesøknaden.**

### *2.4. Sosial makt og personlig makt – hvordan påvirker det stereotypisering?*

### 2.4.1 Maktbegrepet

Makt er et begrep som ofte utløser negative assosiasjoner, og de færreste ønsker å si høyt at de besitter makt. Imidlertid, når man benytter det engelske begrepet "power", oppfattes dette som mer akseptabelt og nøytralt. Eksempler som "girl power" og "power to change" er uttrykk som kan sies med stolthet. Å ha innflytelse og evnen til å påvirke blir ofte sett på som mer positivt sammenlignet med å besitte makt, noe som bidrar til en mer akseptabel assosiasjon (Lai, 2014, s. 21).

Maktbegrepet har opp gjennom tidene vært assosiert med det å ha kontroll over verdifulle ressurser, som for eksempel økonomiske midler og informasjon (strukturelle forhold). Det å ha makt kan imidlertid også innebære at en har evnen til å påvirke andre mennesker psykologisk (Anderson et.al., 2011, s. 314-315).

Vi kan dele maktbegrepet inn i to hovedkategorier; sosial makt og personlig makt (Lammers et.al., 2009).

### 2.4.2 Sosial makt

Sosial makt kan defineres som "en persons kapasitet til å påvirke andre individers handlinger, overbevisninger eller beslutninger, slik at de foretar seg noe de ellers ikke ville ha gjort" (Lammers et al., 2009). French og Raven (1959, s. 156-164) har identifisert fem grunnleggende kilder til sosial makt, også kjent som maktbaser (French, 1959, s. 156-164):

1: *Belønningsmakt* - Denne formen for makt stammer fra en persons evne til å tilby belønninger, for eksempel gjennom lønnsøkning eller bonusordninger. Belønningsmakt kan også være at en tar bort eller reduserer noe som blir oppfattet som negativt (French, 1959, s. 156-164).

2: *Straffemakt* - Denne formen for makt er basert på muligheten til å anvende straff, trusler eller andre negative virkemidler for å oppnå ønskede resultater, for

eksempel ved å true med å avskjedige en ansatt som ikke følger instruksjoner (French, 1959, s. 156-164).

3: *Legitim makt* - Dette er en form for makt som besittes som et resultat av en rolle eller stilling en person innehar i en organisasjon eller et samfunn. Det er ikke tilstrekkelig å ha makt på papiret, det må også oppleves som fortjent at vedkommende har fått den rollen som hen har fått (French, 1959, s. 156-164)

4: *Referentmakt* – Personer med referentmakt blir sett på som å være et forbilde for andre. Mennesker med referentmakt evner til å tiltrekke seg og opprettholde lojalitet, beundring eller respekt fra andre basert på hvem de er, og andre individer ønsker å identifisere seg med vedkommende (French, 1959, s. 156-164).

Referentmakt anses å være en av de aller sterkeste maktbasene (Lai, 2014, s. 34-35).

5: *Ekspertmakt* - Denne formen for makt stammer fra en persons kunnskap og ekspertise innen et spesifikt fagfelt. Eksempelvis kan en advokat oppnå ekspertmakt basert på sin juridiske kompetanse. Kunnskap er nøkkelordet her, men kunnskap gir bare sosial makt dersom den blir anerkjent av andre (French, 1959, s. 156-164).

#### 2.4.3. *Personlig makt*

Når vi snakker om makt, snakker vi ofte om makten over andre; den sosiale makten. Der hvor sosial makt spiller på en gjensidig avhengighet mellom mennesker, handler personlig makt om uavhengighet fra andre - å ha makt over seg selv ved å motstå påvirkning fra andre (Lammers et.al.,2009). Sosial makt og personlig makt er imidlertid koblet sammen. Graden av opplevd personlig makt avhenger av den sosiale makten andre har over en. Dersom en kan motstå den sosiale makten andre vil påføre en, vil en oppleve personlig makt og uavhengighet fra andre. Med andre ord kan en si at sosial makt kan bidra til å begrense den personlige makten (Van Dijke, 2006).

Opplevelsen av personlig makt gir en følelse av kontroll over ens eget liv. I denne sammenhengen betraktes både kunnskap og økonomiske ressurser som sentrale kilder til personlig makt. Ved å ha tilgang til betydelige økonomiske midler og/eller inneha høy kompetanse, kan en oppleve økt uavhengighet fra andre mennesker. Dette muliggjør en frihet til å gå sin egen vei, uavhengig av hva andre måtte mene eller si. Artister er en typisk gruppe mennesker som ofte besitter betydelig grad av personlig makt (Lammers et al., 2009).

I en studie utført av Van Dijke og Poppe (2006), fant en støtte for at mennesker er mer opptatt av å styrke sin personlige makt ved å minimere sin avhengighet fra andre enn å øke den sosiale makten.

#### *2.4.4. Makt og stereotypisering*

Fiske peker i sin forskning på at stereotypier kan spille en sentral rolle i å fremme hat og ekskludering av andre mennesker. Mennesker som opplever å bli stereotypisert, for eksempel på grunn av kjønn, kan oppleve en begrensning av sin frihet og sine muligheter i livet. Å være medlem av en gruppe som har stereotypiske holdninger knyttet til seg, kan gi en opplevelse av at det er forventninger til hvordan en skal oppføre seg, eller ikke oppføre seg, på en måte som samsvarer med stereotypiene. Et eksempel kan være forventningen om at kvinner skal være omsorgsfulle og familiekjære. Slike forventninger kan oppleves svært begrensende og kontrollerende overfor kvinner, og det gir makt til de som ikke tilhører gruppen; i dette tilfellet menn. Fiske argumenterer for at stereotypier utøver kontroll over andre mennesker gjennom fordommer og diskriminering, og at nettopp den kontrollerende effekten av stereotypisering kan bidra til å forklare hvorfor stereotypier opprettholdes (Fiske, 1993).

Lammers et.al. (2009) argumenter for at sosial og personlig makt har motsatte effekter på stereotypisering. Forskningen deres antyder at personlig makt, som gir frihet fra andres innflytelse, bidrar til økt stereotypisering. Lammers et.al. argumenter for at individer med høy personlig makt, som er uavhengige av andre rundt seg, er mindre tilbøyelige til å engasjere seg i individuelle vurderinger av

andre mennesker, og i stedet stoler på automatiske vurderinger basert på stereotypier. På den andre siden bidrar sosial makt til at en opplever et ansvar overfor andre mennesker. Individuer i sosiale maktposisjoner må derfor utøve denne makten på en ansvarlig måte, noe som blant annet innebærer å være mindre tilbøyelige til å støtte seg på stereotypier og i stedet forsøke å forstå hvordan andre mennesker tenker og hvem de er. Lammers et. al. (2009) argumenterer dermed for at sosial makt kan bidra til å redusere stereotypisering.

Noen år senere ble Lammers et. al. (2009) studie replisert av Mayiwar og Lai (2019). Dette var den første replikasjonen som ble gjennomført, og i denne omgangen ble studien utført med et større antall deltakere. Mayiwar og Lai (2019) fant ikke like stor støtte for de tidligere foreslåtte motsatte effektene av personlig og sosial makt på stereotypisering. Deres forskning antydte imidlertid at, sammenlignet med personlig makt, ville sosial makt generere mindre stereotypisering. Den totale effektstørrelsen var likevel betydelig mindre enn i den opprinnelige studien (Mayiwar og Lai, 2019, s. 265).

