

HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Bacheloroppgave

Av Hildegunn Vestbøstad, Judith Beate Bårdsen, og Marit Thorland

*Bacheloroppgave utført ved
Høgskolen Stord/Haugesund – Økonomisk-administrativ utdanning*

KJØNNSROLLER, KARRIERE OG NETTVERK



(Photographs-asia)

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i bachelorprogrammet i økonomi og administrasjon ved Høgskolen Stord/Haugesund og er godkjent som sådan. Godkjennelsen innebærer ikke at HSH innestår for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet og konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

Tittel på Bacheloroppgave: Kjønnsroller, karriere og nettverk

Hildegunn Vestbøstad

Judith Beate Bårdsen

Marit Thorland

(Sign)

(Sign)

(Sign)

Veileder: Lise Langåker

Gradering: *Offentlig*

(Tidsbegrensning på eventuell gradering:) *Graderingen oppheves dato år*

Innhold

Innhold	i
1 Forord.....	iv
2 Sammendrag	v
3 Innledning	1
3.1 Motivasjon for valg av problemstilling	1
3.2 Problemstilling.....	2
3.3 Metode	2
3.4 Avgrensninger	3
3.4.1 Spørreskjema og intervju	3
4 Teori.....	4
4.1 Hva er nettverk?.....	4
4.2 Fiskegarn	4
4.3 Etablering og vedlikehold av nettverk.....	5
4.4 Gjensidig bidragsyting.....	6
4.5 Kjønsrollenes ulikheter ved kommunikasjon	7
4.6 Barrierer.....	8
4.7 Karriereutvikling	9
4.8 Bruker menn og kvinner nettverk forskjellig?.....	10
5 Metodevalg	12
5.1 Valg av metode	13
5.2 Kvantitativ metode	13
5.2.1 Utarbeidelse av spørreskjema.....	14
5.3 Kvalitativ metode	15
5.4 Valg av respondenter	16

5.4.1	Utarbeidelse av intervjuguide.....	16
5.5	Pretesting	17
5.6	Validitet	17
5.7	Reliabilitet	18
6	Datapresentasjon	19
6.1	Barnes fiskegarn	19
6.2	Etablering og vedlikehold av nettverk.....	19
6.3	Gjensidig bidragsyting.....	21
6.4	Kjønnsrollenes ulikheter ved kommunikasjon	22
6.5	Barrierer.....	23
6.6	Karriereutvikling	24
6.7	Bruker kvinner og menn nettverk forskjellig?.....	26
7	Data analyse	29
7.1	Barnes fiskegarn	29
7.2	Etablering og vedlikehold av nettverk.....	29
7.3	Gjensidig bidragsyting.....	31
7.4	Kjønnsrollenes ulikheter ved kommunikasjon	33
7.5	Barrierer.....	35
7.6	Karriereutvikling	36
7.7	Bruker menn og kvinner nettverk forskjellig?.....	38
8	Konklusjon.....	42
8.1	Har nettverk påvirkning på karriereutvikling?	42
8.2	Er det forskjell på hvordan kvinnelige og mannlige ledere bruker nettverket sitt?... 43	43
9	Videre forskning	44
9.1	Endret forskningsgruppe.....	44
9.2	Er nettverk tabu?.....	44
9.3	Bredere og dypere studie, kvantitativt.....	45

9.4	Losjer	45
10	Vedlegg	46
10.1	Vedlegg 1.....	46
10.1.1	Intervjuguide	46
10.2	Vedlegg 2.....	47
10.2.1	Spørreskjema.....	47
11	Referanseliste	I

1 Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet av Judith Beate Bårdsen, Hildegunn Vestbøstad, og Marit Thorland, som alle studerer Økonomi og Administrasjon ved Høgskolen Stord/Haugesund. Oppgaven er arbeidet med i det 6. Semesteret, våren 2009.

Temaet for oppgaven er nettverksbygging og karriereutvikling.

Oppgaven har både vært utfordrende og lærerik, og de erfaringer vi har fått kommer til å gi utbytte ved senere anledninger.

I forbindelse med denne oppgaven vil vi takke Anne Kristin Jordbrekk for et godt samarbeid og verdifull informasjon gjennom vår semesteret. Hun gav oss blant annet mulighet til å delta på Haugalandskonferansen.

En spesiell takk går til Lise Langåker som er Førsteamanuensis øk/adm ved HSH, og har fungert som intern veileder for oss her ved HSH. Hun har vært til stor hjelp, gitt gode tilbakemeldinger og har vist vei i uklare situasjoner.

Vi vil også takke de lederne som har stilt opp til intervju. Til sist vil vi takke familie og venner for hjelp under pretesting.

Høgskolen Stord/Haugesund

15.05.2009

Judith Beate Bårdsen

Hildegunn Vestbøstad

Marit Thorland

2 Sammendrag

I denne utredningen ser vi nærmere på problemstillingen vår; om nettverk har påvirkning på karriereutvikling, og om det er forskjell på hvordan kvinnelige og mannlige ledere bruker nettverket sitt. For å si noe praktisk om oppgaven så valgte vi å dele den i fem hovedkapitler; teori, metodevalg, datapresentasjon, dataanalyse og konklusjon. Etter å ha presentert teorien, skriver vi om metodevalget. Her presenteres det kvantitative spørreskjema og de kvalitative intervjuene. I del tre legges datamaterialet frem. Fjerde del inneholder analysen, der teorier settes opp mot det innhentede datamaterialet. Til sist kommer del fem, hvor konklusjonen med svar på belysning av vår problemstilling fremstilles.

For å skape best grunnlag for belysning av problemstillingen har vi samlet litteratur fra høgskolers bibliotek over hele landet, vi har også brukt internett og forskningsrapporter. Vi benyttet både kvantitative spørreskjema og kvalitative intervju som metode ved innhenting av data. Konklusjonen er delt inn i problemstillingens to hovedspørsmål.

Ved det første spørsmålet om ”nettverk har påvirkning på karriereutvikling” har vi kommet frem til følgende hovedpoeng: Informantene våre mener nettverk har **mye** å si når det gjelder karriereutvikling. De fleste mente også at de ikke ville hatt den stillingen de har i dag, dersom det ikke hadde vært for nettverket deres. Gjennom nettverket har de fått tilgang på informasjon og ressurser de ellers ikke hadde.

Det andre spørsmålet ”om det er forskjell på hvordan kvinnelige og mannlige ledere bruker nettverket sitt” fant vi ut at alle informantene våre hadde brukt nettverket sitt for å fremme egen karriere. I spørreundersøkelsen svarte 80 % av kvinnene og 56 % av mennene at de hadde brukt nettverk for å fremme egen karriere. Det viste seg at de kvinnelige informantene våre var enige i at kvinner og menn brukte nettverket sitt ulikt. De kvinnelige informantene våre mente at kvinner benyttet seg mindre av nettverket sitt i karrieresammenheng enn menn, mens mennene derimot mente at kvinner og menn bruker nettverket likt, eller at kvinner bruker det mer.

3 Innledning

3.1 Motivasjon for valg av problemstilling

Det er mange gode grunner for at vi i dagens samfunn skal fokusere på karriere og nettverksbygging. Menn og kvinner i Norge er mer selvstendige nå enn noen gang. Norge har gått fra å være et produksjonssamfunn til å bli et tjeneste- og serviceorientert samfunn hvor kunde og ansatte har et tett samarbeid.

Det er ikke uvanlig å bytte arbeidssted opp til flere ganger i løpet av en karriere og kvalifikasjoner som går på et menneske sine personlige egenskaper er derfor viktig. Informasjon, kunnskap og gode nettverk er gull verdt nå som kampen om de gode jobbene blir vanskeligere. I dag holder det ikke med bare utdanning med gode karakterer. ”Du kan ha så gode karakterer du bare vil, men dersom du ikke har de rette relasjonene så møter du veggen”. Fortalte en kvinnelig leder under en konferanse vi deltok på.

Mediabildet gir oss stadige oppdaterte forbedringer av hvordan våre rollemodeller som karrieremennesker skal være. Det finnes også store ulikheter mellom kjønnsrollene og lederstillinger. ”I Norges 1.200 største selskaper er det faktisk bare 61 kvinnelige toppsjefer. Dette utgjør ca 5 % ” (Kaspersen, 2009).

Vi ønsket derfor å finne ut om dette har sammenheng med ulik bruk av nettverk. Dette har vi forsket på i vår oppgave, og håper vi tilfredsstiller leserens nysgjerrighet med de resultater vi har funnet. Vi valgte å belyse begge kjønn, for å finne likheter og ulikheter ved kjønnsrollene.

3.2 Problemstilling

Vi har vært innom flere problemstillinger i løpet av semesteret. Den har blitt utviklet og definert etter hvert som vi har kommet videre i prosessen. Problemstillingen vi endte opp med er todelt, og ser slik ut:

**Har nettverk påvirkning på karriereutvikling,
og er det forskjell på hvordan kvinnelige og mannlige ledere bruker nettverket?**

Vi har selv valgt temaet for problemstillingen. Det var viktig for oss å velge et motiverende tema vi alle har interesse for. Temaet er populært, og engasjerer mange, men samtidig er det uklart.

Etter mye lesing av litteratur, hadde ikke engang vi en klar forståelse av hva nettverk var. Vi fant mange definisjoner av nettverk, men ingen som passet til vårt bruk. Til slutt fant vi derimot en definisjon som passet helt perfekt til vår problemstilling, og den er som følger:

Nettverk: Etablering og bruk av kontakter, for å hjelpe deg å nå dine karrieremål

I begynnelsen fant vi kun ”oppskrifter” for hvordan man bygger gode nettverk, noe som ikke var relevant teori for oss. Etter mye hardt arbeid fant vi derimot frem til mye teori og forskningsrapporter. I oppgaven har vi brukt ordet relasjoner flere ganger. Med relasjoner mener vi de personene en har i nettverket sitt, eller forbindelsen mellom to personer i et nettverk.

3.3 Metode

Vi valgte å bruke den kvalitative og den kvantitative metoden til innsamling av data i vår oppgave. I første runde delte vi ut et spørreskjema, der 74 mellom- og toppledere deltok. Vi valgte spørreskjema, siden det passet best på en konferanse. Da fikk vi spurt mange samtidig, og fikk raske tilbakemeldinger. Vi gjennomførte deretter seks dybdeintervjuer med ledere i Haugesund. Her tok vi oss bedre tid ved å møte hver informant for å få grundig informasjon.

Samtidig har vi under hele semesteret hatt uoffisielle samtaler med flere ledere, som vi har benyttet senere i oppgaveskrivingen under blant annet videre forsknings kapittelet.

3.4 Avgrensninger

3.4.1 Spørreskjema og intervju

Vi har valgt å kun ta for oss nettverk som en person etablerer i karrieresammenheng, ikke det nettverket en person har for å tilfredsstille sosiale behov.

Vi har også valgt å begrense vår målgruppe til mellom- og toppledere. Dette valget tok vi fordi vi ønsket å forstå hvordan disse personene har klatret i karrierestigen og om de har brukt nettverket sitt for å nå dit de er i dag.

Siden ledere ofte har en svært travel hverdag valgte vi å benytte oss av våre bekjenskaper og våre egne nettverk for å få tak i ledere vi kunne intervju.

Underveis i arbeidet har vi fått tilbakemeldinger og lest teori om at barrierer i karrieresammenheng for menn er minimale. Det finnes heller ingen litteratur i vårt søkeområde om menn og barrierer. Vi avgrenser derfor oppgaven til å kun fokusere på de barrierene som oppstår hos kvinner.



(Vekst revisjon)

4 Teori

4.1 Hva er nettverk?

Nettverk kan ifølge Puetz defineres som ” etablering og bruk av kontakter, for å hjelpe deg å nå dine karrieremål” (sitert i Person & Wieck, 1985, s. 54).

Person og Wieck (1985) skriver videre at det å bygge seg et nettverk handler om å bygge seg en maktbase. I følge Storlie er makt det å kunne påvirke, ha innflytelse og endre andre mennesker (sitert i Person & Wieck, 1985, s. 54). Nettverk kan også sees på som en tilgang på ressurser. Gjennom nettverket ditt har du nemlig tilgang på ressursene til de andre personene i nettverket ditt. Gjennom å ha et nettverk har en dermed tilgang til informasjon, støtte og råd fra andre (Schiefloe, 1997). Dette kan en se på som sosial kapital. Spesielt innen politikken og næringslivet gir det å ha et nettverk, et grunnlag for å danne koalisjoner og allianser (Schiefloe, 1997).

4.2 Fiskegarn

Barnes bruker et fiskegarn for å vise hvordan et sosialt nettverk er sammensatt (sitert i Fyrand, 2005, s. 33). Nettet i fiskegarnet visualiserer hvordan menneskene er knyttet til hverandre gjennom kontakt og samhandling. ”Knutene i garnet representerer aktørene, og trådene mellom knutene visualiserer relasjonene mellom aktørene” (Fyrand, 2005, s. 33). Barnes observerte at vi mennesker knytter oss til andre mennesker som har tilnærmet lik status som oss selv (sitert i Fyrand, 2005, s. 33).

Brass (1985) har gjort en lignende studie hvor han ønsket å finne ut hvilke personer en inkluderer i nettverket sitt. Resultatene hans viste at kvinner har en tendens til å ha flest kvinner i nettverket sitt, mens menn hadde mest mannlige kontakter i sitt nettverk.



(Photographs-asia)

4.3 Etablering og vedlikehold av nettverk

Nettverket en person har opparbeidet seg, kan på mange måter sies å være et resultat av en seleksjonsprosess. En person kan velge hvilke relasjoner han eller hun ønsker å vedlikeholde og hvilke han/ hun ikke ønsker å bruke tid på. Grunnen til at noen velger å etablere og vedlikeholde relasjoner kan være for å oppnå egen vinning gjennom eksempelvis økonomi, sosial støtte, informasjon, politisk innflytelse og lignende (Schiefløe, 1997). Personer kan også bygge nettverk for å skaffe seg makt. En person kan ha lite makt alene, men dersom han eller hun allierer seg med andre kan de sammen få større makt. Dette fordi en kan bygge nettverk med andre som kontrollerer ulike maktbaser som for eksempel kontroll over informasjonsflyt eller kontroll over hva som skal stå på dagsordenen (Jacobsen, 2007).

Det er mange forskjellige motiver for hvorfor personer bygger nettverk og samhandler med andre mennesker. Noen ganger skjer det fordi en ønsker vennskap og trygghet, mens andre ganger kan det skyldes mer strategiske grunner (Fyrand, 2005). Modellen under viser oss forskjellige motiver for sosialisering med andre. Ifølge Puetz sin definisjon av nettverk som er: ” etablering og bruk av kontakter, for å hjelpe deg å nå dine karrieremål” (sitert i Person & Wieck, 1985, s. 54) vil nettverksbygging og nettverksutvikling springer ut fra ren egoisme og bevisst kalkulasjon av gevinst.

<i>Grad av formåls bestemthet</i>	<i>Grad av egennytte</i>	
	Ren egoisme	Ren altruisme
	←————→	
Bevisst kalkulasjon av gevinst	Egennyttig, strategisk handling	Kalkulert vennlighet/nestekjærlighet
Ubevisst respons på andres handling	Vanemessig forsvar av egeninteresse	Kjærlighetshandlinger “Ofrer seg selv for andre med selfølgelighet”

Kilde: Martinussen (sitert i Fyrand, 2005, s. 50)

Selv om bygging av nettverk er en seleksjonsprosess er det likevel ikke slik at en person står fritt i nettverksbygging. Begrensninger som geografiske forhold kan gjøre det vanskelig å knytte til seg enkelte personer. En bygger dermed ofte nettverk med de kontaktene som er lett tilgjengelige, som for eksempel kollegaer og naboer (Schiefløe, 1997).

Schor (1997) intervjuet 20 kvinner og menn angående nettverk. Resultatene hun fikk var overraskende. Mennene som ble intervjuet sa at nettverksbygging og bruk av nettverk falt naturlig for dem. De drev med nettverk helt ubevisst og følte seg inkludert i eksisterende nettverk. For kvinner var det motsatt. De brukte betydelig mer tid på nettverket sitt, og opplevde det nærmest som strevsomt. De opplevde også at de ble lite inkludert i eksisterende nettverk.

Videre viser undersøkelsen til Schor (1997) at kvinner ikke sosialiserer med nettverket sitt utenom arbeidstiden, mens det motsatte er tilfelle hos menn. Kvinner må derfor jobbe mye hardere for å holde på kontaktene sine enn menn, siden de går glipp av verdifull tid etter arbeidsdagen er slutt. Gjennom undersøkelsen til Schor (1997) viste det seg også at kvinner bruker sine nettverk i flere sammenhenger enn det mennene gjorde.

Boneva med flere (2001) har gjennom undersøkelser funnet ut at kvinner bruker mer e-post enn menn til å holde kontakten med relasjonene i nettverket sitt.

4.4 Gjensidig bidragsyting

I følge Schiefloe (1997) kan nettverk sees på som en arena for bytteforhold. Aktørene både gir og mottar ytelser eller tjenester som for eksempel emosjonell støtte, tjenester og råd. Det som i midlertidig er spesielt med en nettverksarena i forhold til en annen type arena er at byttetransaksjonene ofte foregår på forskjellige tidspunkt. Dette medfører at en ofte kan opparbeide seg tjenester og gjeld. Om aktørene i bytteforholdene holder regnskap over ytelser og motytelser vil avhenge av hvilke relasjoner det er mellom personene og hvor sterke disse er. Personer med tette relasjoner, slik som eksempelvis familie og gode venner har en tendens til å prøve å kamuflere forventningene om gjenytelser. Ved bytteforhold mellom aktører som har svake bånd er forventningene annerledes. I følge undersøkelser gjort av Mindrè (sitert i Schiefloe, 1997, s. 13) er det mange som opplever at de skriver under på et gjeldsbrev når de mottar tjenester, og at posisjonen deres ble svekket fordi de skyldte noe tilbake. Det å ikke ta imot tjenester eller bytte fra andre mennesker kan dermed sees på som en beskyttelse av egen

status og posisjon, og signaliserer til andre at en er uavhengig. Mindrès undersøkelser viser også hvordan mennesker ofte opprettholder kontakter med andre mennesker så lenge det er hensiktsmessig, og så lenge en opplever at en får noe igjen for bytteprosessene. Nettverk kan dermed sees på som en investering i fremtiden (sitert i Schiefloe, 1997, s. 14).

Persons og Wieck (1985) mener kvinner og menn har svært forskjellige tilnæringsmåter til gjensidig bidragsyting. De mener at kvinner har en tendens til å se på ”tilbakebetaling” av tjenester som uetisk og at kvinner derfor svært ofte ikke forventer eller krever noe tilbake. Hos menn faller dette derimot nærmest naturlig. Dersom de gjør en tjeneste for noen, forventer de også å få noe igjen.