I et nylig forskningsarbeid utført av Lai (2023) ble deltakerne i et eksperiment bedt om å evaluere rike og fattige mennesker i forhold til varme og kompetanse. Resultatene fra denne studien indikerer at de to typene makt, personlig og sosial makt, har ulike effekter på oppfatningene av varme og kompetanse. Personlig makt økte de stereotypiske oppfatningene av varme, mens sosial makt forsterket stereotypiske oppfatninger av kompetanse og handlekraft. Studien konkluderer imidlertid ikke med at en bestemt type makt nødvendigvis fremmer mer stereotypisering enn den andre (Lai, 2023).

I vår neste hypotese ønsker vi å se på i hvilken grad rådgivers personlige og sosiale makt påvirker lånesøkers varme, kompetanse og handlekraft. Vi ønsket også å undersøke om rådgivers kjønn og ansiennitet modererer vurderingen av lånesøkers varme, kompetanse og handlekraft. Dette leder oss til vår siste hypotese:

**Hypotese 4: Vurdering av lånesøkers varme, kompetanse og handlekraft vil modereres av rådgivers opplevde personlige makt og sosiale makt samt rådgivers kjønn og ansiennitet.**

### **3. Metode**

I dette kapitlet vil vi redegjøre for metoden vi har valgt for å teste hypotesene presentert i teorigrunnlaget.

#### ***3.1 Forskningsdesign***

Vi gjennomførte et eksperiment i form av en spørreundersøkelse som ble sendt ut til lånerådgivere i en bank. Deltakerne fikk ikke noen informasjon på forhånd om hva som var formålet med studien. Siden flere av deltakerne i undersøkelsen var kollegaer og bekjente, var det viktig å begrense informasjonen om temaet for eksperimentet og å sikre at ingen ble påvirket før de besvarte undersøkelsen.

Undersøkelsen ble utformet uten å gi deltakerne noen indikasjon på hva som ble testet, slik at svarene skulle bli så pålitelige som mulig.

Undersøkelsen var anonym, og dette ble understreket i både invitasjonsteksten og i selve undersøkelsen.

Vi valgte å bruke Nettskjema for å gjennomføre undersøkelsen, og eksperimentet ble pretestet på familie og bekjente før den ble sendt ut til alle deltakere. Før utsendelse ble eksperimentet godkjent av bedriftens HR-avdeling og divisjonsdirektørene til de berørte avdelingene. En fullstendig kopi av undersøkelse og invitasjonstekst er vedlagt, se vedlegg 1 og 2.

#### ***3.2 Innsamlingsmetode og utvalg***

Undersøkelsen ble sendt til alle ledergrupper innenfor privat markedet via e-post, med en anmodning om å videresende undersøkelsen til alle lånerådgivere i bedriften. Etter observasjon av overraskende lav svarprosent de første dagene, valgte vi å benytte oss av nettverket vårt ved å sende personlige teams meldinger

for å oppfordre til økt oppmerksomhet og deltakelse i undersøkelsen. Disse meldingene gikk geografisk bredt ut i organisasjonen, både på leder og rådgivernivå.

### **3.3 Oppsett av undersøkelsen**

Undersøkelsen bestod av tre forskjellige deler. Del en bestod av en invitasjon til undersøkelsen. Etter samtykke til deltakelse, ble deltakerne tilfeldig videresendt til en av to mulige vignetter. Med unntak av kjønn, var de to vignettene identiske. Første del av undersøkelsen bestod av bakgrunns spørsmål som var relevante for analysen og beskrivelse av utvalget, som kjønn, alder, utdanning og ansiennitet i stillingen, samt spørsmål om deltakerens egen opplevelse av personlig og sosial makt. Vi benyttet en 7-trinns skala som spente seg fra “svært uenig” til “svært enig”, der deltakeren måtte ta stilling til 13 ulike påstander. Påstandene om sosial makt var hentet fra validerte spørrebatterier fra tidligere publiserte undersøkelser, og var basert på the Sense of Power scale (Anderson et al., 2002). Påstandene om personlig makt var hentet fra Lammers et al. (2009) og Cichocka et. al. (2018). Norske versjoner ble hentet fra “The effects of social vs. personal power on universal dimensions of social perception” (Lai, 2023).

I den neste delen av undersøkelsen ble deltakeren presentert for en av to vignetter der det var tilfeldig om det var en mannlig eller kvinnelig søker. Vignettene var identiske, med unntak av navn på søkeren. Deltakerne ble presentert for følgende vignett;

*Du vil nå få en beskrivelse av en lånesøker. Forestill deg at denne personer søker lån i din bank. Etter at du har lest beskrivelsen, ber vi deg om å svare på noen spørsmål om din vurdering av søkeren, og om du mener det er riktig at søkeren får innvilget lån.*

*Du har en avtale med Lars (43) med bakgrunn i at han ønsker å søke lån i banken. Du har aldri møtt ham før. Når Lars møter deg for deres avtale smiler han, men du opplever han som nervøs og alvorlig.*

*Lars starter samtalen med å fortelle at kona har gått fra ham etter 17 års ekteskap. Dette kom veldig uventet på ham, og han er bekymret for*

*hvordan han skal klare seg fremover med kun en inntekt. Lars og kona har to barn sammen på henholdsvis 13 og 17 år. Det er veldig viktig for ham å beholde dagens bolig slik at det blir minst mulig endringer for barna. Boligen er Lars sitt barndomshjem, og han har inngått avtale med kona om at han kan beholde boligen mot å kjøpe kona ut. Lars og kona har også blitt enige om at det er han som skal ha primæromsorgen for barna i ukedagene, slik at barna vil bo sammen med han mesteparten av tiden. Barna har sine venner, fritidsaktiviteter og skoler tilknyttet til området de bor i, og han ønsker ikke at de skal måtte endre skolekrets eller få lengre reisevei til venner og fritidsaktiviteter som følge av flytting. Lars er mellomleder i en privat bedrift, og har en bachelorgrad i økonomi fra BI. Ved siden av jobben bruker han mye av fritiden sin på frivillige verv hos det lokale idrettslaget hvor også barna hans er tilknyttet. Lars har en brutto årslønn på kr 650 000. Han sier at han har karriereambisjoner, og håper at han i fremtiden kan øke sin inntekt gjennom roller med større ansvar på jobben. Det foreligger ingen konkrete planer for dette karriereløftet på nåværende tidspunkt. For å kunne beholde dagens bolig, har Lars behov for å låne kr 2.500.000. Av annen gjeld har Lars et studielån pålydende kr 150.000. Lars eier også en bil, en BMW 2018 modell. Denne bilen har han nedbetalt, og han mener den har en verdi på ca. kr 260.000. Denne bilen tror han at han kan beholde i noen år til. GG= 3,31 og 2.512kr i minuslikviditet ved en renteoppgang på 3 %. Han tåler dagens rente. Da har han en likviditet på kr 2.512 og vil tåle en renteoppgang pålydende 2,69%*

I den tredje delen av undersøkelsen ble deltakerne bedt om å ta stilling til om de ville bevilge saken og deres opplevelser knyttet til avgjørelsen. Var lånerådgiveren trygg på sin beslutning, og følte vedkommende seg trygg på at en kollega ville tatt samme beslutning? I tredje del ble også lånerådgiver bedt om å vurdere spørsmål relatert til lånesøkerens varme, kompetanse og handlekraft. Også i denne delen skulle lånerådgiveren ta i bruk en 7-trinns skala fra “svært uenig” til “svært enig”, for å vurdere 10 forskjellige utsagn for å avdekke

stereotypier. Spørrebatteriet var hentet fra Lai (2023), basert på Cuddy et al., (2008).