Vi kan skille mellom to former for bytte. Disse er generalisert bytte og begrenset bytte. Generalisert bytte er preget av tillit mellom partene og har en varighet over tid. Generaliserte byttetransaksjoner foregår ofte i familie relasjoner og mellom gode venner. Begrenset bytte kjennetegnes ved at det forventes en direkte ytelse tilbake. Dersom den ene parten opplever at han eller hun ikke får gjensidige tjenester tilbake, står relasjonen i fare for å bli brutt (Schiefloe, 1997).

4.5 Kjønnsrollenes ulikheter ved kommunikasjon

Greenberg og Baron (2008) legger vekt på de grunnleggende forskjellene på kommunikasjon mellom kvinner og menn. Noen forskjeller er blant annet at menn vektlegger og forsterker egen status når de prater, mens kvinner legger mindre vekt på seg selv. Menn har en tendens til å bruke ”jeg”, der kvinner bruker ”vi”. Menn vil vise selvtillit og stolthet, og tenker på spørsmål som et tegn på svakheter. Kvinner legger vanligvis mindre vekt på egen status, selv i situasjoner der hun vet hun har rett. Samtidig er ikke kvinner redde for å stille spørsmål.

Drake & Solberg (1995) hevder at kvinner og menn prater på ulike måter når de kommuniserer, blant annet ved at kvinner stiller tre ganger så mange deltakende spørsmål som det menn gjør. Når kvinner forteller noe, skjer dette ofte i en spørrende tone, de høres ut som om de da forventer godkjennelse hos mottakeren. De bruker også spørrende ord i slutten av setninger, samtidig som de ofte kan starte en samtale med et spørsmål; ”Hei! Vet du hva”. Kvinner bruker også ofte flere ”fyll” ord i sine setninger. De har også en tendens til å søke enighet, og unngå konflikter. Menn kommer sjelden med engasjerende og oppmuntrende spørsmål, de er dårligere til å lytte, og prater mye mer enn det kvinner gjør.

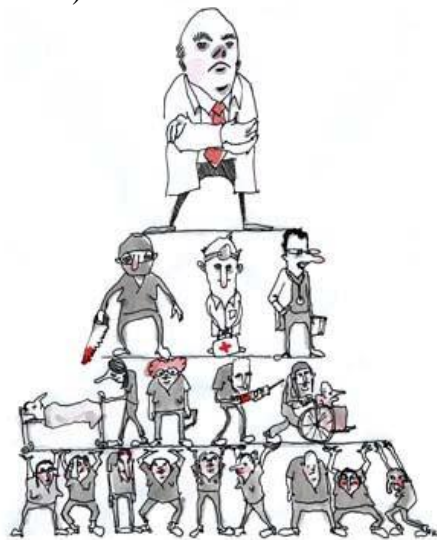
Generelt vil kvinner og menn reagere forskjellig når de støter på problemer eller uklarheter. Kvinner vil ha en tendens til å lytte og søke sosial støtte, mens menn ofte tar kontroll og tilbyr råd. Menn har også en tendens til å være mye mer direkte og konfronterende enn kvinner. Menn går rett på sak, mens kvinner tilnærmer seg problemet på en forsiktig måte (Drake & Solberg 1995).

4.6 Barrierer

Smith and Hutchinson (sitert i Linehan, 2001, s. 823) har gjort undersøkelser rundt temaet nettverk. De fant ut at kvinner ikke blir integrert i nettverkene på jobben på samme måte som menn. Kvinner som jobbet i mannsdominerte yrker følte eksempelvis at de ble isolert fordi de var i mindretall. Kvinner er fremdeles underrepresentert i posisjoner som gir makt og ansvar, til tross for en økning av yrkesaktive kvinner de siste tiårene (Drake & Solberg 1995).

I Norges 1200 største selskaper, er det faktisk bare 61 kvinnelige toppsjefer. Dette utgjør ca 5 % (Kaspersen, 2009). Ibarra (sitert i Lineham, 2001, s. 824) mener at kvinner som opplever isolering fra eksisterende nettverk opplever at dette har flere konsekvenser. Dette var blant annet blokkering av karriereutvikling, stress og lavere lønninger.

Segerman-Peck (1991) mener at kvinner har mindre tid til å drive med nettverksbygging enn sine mannlige kollegaer fordi det er de som har hovedansvaret for barna og hjemmet. Menn opplever ikke barrierer på samme måte som kvinner, men føler seg snarere inkludert i eksisterende nettverk (Schor, 1997)



(Klarabilder)

Det at kvinnene ikke føler seg inkludert i eksisterende nettverk kan ha sammenheng med glasstaket. Drake og Solberg (1995) mener kvinner møter på begrensinger i karrierestigningen. Teorien om glasstaket sier at kvinner møter en eller flere barrierer som er så store at de hindrer kvinnene i å nå toppen av lederhierarkiet. Glasstaket består av både synlige og usynlige barrierer samt synlige og usynlige mekanismer. Disse barrierene vedlikeholdes av begge kjønn og de fleste tror at alle kvinner enten de er ledere eller ikke vil møte barrierer og hindringer som kan beskrives på samme måte som glasstaket (Drake & Solberg, 1995).

4.7 Karriereutvikling

Forskning viser at det er en klar sammenheng mellom karriereutvikling og nettverkskontakter (Erickson, 2001).

Mange av de ”interessante” jobbene lyses ikke ut i stillingsannonser (Segerman-Peck, 1991). Dette betyr at du er nødt til å være på rett plass, til rett tid for og i det hele tatt bli oppmerksom på stillingen. Dersom du i midlertidig har et velfungerende og utbredt nettverk trenger du ikke engang å være tilstede for å få jobben. Det holder at noen du har i nettverket ditt er der og legger inn et godt ord for deg (Segerman-Peck, 1991). Mange vil faktisk påstå at nettverk er den viktigste rekrutteringskanalen til næringslivet (Solberg & Backe, 2005). Nettverk er også en av de viktigste ressursene en har når det gjelder karrierevekst. Gjennom å ha et nettverk har en også muligheten til å påvirke andre og få meningene sine hørt sier Person og Wieck (1985).

Bonnie H. Erickson (2001) har gjennomført en undersøkelse om nettverk og karriereutvikling. Resultatene hun kom frem til var at det å ha et variert nettverk øker sjansene dine til å få en lederstilling, og at sjansene øker jo flere yrkesgrupper som er representert i nettverket. Hun kom blant annet frem til at dersom en kjenner en person i et annet yrke, økes sjansen til å bli leder med 1,15 %, og at dette økes til 2,26 % når en har seks ulike yrker representert i nettverket sitt. Lin med flere (1981) fant ut at nettverk er sammensatt av forskjellige typer relasjoner. Familie og nære venner er typisk personer en har sterke bånd til. Dette er personer en jevnlig har kontakt med og treffer jevnlig. De personene en har svake relasjon til er de som har sine sterke relasjoner med en annen gruppe. Dette er ofte personer som arbeider i ulike bransjer og yrker enn en selv (Lin, Ensel, & Vaughn, 1981).

Lin med flere (1981) kom også frem til det resultatet at svake bånd i nettverk har mye å si når det gjelder hver enkelt sin karriere. Det viste seg også at en gjennom å ha svake relasjoner i nettverket øker sjansen sin for å få en attraktiv jobb, mens dette ikke er like fremragende for sterke relasjoner. Dette forklarer de med at det ofte er vanskelig å bygge sterke relasjoner med personer høyt oppe i jobb hierarkiet. Mennesker en har svake bånd til har ofte sterke relasjoner i grupper en selv ikke omgås med, slik som personer i andre yrker og bransjer. Det at personer en har svake bånd til omgås personer en selv ikke ville kommet i kontakt med, gjør at en da har tilgang på informasjon en ellers ikke ville hatt (Lin et al., 1981).

Erickson (2001) sine undersøkelser viste også at det å ha et variert nettverk ikke bare øker sjansene for å få en jobb fordi en har kontakter innenfor en bestemt bedrift. Bare det å ha et nettverk, uavhengig om en bruker det øker sjansene for å få en lederstilling. Dette skyldes at arbeidstakere legger stor vekt på nettverket til eventuelle arbeidstakere.

Så mange som seks av ti jobber utlyses ikke i stillingsannonser (Bakken, 2007). Aetat, i dag kjent som NAV har gjennomført en undersøkelse for å finne ut hvilke virkemidler arbeidsgivere bruker for rekruttering. Handelshøyskolen BI har også gjort lignende undersøkelser med arbeidstakerne i tankene. Resultatet fra Aetat viste at 37 % av arbeidsgiverne rekrutterte ansatte gjennom sitt eget nettverk. Av de uteksaminerte studentene på BI hadde 22 % skaffet seg jobb gjennom nettverket sitt (Parmann & Solberg, 2006).

4.8 Bruker menn og kvinner nettverk forskjellig?

En undersøkelse gjort av Danmark statistikk (2007) viser at menn bruker nettverket sitt i større grad enn kvinner i karrieresammenheng. Når kvinner og menn er på jakt etter en ny jobb, får hver fjerde mannlige arbeidssøker jobb gjennom nettverket sitt. For de kvinnelige arbeidssøkerne viser tallene at hver femte kvinne skaffer seg jobb gjennom nettverket sitt (Danmark statistikk).

Menn har et saks- og handlingsorientert forhold til nettverk, mens kvinner er mer relasjons og følelsesorienterte (Fyrand, 2005). En dansk undersøkelse, ”The Danish Longitudinal Health Behaviour Study” (sitert i Fyrand, 2005, s. 81) viser forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder nettverk og nettverksbruk. Det viste seg at kvinner generelt oppga venner og familie som de mest fortrolige i nettverket sitt, mens menn oppga kollegaer. Det kom også frem i undersøkelsen at kvinner som arbeider i manndominerte yrker blir påvirket av

”mannlige” holdninger og motsatt. Det vil si at kvinner som er, eller som har et ønske om å bli mer handlings- og saksorientert, må ha jevnlig kontakt med menn for å kunne drive frem denne egenskapen hos seg selv. Samtidig viste det seg at menn trenger kontakt med kvinner for å komme i bedre kontakt med den emosjonelle delen av seg selv (Fyrand, 2005).

Susan Schor (1997) gjorde en undersøkelse hvor det ble spurt hvilke funksjoner nettverket hadde for informantene. Svarene deres falt innenfor følgende seks alternativer: Bli bedre i jobben, synliggjøring, bedre ryktet sitt, gi informasjon, gi råd, støtte og hjelp i karriereutvikling. De fleste av kvinnene svarte at nettverk var til stor hjelp når det gjaldt synliggjøring av seg selv, få råd, informasjon og støtte. Mange av kvinnene mente også at nettverket var til stor hjelp når det gjaldt å få et ”bra rykte”. Til sammenligning var det få menn som hadde svart ”ja” på disse punktene. Mennene i undersøkelsen brukte nettverket sitt i hovedsak til egen karriereutvikling, mens dette ikke var en tendens hos kvinnene. Undersøkelsen viste også at kun menn hadde blitt tilbudt en jobb gjennom nettverket sitt. Kvinnene derimot, måtte finne frem til mulige jobber selv.

5 Metodevalg

For å samle inn informasjon, få ny kunnskap og en dypere forståelse av temaet vårt er det utviklet ulike teknikker og metoder for å bearbeide data. Når en har samlet informasjon blir det kallet data som på latin betyr ”fakta” eller ”det som er gitt” (Halvorsen, 2008). ”Metode er en systematisk måte å undersøke virkeligheten på” sier Knut Halvorsen (2008, s. 20). Vi bruker våre sanser på en mer disiplinert og gjennomtenkt måte, der oppmerksomheten skjerpes rundt et valgt tema når vi analyserer (Halvorsen, 2008).

Det er problemstillingen som legger føring på hvilke metode vi skal bruke. Dersom problemstillingen spør etter menneskers holdninger, bør en bruke kvalitativ metode, men dersom vi er ute etter folks meninger bør en heller satse på kvantitative metoder, som for eksempel et spørreskjema (Larsen, 2007). Vi må også ta til følge hvor lang tid vi har til rådighet og hvilke metoder vi behersker best, siden noen metoder er mer krevende enn andre (Larsen, 2007).

Ved å benytte kvantitativ tilnærming hjelper det oss å kartlegge utbredelser (Johannessen, Kristoffersen, & Tuft, 2004). Med dette menes at en ved slike undersøkelser går en i bredden og registrerer sammenlignbar og strukturert informasjon (Ringdal, 2007). Det er også lettere å se likheter, variasjoner og spesielle kjennetegn av fenomenet vi forsker på (Johannessen et al., 2004).

I en spørreundersøkelse blir de samme spørsmålene stilt til et stort utvalg mennesker, som gir bredde i undersøkelsen. De som svarer på spørreskjemaer har full anonymitet noe som fører til at det oppstår trygghet hos respondentene og gjør at en i større grad får ærlige svar (Larsen, 2007).

Den kvalitative tilnærmingen tar ofte for seg en mindre andel personer (Johannessen et al., 2004). Det gir en rik og dyp informasjon om et mindretall av analyseenheter (Ringdal, 2007). Når en ønsker en helhetsforståelse og utdyping av et tema, er det en fordel å bruke et intervju. Kvale (1997) karakteriserer et intervju som en samtale med struktur og mål, der ”struktur” går på rollefordelingen mellom intervjueren og informanten, og ”mål” går på forskningsspørsmålet. Ved en slik kvalitativ form har en mulighet til å gå i dybden av temaet og rydde opp i misforståelser underveis om det forekommer. Forskeren har mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål, og informanten kan spore av til nye spennende retninger.

5.1 Valg av metode

Vi har valgt å benytte både kvantitativ og kvalitativ metode i vår oppgave, og det kaller Larsen (2007) for metodetriangulering. ”Enhver metode har svakheter, og ved å bruke flere metoder kan svakheter ved den ene oppveies av styrker ved de andre” (Larsen, 2007, s. 27).

”Vanligvis blir analysene mer nyanserte og mer allsidige jo flere datatyper som benyttes” (Grønmo, 1985, s. 113). Det vil derfor være en fordel å benytte både kvalitativt og kvantitativt metodevalg i samme undersøkelse, slik at de oppveier hverandre.

Fordelene med å kombinere disse metodene er:

- Det vil gi en mer helhetlig forståelse av de sosiale og politiske fenomenene en studerer. Samtidig vil vi få resultat analysert fra ulike vinkler, for å dekke teorien på best mulig måte.
- En kan finne ut hvilke av de to teoriene som er mest holdbare.
- Ved å kombinere kan en få nye innfallsvinkler.
- Dersom en får samsvar mellom ulike metodebruk, og de dataene som kommer ut, tyder det på at dataene er gyldige.

(Holme & Solvang, 1996).

Vi har kombinert metodene slik at den kvantitative undersøkelsen blir som en forundersøkelse for å gi oss en oversikt. Dette bidrar til at vi lettere får innblikk i hvilke områder vi bør fokusere på i forhold til videre kvalitativ datainnsamling. Dataene fra den kvantitative undersøkelsen blir også brukt senere i oppgaven.

5.2 Kvantitativ metode

Vi fikk en flott anledning til å foreta en spørreundersøkelse på Haugalandskonferansen i Haugesund, som er et knutepunkt og en nettverksarena for ledere i regionen. Siden toppledere og mellomledere er vår målgruppe var det en flott anledning til å få god forskningsdata til vår oppgave.

Vi delte ut 162 spørreskjema, og fikk inn i alt 100 svar der 74 svar var fra mellom- og toppledere. Vi var godt fornøyd med svarprosenten som ble 62 %. Grunnen til at de resterende

38 % ikke har valgt å svare kan være manglende interesse for temaet, eller at spørreskjemaet var for tidskrevende.

Spørreskjemaet vekket stor interesse hos flere av deltagerne på konferansen og mange tok kontakt for å dele sine synspunkter og meninger rundt temaet med oss. Dette medførte i nye ideer og innfallsvinkler når det kom til videre datainnsamling.

Vi fikk tilbakemeldinger om at mange mislikte ordet nettverk. De mente at ordet nettverk var negativt ladet, fordi det handlet om at en utnyttet sine kontakter til sin egen fordel. Samtlige vi snakket med mente at ordet relasjon var et mer nøytralt ord å bruke, istedenfor ordet nettverk. Vi ble da oppmerksom på å knytte nettverk opp mot relasjoner i videre forskning.

5.2.1 Utarbeidelse av spørreskjema

Vi begynte med å finne ut hva vi ville ha svar på, i forhold til vår problemstilling. Siden vi hadde lite kunnskap rundt temaet ”nettverk” fra før, måtte vi finne faglitteratur og forskningsrapporter. Vi fant noe faglitteratur som gav oss relevant informasjon men hadde litt problem med å finne forskningsrapporter i starten. Vi leste i tidligere bacheloroppgaver som gav oss inspirasjon om hvordan en får et ryddig og oversiktlig spørreskjema. Gjennom dette fikk vi tips om til dømes å nummerere spørsmålene som gjør at registreringen blir enklere i etterkant (Johannessen et al., 2004).

Vi startet med å stille konkrete spørsmål som det er lett å svare på, og som gir oss detaljerte svar (Johannessen et al., 2004). Spørsmålene mot slutten valgte vi å ha mer avanserte hvor vi går dypere inn i tema med diverse påstander. Dette gjorde vi bevisst med tanke på respondenten. Om spørsmålene i starten hadde vært for ”tunge” og omfattende tror vi at færre ville tatt seg bryet med å svare, enn når de tar et raskt blick ned på spørreskjemaet og ser at spørsmålene ikke er tidkrevende.

Vi valgte å ha et spørreskjema med noen oppgitte svaralternativer fordi det hjelper oss til å finne utbredelser av fenomener, og man kan se likheter og variasjoner i hvordan respondentene svarer (Johannessen et al., 2004). Vi ønsket også å ha med noen åpne spørsmål for at respondenten skulle ha mulighet til å svare med sine egne ord dersom svaralternativene ikke passet vedkommende (Johannessen et al., 2004). Når en kombinerer et slikt strukturert spørreskjema med bare svaralternativer og prestrukturert spørreskjema med åpne spørsmål, kaller vi det et semistrukturert spørreskjema (semi = halv) (Johannessen et al., 2004). Vi

valgte å korte ned spørreskjemaet til en dobbelside med ni hovedspørsmål og to delspørsmål, siden vi hadde risikert og fått en lav svarandel om det hadde blitt for langt i en slik setting. (Johannessen et al., 2004).

Vi valgte å definere ordet ”nettverk”, slik at vi fikk de til å forstå hvilket nettverk vi ville de skulle ha fokus på når de besvarte spørreskjemaet. Grunnen til det var at nettverk er et såpass vanskelig tema som omhandler mange typer nettverk.

Vi omformulerte mange av spørsmålene etter hvert som vi fikk reflektert over det, og lest mer faglitteratur. Vi endret for eksempel: ” Er din oppfatning at kvinner er dårligere enn menn til å utnytte seg av nettverket/kontaktene sine?”, til: ”Oppfatter du at kvinner benytter seg mindre av nettverket/kontaktene sine enn menn, når det gjelder egen karrierevekst?” Dette fordi vår formulering fikk det til å virke nedvergende mot kvinner, og det var et ledende spørsmål som var negativt fremstilt.