## 4. Resultater

### *Deltakere*

Totalt deltok 190 rådgivere i eksperimentet, hvor fordelingen av kjønn var forholdsvis jevn, med en liten overvekt av kvinner. Halvparten av deltagerne var i aldersgruppen fra 30 til 49 år, og majoriteten hadde en bachelor / cand mag grad. 52 prosent av deltakerne ble presentert for den kvinnelige vignetten, mens 48 prosent fikk presentert den mannlige vignetten.

Tabell 1 viser en detaljert oversikt over utvalget.

<b>Kjønn på rådgiver</b>	<b>Prosent</b>
Kvinner	52 %
Mann	48 %
<b>Alder på rådgiver</b>	
20 - 29 år	17 %
30 - 39 år	30 %
40 - 49 år	20 %
50 - 59 år	15 %
60 -69 år	18 %
<b>Utdannelse på rådgiver</b>	
Grunnskolen	1 %
Videregående	27 %
Bachelor / Cand. Mag. grad	62 %
Mastergrad/hovedfag eller høyere	10 %

## *Faktoranalyse, Cronbach's Alpha og korrelasjonsanalyse*

Før vi testet hypotesene ble det gjennomført en faktoranalyse. Formålet med faktoranalysen var å avdekke hvilke variabler som gjenspeiles i datamaterialet, samt hvilke testledd som burde tas med videre i analysen for hver av variablene.

Først ble variablene varme, kompetanse og handlekraft testet (se tabell 2).

Faktorstrukturen avdekket at de to testleddene for handlekraft og tre av testleddene for kompetanse ladet på samme faktor. Dette var ikke uventet da handlekraft ofte sees på som en underdimensjon av kompetanse (Cuddy et al., 2008). Vi valgte derfor å beholde de to testleddene for handlekraft i målebatteriet for kompetanse, som med dette består av fem testledd.

I målebatteriet for varme ble spørsmålet om lånesøker ble oppfattet som en pålitelig person tatt ut da spørsmålet både hadde lav faktorladning på varme og kryssladet på kompetanse.

Relabiliteten ble testet for alle faktorene (Cronbachs Alpha), og samtlige var over grenseverdien på 0,7 som vurderes som tilfredsstillende. Se korrelasjonstabellen for detaljerte resultater.

Tabell 2

	Komponent		
	1	2	3
Handlekraft 2	0,925		
Handlekraft 1	0,876		
Kompetanse2	0,840		
Kompetanse1	0,794		
Kompetanse3	0,726		
Varme4	0,611	-0,340	
Varme2		-0,968	
Varme3		-0,944	
Varme1		-0,868	
Kompetanse4			0,949

Prinsipal komponent analyse med Oblimin Kaiser normalisering

Deretter ble det kjørt en tilsvarende faktoranalyse for personlig og sosial makt. Her fant vi en god faktorstruktur for begge variablene, alle faktorer med ladning over 0,5 og ingen kryssladninger.

Tabell 3

	Komponent	
	1	2
SosialMakt3	0,882	
SosialMakt5	0,862	
SosialMakt2	0,841	
SosialMakt6	0,741	
Sosialmakt1	0,729	
SosialMakt4	0,677	
SosialMakt7	0,671	
SosialMakt8	0,660	
PersonligMakt3		0,875
PersonligMakt1		0,864
PersonligMakt2		0,860
PersonligMakt4		0,696
PersonligMakt5		0,691

Prinsipal komponent analyse med Oblimin Kaiser normalisering

Korrelasjonstabell

Tabell 4

	Testledd	Snitt	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kjønn på søker			--									
2	Kompetanse	4	5,42	0,09									
					(,94)								
3	Varme	4	5,42	0,94									
					,671**	(,93)							
4	Skkerhet på beslutning	3	5,56	0,95									
					,449**	,320**	(,70)						
5	Sosial makt	8	5,05	0,79									
					,243**	,222**	,406**	--					
6	Personlig makt	5	5,84	0,83									
					,182*	,188**	0,118	,266**	--				
7	Kjønn på rådgiver												
					-0,001	-0,072	0,024	0,048	-0,081	--			
8	Alder												
					-,156*	0,067	0,131	0,126	,161*	-0,069	--		
9	Utdannelse												
					0,055	-0,008	-0,009	0,061	0	0,059	-,481**	--	
10	Ansiennitet												
					-,189**	0,046	,224**	,226**	,209**	-0,064	,708**	-,259**	--

Cronbachs alphan i parantes. \*p<05, \*\*p<01.

## *Hypotesetesting*

### *Hypotese 1*

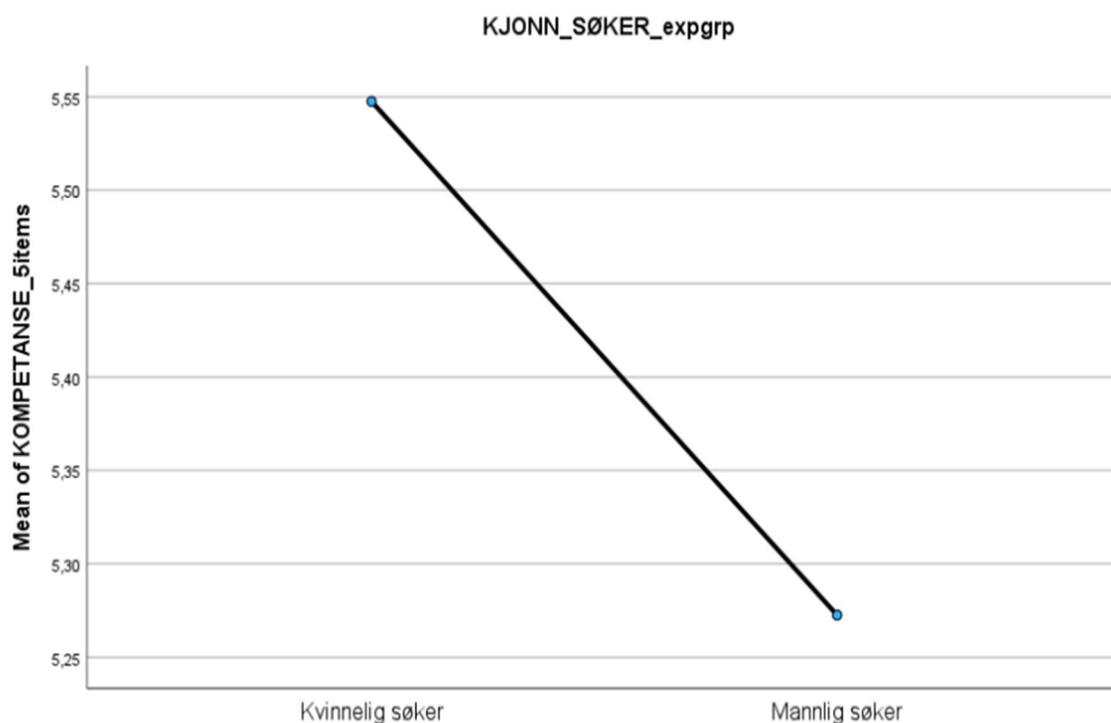
Resultatene fra enveis ANOVA gir ikke støtte til vår hovedhypotese om at lånesøkers kjønn vil påvirke utfallet av lånesøknaden. Nesten samtlige lånerådgivere velger å innvilge søknaden, derfor vil ikke denne avhengige variabelen bli undersøkt nærmere her.

### *Hypotese 2*

Vår neste hypotese var at lånesøkers kjønn ville påvirke vurderingen av varme, kompetanse og handlekraft. (Som allerede nevnt ble handlekraft tatt bort som en separat variabel i faktoranalysen da denne ladet på samme faktor som kompetanse og er tatt med som del av målet på kompetanse). Ved å kjøre en enveis ANOVA fant vi støtte for at lånesøkers kjønn påvirket vurderingen av kompetanse ( $F=4,504$ ,  $p=0,035$ ,  $\eta^2=0,023$ ), men ikke varme ( $F=0,025$ ,  $p=0,873$ ). Vår hypotese fikk derfor delvis støtte når det gjelder kompetanse, men ikke varme.

Figuren på neste side illustrerer forskjellene mellom den mannlige og kvinnelige lånesøkeren når det gjelder vurdert kompetanse.

Figur 1



Figur 1 – Vurdering av kompetanse for hhv. kvinnelig og mannlig lånesøker.

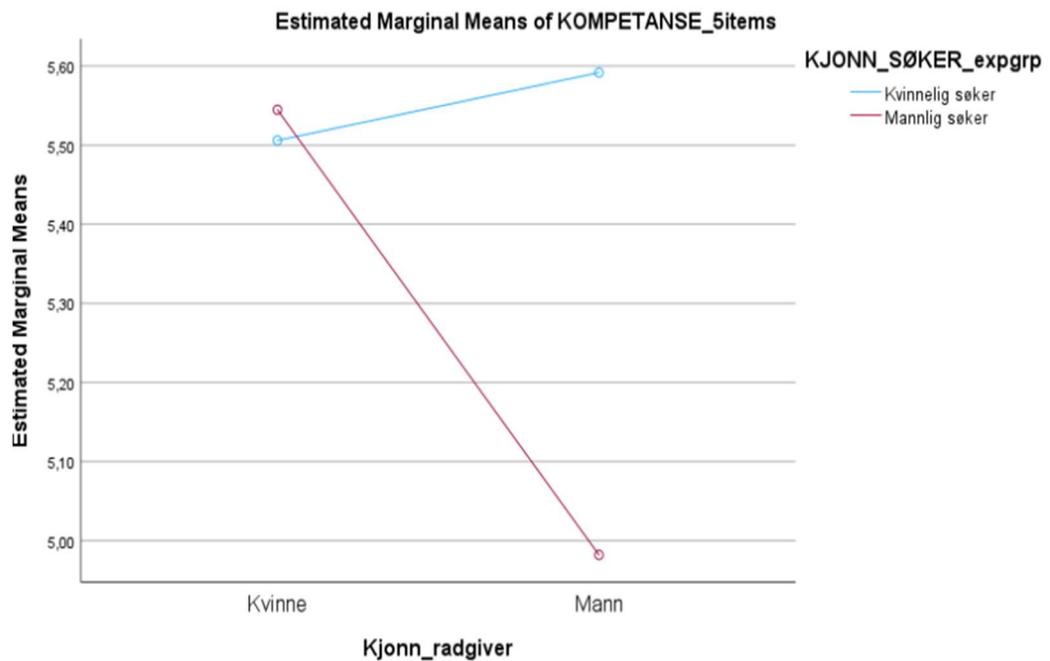
### ***Hypotese 3***

Hypotesen om at vurderingen av lånesøkers varme, kompetanse og handlekraft vil mediere sammenhengen mellom låntakers kjønn og utfallet av lånesøknaden utelukkes da det ikke er en direkte sammenheng mellom kjønn og utfallet av søknaden (ref. hypotese en)

### ***Hypotese 4***

Vår siste hypotese var at vurderingen av lånsøkerens varme, kompetanse og handlekraft ville modereres av rådgivers opplevde personlige og sosiale makt, samt kjønn og ansiennitet. Ved å gjennomføre en toveis Anova fikk vi et signifikant utslag, ( $F=6,516$ ,  $p = 0,011$ , partial eta squared = 0,034), på at lånesøkers kompetanse ble moderert av rådgivers kjønn. Ingen av de andre moderator analysene gav signifikante funn.

Figur 2



Figur 2 illustrerer at kompetansen til den kvinnelige søkeren ble vurdert ganske likt av de mannlige og kvinnelige lånerådgiverne. Samtidig fant vi en signifikant forskjell mellom hvordan mannlige og kvinnelige lånerådgivere vurderte den mannlige lånesøkeren. Mannlige lånerådgivere vurderte den mannlige lånesøkeren som signifikant mindre kompetent enn den kvinnelige lånesøkeren.

## 5. Diskusjon av funn

I denne delen av oppgaven vil vi diskutere funnene fra vår undersøkelse og vurdere om stereotypisering kan ha en innvirkning på avgjørende situasjoner, når vi søker om boliglån. I vår første hypotese vil vi undersøke om kjønn vil påvirke utfallet av en boliglånssøknad.

I vår teoridel har vi presentert stereotypiske holdninger knyttet til kjønn og økonomi, som viser at menn og kvinner ikke er fullt ut likestilte på dette området. Dette blir også bekreftet av DNB sine tall knyttet til kampanjen #huninvesterer,

hvor 79,1 prosent av de private aksjeverdiene på Oslo Børs eies av menn, og det antas at kvinner og menn ikke vil ha lik lønn før 2055 i henhold til dagens lønnsutvikling. (DNB, huninvesterer.no). Hva er implikasjonene av disse tallene? Vil kvinner møte på utfordringer når de søker boliglån kun på grunn av sitt kjønn? Og hvordan vurderes mannlige lånerådgivere opp mot kvinnelige lånerådgivere? Dette er spørsmål som er relevante for å belyse om stereotypiske holdninger kan påvirke lånerådgiveres beslutninger.

### ***Hypotese 1: Lånesøkers kjønn vil påvirke utfallet av lånesøknaden.***

Vår hypotese var at det ville være lettere for menn å få innvilget boliglån enn kvinner, basert på tidligere forskning som har vist at det kan eksistere stereotypiske holdninger om kvinners økonomiske evner og ansvarlighet. Det interessante i vår studie er imidlertid at hele 96 prosent av lånerådgiverne valgte å innvilge lånesøknadene, uten forskjell mellom kjønnene. Våre funn gir dermed ikke støtte for vår hovedhypotese.