5.3 Kvalitativ metode

Gjennom spørreundersøkelsen fikk vi mye informasjon, men vi ønsket ytterliggående innsikt i temaet. Siden vi ikke hadde mulighet til å ha et utfyllende spørreskjema på konferansen, på grunn av tidsmangel hos deltakerne var vi nødt til å ta i bruk den kvalitative metoden og ha en intervjurunde.

Vi ønsket å få en dypere forståelse for hvordan menn og kvinner ser forskjellig på relasjoner og karriere, og hvilke holdninger de har til temaet. Det er også lettere i en intervjusammenheng å oppklare i misforståelser om en har ulike tolkninger på området.

Vi ønsket å ha intervjuer for å få hver enkeltes syn på nettverk, og få frem erfaringer som kan krydre oppgaven vår. En annen grunn til at vi ville møte personer til intervju er at de etter en telefonsamtale med oss på forhånd fikk et innblikk i hvilke tema vi vil spørre om og dermed lagt seg noen tanker rundt det. Det vil gjøre at informantene ville møtt oss med et større engasjement enn om de bare hadde fått utlevert et spørreskjema.

Vi valgte en delvis strukturert intervjuguide der temaene som forskerne skulle ta opp var fastslått på forhånd, slik at det var temaene som styrte intervjuene. Dette fordi vi ikke ønsker stor grad av styring fra forskeren. Det som gjør denne formen for intervju spennende er at den er fleksibel i rekkefølgen av spørsmålene, og en har mulighet til å komme inn på andre

relevante temaer underveis i intervjuprosessen (Holme & Solvang, 1996). Et slikt strukturert intervju er også åpent for å komme inn med nye spørsmål og synspunkt underveis i intervjuet, som vi har benyttet oss nyttig av. Vi fant det lettere å skape en god dialog med en slik åpen intervjuguide fordi informantene tok opp nye temaer som engasjerte begge parter. Dette fant vi som positivt for vår oppgave, fordi vi som forskere kan ha oversett viktige forhold underveis i utarbeidelsen av intervjuguiden (Holme & Solvang, 1996).

5.4 Valg av respondenter

For å få svar på problemstillingen måtte vi få svar fra både kvinner og menn. Vi benyttet oss av vårt eget nettverk, hvor vi kontaktet personer og spurte om de hadde kjennskap til noen de trodde ville stille opp til intervju. Vi kontaktet deretter personene gjennom en telefonsamtale hvor vi introduserte oss og fortalte litt om hva oppgaven vår gikk ut på. Dette gjorde vi fordi intervjueren bør ha kunnskap om emnet og det vi ønsker å samle inn data om. De vi ringte var svært positive til å stille opp til et intervju så fastsettelse av møtedato gikk fort. Under intervjuene var vi forsiktige med å si for mye om nettverksteorier, siden informanten kan bli påvirket og si det han/hun tror forskeren ønsker å høre (Larsen, 2007).

Vi valgte å intervju alene, fordi det er tidsbesparende, og fordi vi ikke ønsket at informanten skulle oppleve intervjuet som et avhør. Nettverk er også et litt følsomt tema som kan gjøre det ekstra vanskelig å få informantene til å åpne seg, og da gjerne spesielt om det skulle vært flere tilstede. Siden vi var alene på intervjuene valgte vi å ta opp intervjuene på lydbånd for de som godtok det, slik at en ikke trengte å notere underveis. På den måten har en mulighet til å ha full fokus på informanten under intervjuet, og datamaterialet i etterkant blir da mer presist.

5.4.1 Utarbeidelse av intervjuguide

Vi baserte intervjuguiden vår på spørreskjemaet fra Haugalandskonferansen. Målgruppen var fortsatt den samme og temaene fra spørreskjema ble dermed overførte til intervjuguiden, hvor vi valgte ut de mest interessante spørsmålene som vi ønsket å få bedre innsikt i.

Intervjuguiden vår var derfor et oppsett av forskjellige tema som vi ønsket å bli bedre kjent med, med noen konkrete eksempler på spørsmål som en kunne velge å bruke dersom samtalen ble vanskelig å holde i gang.

5.5 Pretesting

Før spørreskjemaene ble delt ut fikk vi veilederen vår til å se gjennom det et par ganger der hun pekte på feil og mangler som vi korrigerter. Vi fant ut i samtale med henne at ordet nettverk er et nokså upresist og diffust uttrykk, så vi valgte å definere nettverk på spørreskjemaet slik at det ikke ble misforståelse rundt ordets betydning.

Vi spurte ti utvalgte testpersoner til å gå gjennom spørreskjema med et kritisk blikk, for å teste om spørsmålene var forståelige, og om de var presise nok til å kunne svares på. Vi observerte at syv personer hoppet rett over definisjonen ”nettverk”, og startet rett på det første spørsmålet. Det gjorde at vi måtte tone ned overskriften og fremheve definisjonen ”nettverk” og plassere det nærmere spørsmålet.

Noen ble litt usikre i hva de skulle gjøre siden det sto ”sett ring rundt” en plass, og ”kryss ut” andre plasser. Dette måtte vi selvfølgelig endre på for å få vekk denne forvirringen. I spørsmål 8b, syntes samtlige av våre testpersoner at det manglet svaralternativ. Vi måtte da sette oss ned å lage flere mulige alternativer. Alle testpersonene var veldig fornøyd med layouten og følte spørreskjemaet var svært ryddig og oversiktlig.

I utgangspunktet hadde vi et todimensjonalt spørsmål der respondentene måtte besvare to ulike tema i samme spørsmål. I pretestingen følte testpersonene det som forvirrende, og på en slik konferanse hadde ikke denne type spørsmål fungert siden de svarer i et så kallet ”vrimleareal”, der en ikke har mulighet til å sette seg ned i ro å se på spørreskjemaet. Vi gjorde da om på hele spørsmålet slik at vi fikk svar på det vi lurte på i andre spørsmål.

Vi var påpasselig med at spørsmålene skulle være presise, og at det ikke skulle forekomme uklarheter med spørsmålene. Vi ønsket også at svaralternativene skulle være mest mulig utfyllende, som vil si at alternativene skulle dekke det eksisterende (Johannessen et al., 2004).

5.6 Validitet

Spørsmålet om validitet/troverdighet knytter seg til dataens relevans på problemstillingen og rundt forskningsmetoden som er benyttet måler det en skal måle (Johannessen et al., 2004). For å få høyest mulig validitet, utformet vi spørsmålene slik at vi fikk tilbake konkrete svar ut fra det vi skulle måle.

Siden vi delte ut spørreskjemaet på en konferanse der de har minimal disponibel tid mellom foredragene, kan resultatet ha blitt påvirket av at respondentene ikke har lest godt nok

gjennom spørsmålene. Dette kan ha ført til feilvurdering av data. Det kan også hende at de har oversett definisjonen vår om hva som regnes som et nettverk i den sammenhengen, og heller svart sitt personlige ”venne-nettverk”. Vi ser at ikke alle har svart fullstendig på spørreskjemaet. Dette er punkt som kan gjøre at resultatene på spørreundersøkelsen kan avvike fra virkeligheten. Vi kan under intervjuet ha stilt ledende spørsmål som har gjort at vi påvirker informantens svar.

5.7 Reliabilitet

Reliabilitet/pålitelighet går ut på om gjentatte målinger med samme måleinstrument gir samme resultat (Ringdal, 2007). En ser da på hvilke data som brukes, måten en samler den inn på og hvordan den bearbeides (Johannessen et al., 2004). Vi mener vi har en god reliabilitet på vårt forskningsområde Dette fordi vi har valgt bort mennesker som jobber med nettverks etablering til daglig. Dette gjorde vi fordi de kan avvike fra den ”vanlige leder”.

Vi tror at dersom vi hadde gjort den samme undersøkelsen en gang til, hadde vi fått et like bredt spekter om relasjoner/nettverk. Vi ser også at ikke alle har vert innom alle spørsmålene, så vi har tatt forbehold rundt det.

6 Datapresentasjon

I dette kapitlet følger resultatene fra våre seks intervjuer med ledere fra Haugesund.

Resultatene blir lagt frem i forhold til ulike tema vi vil belyse. Intervjuene blir ikke fremlagt individuelt, men samlet. Intervjuene er anonyme, derfor bruker vi benevnelsene ”mann” og ”kvinne”, siden det er den kontrasten vi vil ha frem i vår problemstilling.

I spørreundersøkelsen, velger vi å belyse de mest aktuelle svarene som kommer frem i forhold til vår problemstilling. Det var totalt 100 personer som svarte, der 54 menn og 20 kvinner var ledere. Vi har bare benyttet oss av disse, siden det er dem vi fokuserer på i vår oppgave.

Intervjuguide og spørreskjema følger med som vedlegg.

6.1 Barnes fiskegarn

Flertallet av de mannlige informantene og alle de kvinnelige hadde sammensatte nettverk bestående av personer med ulik bakgrunn og yrkeserfaring. Alle mente det var viktig å ha personer som var ressurssterke på områder der de selv var svake. Flere mente også at de hadde noe å lære av alle mennesker, og at det derfor var viktig å ha et nettverk bestående av personer som var ulik en selv. Den ene informanten vår sa blant annet ” Jeg prøver å bli kjent med personer som er ulik meg selv. Dette gjør jeg bevisst fordi de har ressurser som jeg ikke har. Den dagen vi slutter å se etter folk som er bedre enn oss selv, er den dagen vi slutter å utvikle oss”.