I banken hvor vi gjennomførte vår undersøkelse, har det de siste årene vært et betydelig fokus på likestilling mellom kjønnene. Dette innebærer at kvinner og menn skal ha like muligheter når det gjelder lån, investeringer og tilgang til informasjon. Banken har hatt en klar strategi på å endre måten kvinner blir behandlet på, og har jobbet for å oppnå likestilling mellom kjønnene. Dette fokuset på kvinners rettigheter kan ha påvirket resultatene av vår undersøkelse, da både menn og kvinner fikk innvilget boliglån i like stor grad. En mulig forklaring på funnene våre er at bankens arbeid med likestilling og oppfordring til økt ansvar for egen økonomi har bidratt til å redusere eventuelle fordommer eller stereotyper blant lånerådgiverne. Dette kan også være en medvirkende faktor til hvorfor så mange fikk innvilget boliglånet.

En annen mulig årsak til at flertallet av søkerne fikk innvilget boliglånet i vårt eksperiment, kan være på bakgrunn av at banken har en kredittstrategi som gir et visst handlingsrom til å innvilge lånesøknader til eksisterende kunder som befinner seg i en krevende livssituasjon, for eksempel skilsmisse eller dødsfall. Dette handlingsrommet, også kjent som bruddkvoten, tillater banken å innvilge

lånesøknader til 10 prosent av boliglånskundene, selv om de ikke oppfyller alle kriteriene fastsatt i boliglånsforskriften. Lånerådgiverne er grundig opplært i denne kredittstrategien.

Ved utformingen av vignettene ønsket vi å konstruere økonomiske rammer som ville utfordre lånerådgiverne til å ta stilling til om lånesøknaden skulle innvilges eller avslås. Det kan tenkes at dersom den økonomiske situasjonen var på grensen av hva en lånerådgiver kan innvilge, kunne vedkommende være mer tilbøyelig til å basere sin beslutning på stereotypiske holdninger knyttet til kjønnsforskjeller. Det kan virke som om vignettene ikke tilstrekkelig klarte å utfordre lånerådgiverne på dette området. Hva om vignetten var utformet slik at det var enda mer utfordrende for lånesøkeren å klare sine økonomiske forpliktelser? Dersom vignetten var utformet slik at verken Linda eller Lars ville klare noen renteoppgang ved bevilgning av nytt boliglån, ville boliglånet da bli innvilget av 96 prosent av lånerådgiverne, eller ville boliglånsøknaden bli besluttet ut fra stereotypiske holdninger?

Hva ville utfallet vært om banken nylig hadde endret sin kredittstrategi med hensyn til hvilke boliglånskunder banken ønsket at lånerådgiverne skulle strekke strikken ekstra for? Som vi har sett over så har denne banken en tydelig strategi hvor lånerådgiverne skal strekke strikken ekstra og vurdere å ta boliglånsøknaden i brudd med boliglånsforskriften når det gjelder eksisterende kunder som er i etableringsfasen, skilsmisse eller har mistet noen nære som påvirker privatøkonomien.

### ***Hypotese 2: Lånesøkers kjønn vil påvirke vurdering av varme, kompetanse og handlekraft?***

I denne hypotesen ville vi teste om lånesøkers kjønn ville påvirke vurderingen av varme, kompetanse og handlekraft. (Som allerede nevnt ble handlekraft tatt bort som en separat variabel og vi diskuterer ikke den noe videre).

Vi fikk delvis støtte for hypotesen. Lånesøkers kjønn påvirket vurderingen av kompetanse, men ikke varme.

Våre funn indikerer at lånerådgiverne vurderte mannen som mindre kompetent enn kvinnen, noe som er overraskende da dette var i strid med våre antakelser. Som tidligere nevnt i teoridelen, er menn ofte ansett som mer økonomisk kompetente enn kvinner.

Vi har alle våre oppfattelser av hvordan menn versus kvinner skal oppføre seg. En mulig årsak til av lånerådgiver vurderer mannen og kvinnen ulikt, kan være at menn og kvinner har ulike stereotypiske oppfatninger av menn og kvinner. Begge personene i vignettene fremstilles helt likt, det er bare kjønn som er ulikt. Lars beskrives som en mann som er bekymret etter å ha havnet i en vanskelig livssituasjon, og som kommer til banken for å be om hjelp. Han er bekymret både for seg selv og for sine barn, og håper at banken kan hjelpe ham å finne en løsning. Det kan tenkes at måten Lars beskrives på, ikke samsvarer med stereotypiske oppfatninger av hvordan en mann bør oppføre seg. I en studie utført av Ursula Hess og kollegaer, kom det frem at i vanskelige situasjoner er det forventet at kvinner reagerer med tristhet og gråt, mens det av mennene forventes at de reagerer med mer ro og letthet selv om situasjonen er vanskelig (Hess, U. et.al. 2000, s. 640). Dette underbygges også av funn basert på Femfaktormodellen, også kjent som The Big 5, som tar sikte på å beskrive menneskers personlighet ved å tilordne ulike grader av hvert av de fem personlighetstrekkene; Ekstrovertsjon, Åpenhet, Omgjengelighet, Planmessighet og Følelsesmessig stabilitet/ lav nevrotisisme. Nevrotisisme inkluderer aspekter som angst, fiendtlighet, depresjon, selvbevissthet, impulsivitet og sårbarhet. Forventningene og aksepten er ofte at kvinner scorer høyere på dette siste personlighetstrekket, mens forventningene er at menn skal score lavt. Menn forventes å være rolige, avbalanserte, trygge og selvbevisste, og dette kan påvirke oppfatningen av mannen Lars i eksperimentet som lite kompetent (Schmitt, D.P., 2008).

Kanskje oppfattes Lars som en "tøffel", en svak mann som ikke takler livet. Det kan videre tenkes at stereotypen "Big boys don't cry" kan ha satt seg som en beskrivelse av den tradisjonelle mannen.

***Hypotese 3: Vurdering av lånesøkers varme, kompetanse og handlekraft vil mediere sammenhengen mellom lånesøkers kjønn og utfallet av lånesøknaden.***

Vi observerte ingen funn som støtter denne hypotesen i vårt eksperiment. Som det ble demonstrert ved testing av hypotese 1, valgte nesten alle lånerådgiverne å innvilge boliglånsøknaden. På bakgrunn av dette så diskuterer vi ikke hypotese 3 mer inngående.

***Hypotese 4: Vurdering av lånesøkers varme, kompetanse og handlekraft vil modereres av rådgivers opplevde personlige makt og sosiale makt samt lånerådgivers kjønn og ansiennitet.***

I vårt eksperiment ønsket vi å undersøke om det var noen forhold ved lånerådgiveren som kunne være med og moderere vurderingen av lånesøkers varme, kompetanse og handlekraft.

Resultatene av vårt eksperiment viste at den kvinnelige lånesøkeren ble vurdert ganske likt med hensyn til kompetanse av både mannlige og kvinnelige lånerådgivere, mens det var en signifikant forskjell i hvordan mannlige og kvinnelige lånerådgivere vurderer den mannlige lånesøkerens kompetanse. Som det fremgikk av hypotese 2, kan det være sider ved den mannlige søkerens profil som påvirker hvordan lånerådgiverne vurderer hans kompetanse. Det som er interessant her, er at det i vår undersøkelse var mennene som vurderte Lars som mindre kompetent enn Linda - ikke de kvinnelige lånerådgiverne. De kvinnelige lånerådgiverne vurderte Linda og Lars så og si likt på kompetanse. Dette kan tyde på at Lars ikke bryter med de kvinnelige lånerådgivernes forventninger, men helt tydelig bryter med menns forventninger til ham.

I tidligere undersøkelser av Gilmore (1990) har det blitt funnet at forskjellige kulturer over hele verden har en universell modell for passende manndom, som ofte kan være vanskelig for menn å oppnå, og hvor det er usikkert om den kan bli oppnådd i det hele tatt. Det kan antas at menn har høye forventninger til seg selv og til hverandre når det gjelder å oppfylle idealene for manndom. Disse idealene

kan omfatte stereotypiske trekk som aggressivitet, styrke og uavhengighet. En slik oppfatning av manndom kan påvirke måten menn vurderer andre menn på, spesielt med hensyn til kompetanse og egnethet innen økonomiske beslutninger. Holdninger som går langt tilbake i tid, og som er en del av vårt rollemønster, antyder at mannen skal være overhodet i familien og forsørge den gjennom å ha god økonomi og være en sterk beskytter. Mannens tradisjonelle rolle har vært meget macho. Det er kanskje mindre akseptert blant andre menn at en mann viser seg å være lei seg og litt nervøs for fremtiden, slik det ble fremstilt i vår vignett i eksperimentet. På samme måte som det er mer forventet og akseptert at kvinner ikke har like god kontroll på økonomien og er den sterke part, men heller tar seg av barn og daglige gjøremål.

Rudman og Goodwin (2004) peker i sin studie på at fra et globalt perspektiv, og opp gjennom hele historien, har menn alltid hatt en høyere status enn kvinner. De viser til en rekke studier som poengterer at når mennesker tilhører en gruppe med høy sosial status vil de ofte favorisere de menneskene som tilhører gruppen sin. Imidlertid tyder studien deres på at dette ikke er tilfelle for kjønnsgrupper. Kvinner foretrekker kvinner, mens menn er kjønnsnøytrale (Rudman, 2004, s. 494).

Det ville vært interessant å se hvordan mannlige lånerådgivere ville vurdert Lars dersom vignetten var utformet på en annen måte, for eksempel at Lars var en toppleder med en årsinntekt på to millioner kroner. Ville han da blitt oppfattet som en mer kompetent person av mannlige lånerådgivere? Ville han også blitt oppfattet som en mindre varm person? Det samme spørsmålet gjelder kvinnen. Dersom dette hadde vært en karrierekvinne i en stilling som har høy posisjon med en årsinntekt på to millioner kroner, ville kvinnen slått ut annerledes på kompetanse og varme? Som teoridelen peker på blir ofte karrierekvinner med høy status ofte oppfattet som mer kalde enn for eksempel husmødre og eldre kvinner hvor deres posisjoner ikke virker truende for andre.

Det er viktig å merke seg at stereotypisering ikke er en objektiv eller rasjonell måte å evaluere en persons kompetanse eller evner på. Derfor er det viktig for lånerådgiverne å være bevist dette, slik at det ikke er stereotyper som avgjør om

en lånesøknad blir bevilget eller avslått. I dette eksperimentet ble 96 prosent av lånesøknadene bevilget slik at det ser ut som om lånerådgiverne i denne banken er godt trent i jobben sin, og ikke lar seg påvirke av eventuelle stereotypiske antagelser. Selv om mennene i dette eksperimentet blir opplevd som mindre kompetente, blir utfallet av lånesøknaden det samme som for de kvinnelige lånesøkerne.

## **6. Videre forskning**

I de siste årene har det vært et stort fokus på mangfold og likestilling, og det er nå mer fokus på å gi kvinner muligheter til å ta kontroll over sin egen økonomi og eie sin del av verden. Tidligere var det forventet at mannen skulle styre og ha kontroll, men nå jobber både menn og kvinner for at kvinner skal få like muligheter. I arbeidet med at kvinner skal få eie sin del av verden, har vi samtidig klart å legge til rette for at menn skal respekteres for å også ønske å bidra på hjemmebane? Har vi vært like flinke til å legge til rette for at mannen kan steppe til side og ta på seg en rolle som tidligere ble ansett som kvinnens oppgave, som å ta seg av hjem, familie og barn, og samtidig bli ansett som en kompetent mann? Dette er en interessant problemstilling som kan belyses i fremtidige studier.

I vår undersøkelse fikk vi ikke støtte for hovedhypotesen om at kjønn påvirker utfallet av en lånesøknad. Det kunne imidlertid vært interessant å undersøke videre om stereotypisering og forskjellsbehandling kunne vist seg på andre områder etter at lånet ble innvilget. Ville Lars og Linda få like gode lånebetingelser? Er det noen produkter og tjenester som ikke ville blitt tilbudt begge kjønn? Kan det tenkes at kvaliteten på rådgivningen og servicetilbudet varierer mot menn og kvinner? Og ville Lars og Linda fått samme rente og gebyr på boliglånet som ble innvilget?

## **7. Konklusjon**

Basert på våre funn, kan det tyde på at det eksisterer en forskjell i vurdering av mannlige og kvinnelige lånesøkere med hensyn til oppfatningen av deres kompetanse. Den kvinnelige lånesøkeren blir tilskrevet en høyere grad av kompetanse enn den mannlige lånesøkeren. Det ser ut til at mannlige lånerådgivere spesielt har ulike forventninger til mannlige og kvinnelige individers atferd og livsvalg. Dette antyder at det eksisterer en forskjellsbehandling mellom kjønnene, hvor menn har forskjellige normer og standarder for hvordan de forventer at menn og kvinner skal oppføre seg og hvilke livsvalg det er forventet at de skal ta.

## 8. Litteraturliste

Anderson, C., John, O.P., Keltner, D., (2011). The Personal Sense of Power. *Journal of Personality* Vol. 80 Issue 2, 2012, side 313-344.

<https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1111/j.1467-6494.2011.00734.x>

Antoniades, A., Marafi, F., (2017). Can Jane get a mortgage loan? Depends on when and where. *Quantitative Finance and Economics* Vol 1 Issue 1, side 67-93. doi: 10.3934/QFE.2017.1.67

Buttner, H.E., Rosen, B., (1988). Bank loan officers' perceptions of the characteristics of men, women, and successful entrepreneurs. *Journal of Business Venturing* Vol. 3 Issue 3, 1988, side 249-258. [https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1016/0883-9026\(88\)90018-3](https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1016/0883-9026(88)90018-3)

Cichocka, A., de Zavala, A., Marchlewska, M., Bilewicz, M., Jaworska, M., and Ole-chowski, M. (2018). Personal control decreases narcissistic but increases non-narcissistic in-group positivity. *J. Pers.* 86, 465–480. doi: 10.1111/jopy.12328 <https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1111/jopy.12328>  
[Personal control decreases narcissistic but increases non-narcissistic in-group positivity - Cichocka - 2018 - Journal of Personality - Wiley Online Library](https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1111/jopy.12328)

Cuddy, A.J.C., Fiske, S.T., Glick, P., (2008), Warmth and Competence as Universal Dimensions of social perception. *Advances in Experimental Social Psychology* Vol 40. [https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)

Cuddy, A.J.C., Glick, P., Beninger, A., (2011), The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations. *Research in Organizational Behaviour* Vol. 31 side 73-98. <https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1016/j.riob.2011.10.004>

DNB. «Hun investerer.» <https://huninvesterer.no/?faktaoversikt>. Hentet 11.03.2022.