Kun en mannlig informant hadde like mange kvinner og menn i nettverket sitt. Resten av våre informanter hadde et flertall av menn. Den ene kvinnelige informanten sier blant annet ” Det har blitt mest menn i nettverket mitt fordi jeg har hatt flest mannlige kollegaer”.

6.2 Etablering og vedlikehold av nettverk

Informantene våre hadde ulike meninger når det gjaldt etablering og vedlikehold av nettverk. To av informantene sa at de etablerte relasjoner fordi de ønsket kontakt med andre mennesker. De fleste svarte derimot at de så på etablering av kontakter som et strategisk virkemiddel i karrieresammenheng. Flere av våre informanter trodde at mange personer bygget nettverk for å få mer makt. En mannlig informant mente blant annet at jo større nettverk en hadde, jo mer

makt hadde en. Samtidig var det ingen av informantene våre som mente at de hadde et nettverk for å få mer makt. ”Makt er et ord som ikke betyr noe for meg” sier blant annet en kvinnelig informant.

En av våre mannlige informanter mener at det er forskjell på relasjoners viktighet. Noen relasjoner gir deg mye, mens andre gir lite. ”Det er ikke alle relasjoner som er like viktige. Det må ligge en mulighet i relasjonen for at jeg skal ville etablere en relasjon med personen”. Videre sier en kvinnelig informant at en ikke har tid til å forholde seg til alle. ”Du må derfor finne ut av hvem som kan hjelpe deg å nå der du vil. Du må være litt kynisk i nettverksbygging”, mener hun. En annen kvinnelig informant forteller; ”Jeg er bevisst på hvilke personer som kan åpne dørene for meg”.

En kvinnelig informant sa ” jeg er den mest uformelle personen du kan finne. Jeg tror det hjelper meg mye i nettverksbygging. Med å ha en uformell tone kan jeg tillate meg selv å gjøre ting andre ikke kunne gjort”.

Alle våre informanter var enige i at vedlikehold av eget nettverk var viktig. Hvor mye tid de brukte på det varierte mellom individene. To av de mannlige informantene brukte lite tid på nettverket sitt, mens en mente at han ”fikk det gratis gjennom jobben.” De kvinnelige informantene derimot brukte mye lenger tid. Når det gjelder å knytte seg til andre mennesker mener en av våre kvinnelige informanter at det er lettere å knytte seg til enkelte personer når en bor på et lite tettsted som Haugesund enn om en bor i en storby som Oslo.

Vedlikehold av nettverk er en kontinuerlig prosess mener en kvinnelig informant. Hun forteller videre at hun i tidligere stillinger har notert ned kontaktinformasjon om kundene sine.” For å få bedre kontakt med kjøperen bør jeg snakke til sjelen, ikke personen. Det vil si det som interesserer personen, da føler han/hun seg unik”. Dette gjorde hun for å etablere en fin kontakt med kundene sine. Hun mente at dersom kundene hennes opplevde at hun var genuint opptatt av dem som person, ville hun ha lettere for å få gjennom en kontrakt eller salg. Hun mener også at kvinner lettere enn menn mister nettverket sitt dersom de ikke pleier relasjonene i nettverket.

Alle våre kvinnelige og mannlige informanter var hyppige brukere av e-post og telefon når det skulle kontakte noen i nettverket sitt. Den kvinnelige svarandelen på spørreskjemaet brukte mest e-post for å vedlikeholde sitt nettverk (35 %). Deretter brukte de seminarer/kurs

(33 %) og til slutt telefonsamtaler (32 %) som virkemiddel. Mennene var også mest aktive i e-post (37 %), telefonsamtaler (36 %) og kunde / leverandørmøter (27 %).

I spørreundersøkelsen fant vi ut at 50 % kvinner og 56 % menn var på Haugalandskonferansen for å etablere kontakter og skape nettverk. Det var derimot 46 % kvinner og 30 % menn som deltok for å motta kunnskap.

6.3 Gjensidig bidragsyting

Felles for alle våre informanter er at de ser nytten av gjensidig bidragsyting, men de bruker det ulikt. Flesteparten av våre informanter var opptatt av gjensidig bidragsyting fordi de ved utførelse av en tjeneste selv fikk noe tilbake ved senere anledning. En av våre mannlige informanter sa blant annet ”Jeg ser på vedlikehold av nettverk som en investering i fremtiden”.

En av våre informanter mener kvinner og menn har forskjellig syn på gjensidig bidragsyting. ”Kvinner må ha en motytelse på lager, fordi kvinner er mer beskjedne enn menn. Dersom de ikke har noe å gi tilbake til kontakten sin vil de heller kjøpe tjenesten i butikken.” Hun fortsetter med å si at selv om kvinner er svært påpasselige med å ha noe å gi tilbake er vi ikke ”tøffe” nok til og selv forvente noe igjen for en tjeneste vi gjort. Menn tenker ikke slik, de er frekkere”, sier hun og forteller videre at dersom mennene trenger noe, så spør de noen i nettverket sitt om hjelp. ”Er du frekk nok, slipper du unna med det meste” mener hun.

En annen kvinnelig informant er enig med hennes syn. Ved å hjelpe andre investerer en i fremtidige tjenester som en den aktuelle personen ”skylder” tilbake, sier en kvinnelig informant. Hun tenker derfor alltid gjennom om hun har tid og mulighet til å gi en tjeneste tilbake dersom hun trenger en tjeneste, forteller en av våre kvinnelige informanter. En av våre mannlige informanter sier ”For å ha et nettverk faller det naturlig for meg å gi noe tilbake når jeg får noe, ellers får du ikke hjelp når du selv trenger noe”. Dette var en annen av vår mannlige informant enig i ”Dersom du utnytter kontaktene dine fører det til at de ikke vil snakke mer med deg, og du har tapt en verdifull kontakt.”

Resultatet på spørreskjema viste at 100 % av de spurte så på vedlikehold av nettverk som en investering. Videre mente alle kvinner og menn at opprettholdelse av nettverk var en investering.

Flere av informantene er enige i at det ikke er alle relasjoner i et nettverk som er like nyttige. En mannlig informant sier blant annet at ”det må ligge en mulighet i relasjonen for at jeg skal ville etablere en kontakt med denne personen.” En annen kvinnelig informant sier at en må finne ut av hvem som kan hjelpe deg å nå der du vil. Hun mener det er viktig å være litt kynisk i nettverksbygging.

6.4 Kjønnens rollenes ulikheter ved kommunikasjon

En av våre mannlige informanter mener forskjellen på kvinner og menn ligger i detaljeringsgraden. Kvinner vil ha kontroll på nettverket sitt ved å opparbeide tillit til kontaktene de skal snakke og omgås med. Menn derimot hopper målrettet i det ved å delta først. Om det er nyttig, viser seg i etterkant. Dersom menn får utbytte av deltakelsen eller ikke, spiller liten eller ingen rolle for dem. ”Menn vil i de fleste situasjoner finne ut av ting selv, men dersom de må ha en form for kunnskap de selv ikke har, oppsøker de en arena der de rette kontaktene kan befinne seg”, forteller han videre.

Et synspunkt fra en annen mannlig informant er at ”en telefonsamtale kan spare meg for to dager med arbeid på kontoret, der jeg kommer frem til det samme svaret en kontakt kan gi meg ved å ta en telefon. Det er en fordel å være litt lat”. Det kommer frem fra flere andre informanter at kvinner ikke så lett tar en telefonsamtale, som det menn gjør. En informant sier blant annet at ”kvinner har et større behov for å løse oppgaver selv, og de jobber nok mer med oppgavene før de kontakter hjelp enn menn gjør”. Han sier videre at kvinner bruker lenger tid på å komme til poenget enn det menn gjør. ”Når menn ringer sier de med en gang hvorfor de ringer. Kvinner prøver å skjule agendaen sin ved å snakke om andre ting før de kommer til poenget”.

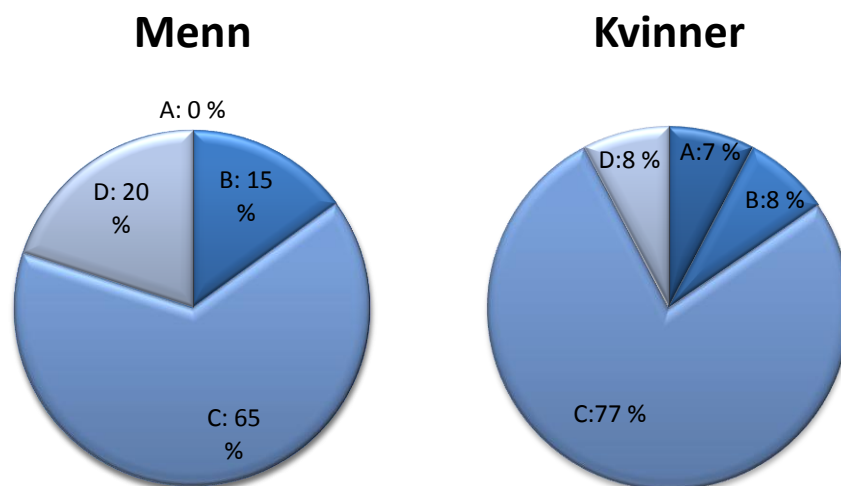
En av våre mannlige informanter mente kvinner passet på og ikke å ta æren for gode råd de har mottatt, mens menn ikke hadde slike begrensninger. ”Jeg ser ofte at menn snakker stolt om ”sitt” arbeid, når det egentlig er andre som har utført det. De tar all æren og later som om det var noe de selv hadde funnet på. Dette gjør ikke kvinnene”.