Fay, M., Williams, L., (1993). Gender bias and the availability of business loans. *Journal of Business Venturing* Vol. 8 Issue 4 side 363-376). [https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1016/0883-9026\(93\)90005-P](https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1016/0883-9026(93)90005-P)

Fiske, S. (1993). Controlling other people: The Impact of Stereotyping. *American Psychologists* Vol. 48 Issue 6, 1993, Side 621-629.  
<https://ezproxy.library.bi.no/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9308117176&site=ehost-live&scope=site>

Fiske, S.T., Cuddy, A.J.C, Glick, P., (2002), A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 82(6), Jun. 2002, side 878-902.  
<https://ezproxy.library.bi.no/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6769690&site=ehost-live&scope=site>

French, J.R.P., Raven, B., (1959), The Bases of Social Power. *Research Center for Group Dynamics* Publication No.6, 1959, side 150-167.

Gilmore, D., (1992), Manhood in the Making: Cultural Concepts of Masculinity. *Asian Folklore Studies* Vol 51 Issue 2, 1992, side 135-137.  
<https://doi.org/10.2307/1178428>

Hess, U., Senecal, S., Kirouac, G., (2000), Emotional expressivity in men and women: Stereotypes and self-perceptions. *Cognition and Emotion* Vol. 14 Issue 5, 2000, side 609-642.  
<https://ezproxy.library.bi.no/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=4429190&site=ehost-live&scope=site>

Lammers, J., Stoker J.I., Stapel, D.A., (2009), Differentiating Social and Personal Power: Opposite Effects on Stereotyping, but Parallel Effects on Behavioral

Approach Tendencies. *Psychological Science* Vol. 20 Issue 12. <https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1111/j.1467-9280.2009.02479.x>

Lai, L., (2023), The effects of social vs. personal power on universal dimensions of social perception. *Personality and Social Psychology* Vol. 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1050287>

Lai, Linda. *Makt og påvirkningskraft*. Oslo: Cappelen Damm, 2014.

Mayiwar, L., Lai, L. (2019), Replication of study 1 in 'Differentiating social and personal power' by Lammers, Stoker, and Stapel. *Social Psychology* Vol. 50(4), 2019, side 261-269.

McShane, Steven L., Von Glinow, Mary Ann, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education, 2021

Rudman, L., A., Goodwin, S., (2003), Gender Differences in Automatic In-Group Bias: Why Do Women Like Women More Than Men Like Men? *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 87 Issue 4, (Oktober 2004), <https://ezproxy.library.bi.no/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=14741171&site=ehost-live&scope=site>

Schmitt, D.P., Voracek, M., Realo, A., (2008), Why Can't a Man Be More Like a Woman? Sex Differences in Big Five Personality Traits Across 55 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 94, Issue 1, Januar 2008, side 168-182, <https://ezproxy.library.bi.no/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=28025542&site=ehost-live&scope=site>

Stewart, R., Wright, B., Smith, L., mfl. (2021). Gendered stereotypes and norms: A systematic review of interventions designed to shift attitudes and behaviour. *Heliyon* Volue 7 issue 4. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06660>

Van Dijke, M.V., Poppe, M., (2006), Striving for personal power as a basis for social power dynamics. *European Journal of Social Psychology* Vol 36 Issue 4 side 537-556. <https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1002/ejsp.351>

# Vedlegg

## *Vedlegg 1 Invitasjonsbrev*

### Invitasjon til å delta i undersøkelse om kredittvurdering i DNB

Vi inviterer til en spennende undersøkelse om kredittvurdering i DNB. Denne undersøkelsen inngår som en del av et masterprogram i ledelse ved Handelshøyskolen BI, og gjennomføres av Silvia Økland Greff, Kristine Askeland og Aleksandra Skogsfjord ([Aleksandra.skogsfjord@dnb.no](mailto:Aleksandra.skogsfjord@dnb.no)). Det tar ca. 3 min å svare på undersøkelsen.

Ved å svare på denne undersøkelsen samtykker du til at dine svar kan brukes i vår undersøkelse, men vi vil understreke at din besvarelse er helt anonym.

På forhånd tusen takk for at du bidrar. Din besvarelse er av stor betydning for vårt prosjekt.

## Vedlegg 2 Spørresundersøkelse

### Spørreundersøkelse om kredittvurdering i DNB

Obligatoriske felter er merket med stjerne \*

Vi inviterer til en spennende undersøkelse om kredittvurdering i DNB. Denne undersøkelsen inngår som en del av et masterprogram i ledelse ved Handelshøyskolen BI, og gjennomføres av Silvia Økland Greff, Kristine Askeland og Aleksandra Skogsfjord (aleksandra.skogsfjord@dnb.no). Svardataene vil senere også kunne brukes i forskning. Det tar ca. 3 min å svare.

Undersøkelsen er frivillig, helt anonym og overholder gjeldende personvernlovgivning. Utsendelsen av undersøkelsen er godkjent av Petter Orning og Ann Mari Berg Fjelltveit. Du kan ikke identifiseres verken direkte eller indirekte, og vi samler ikke inn IP-adresse. Du kan trekke deg når som helst underveis, uten å oppgi grunn.

Ved å svare på denne undersøkelsen samtykker du til at dine svar kan brukes i vår undersøkelse.

På forhånd tusen takk for at du bidrar, det er av stor betydning for vårt prosjekt.

Ved å gå videre til undersøkelsen, samtykker du i at vi kan bruke dine svardata som beskrevet over \*

Ja, ta meg videre til undersøkelsen

#### DEL 1:

Aller først trenger vi litt informasjon om deg. (Kun til analyseformål). \*

Ditt kjønn

- Kvinne
- Mann
- Annet / ønsker ikke svare

Din omtrentlige alder \*

- Under 20 år
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-69
- 70 år eller eldre

Din høyeste fullførte utdanning (grad) \*

- Grunnskole
- Vidergående
- Bachelor/cand.mag. grad
- Mastergrad/hovedfag eller høyere

Hvor lenge har du jobbet som rådgiver i bank? \*

- Under 1 år
- 1-5 år
- 6 - 10 år
- Mer enn 10 år

## I hvilken grad er du enig eller uenig i beskrivelsene under?

	Svært uenig	Ganske uenig	Litt uenig	Hverken enig eller uenig	Litt enig	Ganske enig	Svært enig
Jeg er en person som folk flest lytter til. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre mennesker gjør stort sett som jeg ønsker. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan lett få andre til å gjøre som jeg sier. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når jeg sier fra om noe, tar andre det på alvor. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg mener selv at jeg har stor påvirkningskraft på andre. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er få som ignorerer mine ideer og meninger. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får det vanligvis som jeg vil, uten å prøve så hardt. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis jeg vil, er det jeg som bestemmer. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg velger selv hvordan jeg vil leve mitt liv. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg fri til å gjøre det jeg ønsker. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at jeg har stor kontroll over hva som skjer i mitt liv. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tar ansvar for meg selv. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at ingen kan tvinge meg til noe jeg ikke vil. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## DEL 2

Du vil nå få en beskrivelse av en lånesøker. Forestill deg at denne personer søker lån i din bank. Etter at du har lest beskrivelsen, ber vi deg om å svare på noen spørsmål om din vurdering av søkeren, og om du mener det er riktig at søkeren får innvilget lån.

Du har en avtale med Linda (43) med bakgrunn i at hun ønsker å søke lån i banken. Du har aldri møtt henne før. Når Linda møter deg for deres avtale smiler hun, men du opplever henne som nervøs og alvorlig.

Linda starter samtalen med å fortelle at mannen har gått fra henne etter 17 års ekteskap. Dette kom veldig uventet på henne, og hun er bekymret for hvordan hun skal klare seg fremover med kun én inntekt. Linda og mannen har to barn sammen på henholdsvis 13 og 17 år. Det er veldig viktig for henne å beholde dagens bolig slik at det blir minst mulig endringer for barna. Boligen er Lindas barndomshjem, og hun har inngått avtale med mannen sin om at hun kan beholde boligen mot å kjøpe mannen ut. Linda og mannen har også blitt enige om at det er hun som skal ha primæransvaret for barna i ukedagene, slik at barna vil bo sammen med henne mesteparten av tiden. Barna har sine venner, fritidsaktiviteter og skoler tilknyttet til området de bor i, og hun ønsker ikke at de skal måtte endre skolekrets eller få lengre reisevei til venner og fritidsaktiviteter som følge av flytting.

Linda er mellomleder i en privat bedrift, og har en bachelorgrad i økonomi fra BI. Ved siden av jobben bruker hun mye av fritiden sin på frivillige verv hos det lokale idrettslaget hvor også barna hennes er tilknyttet.

Linda har en brutto årslønn på kr 650 000. Hun sier at hun har karriereambisjoner, og håper at hun i fremtiden kan øke sin inntekt gjennom roller med større ansvar på jobben. Det foreligger ingen konkrete planer for dette karriereløftet på nåværende tidspunkt.

For å kunne beholde dagens bolig, har Linda behov for å låne kr 2.500.000. Av annen gjeld har Linda et studielån pålydende kr 150.000. Linda eier også en bil, en BMW 2018 modell. Denne bilen har hun nedbetalt, og hun mener den har en verdi på ca kr 260.000. Denne bilen tror hun at hun kan beholde i noen år til.

GG= 3,31 og 2.512kr i minuslikviditet ved en renteoppgang på 3 %. Hun tåler dagens rente. Da har hun en likviditet på kr 2.512 og vil tåle en renteoppgang pålydende 2,69%



Sideskift

Side 4

Obligatoriske felt er merket med stjerne \*

## DEL 3

Vi ønsker nå stille deg noen spørsmål knyttet til behandlingen av denne lånesøknaden: \*

Dersom du måtte ta stilling til denne saken her og nå, uten mer informasjon, hva ville du da velge:

Innvilge søknaden

Avslå søknaden

## DEL 2

Du vil nå få en beskrivelse av en lånesøker. Forestill deg at denne personen søker lån i din bank. Etter at du har lest beskrivelsen, ber vi deg om å svare på noen spørsmål om din vurdering av søkeren, og om du mener det er riktig at søkeren får innvilget lån.

Du har en avtale med Lars (43) med bakgrunn i at han ønsker å søke lån i banken. Du har aldri møtt ham før. Når Lars møter deg for deres avtale smiler han, men du opplever han som nervøs og alvorlig.

Lars starter samtalen med å fortelle at kona har gått fra ham etter 17 års ekteskap. Dette kom veldig uventet på ham, og han er bekymret for hvordan han skal klare seg fremover med kun en inntekt. Lars og kona har to barn sammen på henholdsvis 13 og 17 år. Det er veldig viktig for ham å beholde dagens bolig slik at det blir minst mulig endringer for barna. Boligen er Lars sitt barndomshjem, og han har inngått avtale med kona om at han kan beholde boligen mot å kjøpe kona ut. Lars og kona har også blitt enige om at det er han som skal ha primæransvaret for barna i ukedagene, slik at barna vil bo sammen med han mesteparten av tiden. Barna har sine venner, fritidsaktiviteter og skoler tilknyttet til området de bor i, og han ønsker ikke at de skal måtte endre skolekrets eller få lengre reisevei til venner og fritidsaktiviteter som følge av flytting.

Lars er mellomleder i en privat bedrift, og har en bachelorgrad i økonomi fra BI. Ved siden av jobben bruker han mye av fritiden sin på frivillige verv hos det lokale idrettslaget hvor også barna hans er tilknyttet.

Lars har en brutto årslønn på kr 650 000. Han sier at han har karriereambisjoner, og håper at han i fremtiden kan øke sin inntekt gjennom roller med større ansvar på jobben. Det foreligger ingen konkrete planer for dette karriereløftet på nåværende tidspunkt.

For å kunne beholde dagens bolig, har Lars behov for å låne kr 2.500.000. Av annen gjeld har Lars et studielån pålydende kr 150.000. Lars eier også en bil, en BMW 2018 modell. Denne bilen har han nedbetalt, og han mener den har en verdi på ca kr 260.000. Denne bilen tror han at han kan beholde i noen år til.

GG= 3,31 og 2,512kr i minuslikviditet ved en renteoppgang på 3 %. Han tåler dagens rente. Da har han en likviditet på kr 2.512 og vil tåle en renteoppgang pålydende 2,69%

Sideskift

Side 4

Obligatoriske felter er merket med stjerne \*

## DEL 3

Vi ønsker nå stille deg noen spørsmål knyttet til behandlingen av denne lånesøknaden: \*

Dersom du måtte ta stilling til denne saken her og nå, uten mer informasjon, hva ville du da velge:

Innvilge søknaden

Avslå søknaden

Angi i hvilken grad du er enig i beskrivelsene under:

	Svært uenig	Ganske uenig	Litt uenig	Hverken enig eller uenig	Litt enig	Ganske enig	Svært enig
Jeg opplevde det som enkelt å ta stilling til denne søknaden. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg trygg på at jeg gjorde en helhetlig sett korrekt vurdering av lånesøknaden. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er overbevist om at mine nærmeste kolleger ville gjort samme vurdering som meg. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Basert på beskrivelsen av lånesøkeren, hvilket umiddelbart inntrykk fikk du?

	Svært uenig	Ganske uenig	Litt uenig	Hverken enig eller uenig	Litt enig	Ganske enig	Svært enig
Jeg tror søkeren er en vennlig person. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror søkeren er en varm og omtensom person. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror søkeren er en imøtekommende og snill person. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror søkeren er en pålitelig person. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror søkeren er en kunnskapsrik person. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror søkeren er en dyktig person. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror søkeren er en flink person *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror søkeren er en selvsikker person. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror søkeren er en arbeidsom person. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror søkeren er opptatt av å ha orden i økonomien sin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>