”Kvinner er nok mer ydmyke og forsiktige av natur enn menn” sier en av våre kvinnelige informanter. Hun fortsetter med å si at ”Kvinner ikke er så på hugget og at de er redde for å gå over streken.” Ingen av de kvinnelige informantene mente at kvinner inngår kompromisser for

å unngå konflikter. Den ene kvinnelige informanten mener at hun ikke hadde kommet noen vei dersom hun hele tiden skulle søke enighet.

På spørreundersøkelsen ble de respondentene som mente at kvinner benyttet seg mindre av nettverk enn menn, spurt hvorfor. Her er resultatene

- A. Kvinner har færre kontakter enn menn
- B. Menn er mer målrettet enn kvinner
- C. Kvinner er mer forsiktige av natur enn menn
- D. Annet



65 % av mennene mente kvinner benyttet seg mindre av nettverk fordi de var mer forsiktige av natur. 77 % av kvinnene mente det samme. 15 % av mennene og 8 % av kvinnene mente menn var mer direkte av natur.

6.5 Barrierer

Alle respondentene som deltok på spørreundersøkelsen mente de var medlem av et eller flere nettverk og ingen av våre kvinnelige informanter hadde følt seg ekskludert fra eksisterende nettverk på arbeidsplassen. En kvinnelig informant sier ”å jobbe i mannsdominerte yrker er nok ingen ulempe. Ved å være en dame har jeg nok hatt lettere for å komme inn i varmen enn om jeg hadde vært en mann. Da hadde jeg med en gang blitt sett på som en større trussel.” Kun en av våre mannlige informanter hadde opplevd at det var vanskelig å få innpass i

eksisterende nettverk på arbeidsplassen. ”Det er flere grupper på arbeidsplassen. Skillet går mellom de som var med å grunnlegge bedriften og de som har begynt de siste årene” sier han.

Ingen av de kvinnelige informantene hadde opplevd glasstaket. Likevel hadde flere av de hørt teorien og begrepet før. En mannlig informant sa at han hadde sett kvinner blitt hindret i karrierestigen av såkalte usynlige krefter som kunne beskrives slik teorien om glasstaket antyder. To av våre kvinnelige informanter mener at de manglet kvinnelige rollemodeller da de først begynte i arbeidslivet. Den ene kvinnelige informanter sier blant annet ”jeg hadde ingen kvinnelige ledere å se opp til. Hun fortsetter med å si at hun tror mange mannlige toppledere er redde for å ta kvinner inn i lederstillinger fordi de er redde for å gjøre ting annerledes enn hvordan det pleier å gjøres. Hun mener dette kan være grunnen til det er flere mannlige toppleder enn kvinnelige.

Samtlige informanter var enig i at kvinner generelt hadde mindre tid enn menn til å drive med nettverk. ”Kvinner har det største ansvaret hjemme når det gjelder barn og familie. Dessuten er de fleste møtetider lagt opp til menn. Møtene finner sted midt i leggetiden til ungene” sier en kvinnelig informant.

6.6 Karriereutvikling

Alle informantene våre har brukt nettverket sitt for å fremme egen karriere. De er også enige i at nettverk har mye å si når det gjelder karriere vekst, og at en ved å knytte til seg de rette kontaktene, kan en komme langt i karrieresammenheng. Flere av informantene våre har blitt oppmerksom på ledige stillinger ved å få informasjon fra kontakter i nettverket sitt. Flere av informantene mente at en gjennom å ha et nettverk fikk tilgang til mye informasjon og ressurser en ellers ikke ville hatt.

Alle informantene våre sier at de brukte nettverket bevisst for å fremme egen karriere.

”Nettverket mitt er grunnen til at jeg er den personen jeg er i dag” mener den ene kvinnelige informanten. ”Jeg hadde ikke hatt den posisjonen jeg har i dag uten nettverket mitt” sier en annen mannlig informant. En annen kvinnelig informant sier at ” Dersom jeg skal søke på en jobb og jeg kjenner noen som jobber der, tar jeg en telefon til vedkommende. Dette gjør jo sjansene mine for å få jobben bedre”

De fleste informantene våre hadde mange ulike yrkesgrupper representert i nettverket sitt. For mange av dem var dette et bevisst valg de hadde tatt fordi det var viktig å knytte til seg personer som hadde ulike kunnskaper enn en selv.

Flere av våre informanter mener at det å ha et nettverk gjør at en blir hørt, og kan få frem meningene sine. En kvinnelig informant sier blant annet at ”problemer og beslutninger diskuteres i gangene og på pauserommet. Når ledelsen møtes på møterommet for å ta en beslutning er beslutningen allerede tatt. Dersom du da ikke er inkludert i nettverket, har du heller ingen anledning til å påvirke resultatet.”

Flere av våre informanter la stor vekt på om potensielle arbeidstakere hadde et personlig nettverk i ansettelsesprosesser. En av våre kvinnelige informanter sier blant annet ” Dersom jeg har valget mellom to arbeidstakere der den ene har et stort nettverk og den andre har et lite, er valget klart. Da tar jeg selvfølgelig han eller hun med det største nettverket” En mannlig informant sier at han legger stor vekt på om potensielle arbeidstakere har et stort nettverk. Dette gjør han fordi en får hele nettverket på kjøpet i en ansettelsesprosess.

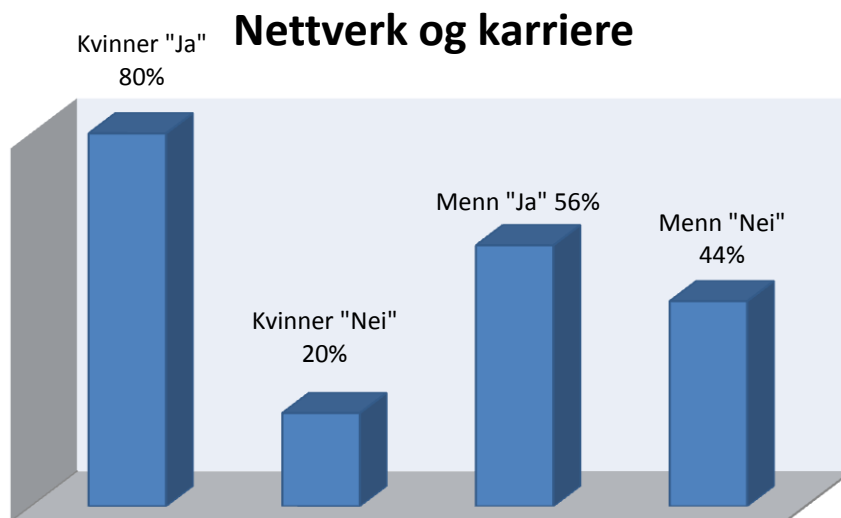
En av våre kvinnelige informanter mener at det kan være vanskelig å opprettholde kontakten med toppsjefer. Dette er fordi de ofte har stram timeplan og lite tid til å møtes.

Når en kvinnelig informant blir spurt hvordan de sterke og svake båndene i nettverket hennes spiller inn på karriere sier hun: ”Det er godt å ha noen å komme hjem til og som støtter deg 100 %, men det er ikke de hjemme som har hjulpet meg med å få den jobben jeg har i dag.”

Samtlige informanter har hatt nytte av svake bånd i nettverket sitt i karrieresammenheng. En kvinnelig informant sier blant annet ”dersom noen gir meg et visittkort og sier at jeg kan ringe dersom jeg trenger noe, kan du være sikker på at jeg gjør nettopp det. Jeg bryr meg ikke om hvor godt jeg kjenner personen og ringer gjerne flere år etterpå.” En mannlig informant er enig i dette og sier: ” Da jeg skulle søke på en jobb kjente jeg en som jobbet der fra før. Selv om jeg ikke hadde snakket med han på flere år ringte jeg han og gjorde han oppmerksom på at jeg var interessert i en stilling i bedriften. Jobben ble min, og det var nok ingen ulempe at jeg tok den telefonsamtalen.”

Alle informantene våre sa at de ville tatt kontakt med en person i nettverket sitt dersom denne personen kunne hjelpe med informasjon eller lignende, selv om de ikke hadde snakket sammen på en lang stund.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at 80% av kvinnene og kun 56% av mennene har brukt nettverket sitt for å fremme egen karriere.



6.7 Bruker kvinner og menn nettverk forskjellig?

To av våre mannlige informanter mente kvinner og menn brukte nettverket sitt likt. ”Kvinner er nok mer bevisste på nettverksbruk enn menn, men i praksis tror jeg nettverkene fungerer likt”, sier den ene informanten. Den siste mannlige informanten mener kvinner og menn er like bevisste på nettverk, men at de bruker det forskjellig. Han mener kvinner har lettere for både å bygge relasjoner og å oppsøke noen i nettverket sitt for å få hjelp. ”Kvinner har lavere terskel enn menn til å ringe nettverket sitt og spør om hjelp. Menn vil ikke vise svakhet, og velger derfor å oppsøke en arena der de ”tilfeldigvis” treffer på noen de kan luften problemet for”.

Alle de kvinnelige informantene mente derimot at kvinner generelt benyttet seg mindre av nettverk i karrieresammenheng enn menn. ”Menn er nok tradisjonelt sett mye flinkere enn kvinner til å bruke nettverket sitt bevisst”, sier en av våre kvinnelige informanter. De mente samtidig at de selv ikke var ”typiske” kvinner når det gjaldt nettverksbruk. Alle de kvinnelige informanter mente at de var flinkere enn de fleste kvinner til å benytte seg av nettverket sitt. ”Sammenligner du meg med en mann så har jeg nok en lang vei å gå, men som kvinne er jeg nok bedre enn de fleste til å bruke nettverket mitt” sier en kvinnelig informant. Samtidig mener en annen kvinnelig informant at kvinner er mer forsiktige og redde for å trække over streken. Hun tenker videre ”søren heller. Dersom menn kan bruke nettverket sitt strategisk,

hvorfor skal ikke jeg?” Hun fortsetter med å si at. ”Jeg tror kvinner lettere mister sitt nettverk enn menn om de ikke pleier relasjonene i nettverket sitt”

Ingen av de kvinnelige informantene og kun en av de mannlige brukte nettverket sitt for å få et bedre rykte. ”Jeg bruker ikke nettverket mitt for å få et bedre rykte. Det er greit å gjøre noe i egen vinning, men ikke i vinning som i å fremheve seg selv. Der går grensen for meg” sier en kvinnelig informant.

Alle informantene våre har brukt nettverket sitt for å fremme egen karriere. En mannlige informant sier blant annet ”Jeg har aktivt etablert relasjoner med de kontaktene som jeg vet kan hjelpe meg videre”. En annen mannlige informant sier ”jeg hadde ikke hatt den posisjonen jeg har i dag uten nettverket mitt”.

To kvinnelige informanter hadde blitt tilbudt stillinger opptil flere ganger gjennom nettverket sitt. Ingen av de mannlige informantene hadde opplevd og blitt tilbudt stillinger på denne måten.

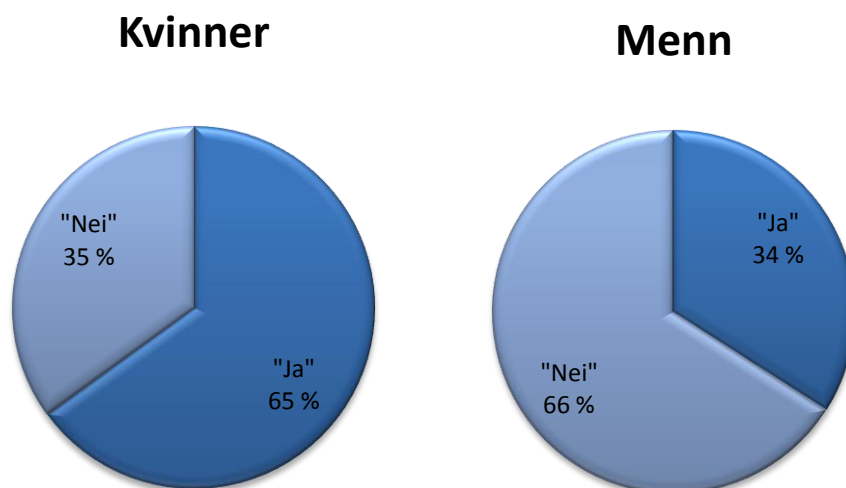
De kvinnelige informantene våre mener at de har et saks- og handlingsorientert forhold til nettverk. Flere av de kvinnelige informantene sier at de strategisk har brukt nettverket sitt for å få informasjon de trenger i jobbsammenheng. Samtidig sier de kvinnelige informantene våre at nettverk var godt å ha for å kunne kvalitetssikre seg selv. Den ene informanten sier blant annet ” Det er ensomt på toppen, da er det godt å ha et nettverk som kan gi deg oppmuntring og svar på om du gjør en god jobb”. Alle de mannlige informantene er enige med de kvinnelige informantene i at nettverk fungerer bra som en støtte når det er noe en er usikker på. En mannlige informant mener at han også brukte nettverket sitt som en støttegruppe for seg selv. ”Det gir meg en trygghet, og gjør at jeg føler meg sikrere. Det er veldig greit å kunne kvalitetssikre seg selv gjennom nettverket sitt”. Samtidig mente alle de mannlige informantene at de også har et saks- og handlingsorientert forhold til nettverk. De mannlige informantene våre sier at de bruker nettverket sitt for å få informasjon og høste erfaringer. Flere av både de kvinnelige og mannlige informantene sier at de bruker nettverket sitt for å få råd i ulike problemstillinger i karrieresammenheng.

Alle de kvinnelige informantene har jobbet i mannsdominerte yrker. ”Jeg har alltid jobbet i mannsdominerte yrker og dette har nok preget meg. Jeg tror ikke jeg har et velfungerende nettverk fordi jeg er spesielt god, men fordi jeg har blitt preget av mine mannlige kontakter.

Jeg har sett hvordan nettverk skal fungere og hvordan jeg skal bruke det”, sier en kvinnelig informant.

Fem av våre informanter oppga familie og venner som de mest fortrolige i nettverket sitt. Flere sa at de hadde et klart skille mellom nettverket de brukte i karrieresammenheng og det sosiale nettverket det hadde med familie og nære venner. Kun en kvinnelig informant oppga kollegaer som de mest fortrolige i hennes nettverk. Hun sier at hun tilbringer så mye tid på jobben at hun ser på kollegaene sine som familie.

På spørsmålet om respondentene mente at kvinner benyttet seg mindre av nettverket sitt enn menn i karrieresammenheng viser resultatene svært ulike meninger blant våre mannlige og kvinnelige respondenter. 65 % av kvinnene mener kvinner benytter seg mindre av nettverk enn menn, mens kun 34 % av mennene mener det samme.



7 Data analyse

7.1 Barnes fiskegarn

J.A. Barnes bruker et fiskegarn for å vise hvordan et sosialt nettverk er sammensatt. Nettet i fiskegarnet visualiserer hvordan menneskene er knyttet til hverandre gjennom kontakt og samhandling. ”Knutene i garnet representerer aktørene, og trådene mellom knutene visualiserer relasjonene mellom aktørene” (Fyrand, 2005, s. 33). Barnes observerte at vi mennesker knytter oss til andre mennesker som har tilnærmet lik status som oss selv (sitert i Fyrand, 2005, s. 33). Dette samsvarer ikke med resultatene vi fikk. Flertallet av de mannlige informantene, og alle de kvinnelige informantene våre hadde sammensatte nettverk bestående av personer med ulik bakgrunn og yrkeserfaring. Alle informantene mente også det var viktig å ha kontakter som var ressurssterke på områder der de selv var svake. ”Jeg prøver å bli kjent med personer som er ulik meg selv. Dette gjør jeg bevisst fordi de har ressurser som jeg ikke har. Den dagen vi slutter å se etter folk som er bedre enn oss selv, er den dagen vi slutter å utvikle oss”, forteller en informant. Resultatene viser også at de fleste av informantene hadde flest mannlige kontakter i nettverket sitt. Kun en mannlig informant hadde like mange kvinner som menn. Dette er en kontrast til Brass (1985) sine undersøkelser. I studiene hans viste det seg at kvinner har en tendens til å ha flest kvinner i nettverket sitt, mens menn hadde mest mannlige kontakter i sitt nettverk.

7.2 Etablering og vedlikehold av nettverk

Teorien som Schiefloe (1997) beskriver går ut på at nettverket en person har opparbeidet seg, på mange måter kan sies å være et resultat av en seleksjonsprosess. En kvinnelig informant forteller at hun er bevisst på hvilke personer som kan åpne dørene for henne.

Nettverksbygging og nettverksutvikling kan springe ut fra en ren egoisme og bevisst kalkulasjon av gevinst, sier modellen til Martinussen (sitert i Fyrand, 2005, s. 50). Videre sier en kvinnelig informant at en ikke har tid til å forholde seg til alle. ”Du må derfor finne ut av hvem som kan hjelpe deg å nå der du vil. Du må være litt kynisk i nettverksbygging”, mener hun.

En person kan velge hvilke relasjoner han eller hun ønsker å vedlikeholde og hvilke han/ hun ikke ønsker å bruke tid på. Dette kan være for å oppnå egen vinning gjennom eksempelvis økonomi, sosial støtte, informasjon, politisk innflytelse og lignende (Schiefloe, 1997). En av

våre mannlige informanter mener videre at det er forskjell på relasjoners viktighet. ”Noen relasjoner gir deg mye, mens andre gir lite. Det er ikke alle relasjoner som er like viktige. Det må ligge en mulighet i relasjonen for at jeg skal ville etablere en kontakt”, forteller han.

Jacobsen (2007) mener at personer også kan bygge nettverk for å skaffe seg makt. En person kan ha lite makt alene, men dersom han eller hun allierer seg med andre kan de få større makt. Dette fordi en kan bygge nettverk med andre som kontrollerer ulike maktbaser som for eksempel kontroll over informasjonsflyt eller kontroll over hva som skal stå på dagsordenen (Jacobsen, 2007). Flere av våre informanter trodde at mange personer bygget nettverk for å få mer makt. En mannlig informant mente blant annet at jo større nettverk en hadde, jo mer makt hadde en. Samtidig var det ingen av informantene våre som mente at de hadde et nettverk for å få mer makt. ”Makt er et ord som ikke betyr noe for meg”, sier blant annet en kvinnelig informant.

Selv om bygging av nettverk er en seleksjonsprosess er det likevel ikke slik at en person står fritt i nettverksbygging. Begrensninger som geografiske forhold kan gjøre det vanskelig å knytte til seg enkelte personer. En bygger dermed ofte nettverk med de kontaktene som er lett tilgjengelige, som for eksempel kollegaer og naboer (Schiefløe, 1997). En av våre kvinnelige informanter mener det er lettere å knytte seg til enkelte personer når en bor på et lite tettsted som Haugesund enn om en bor i en storby som Oslo.

Schor (1997) intervjuet 20 kvinner og menn angående nettverk. Resultatene hun fikk var overraskende. Mennene som ble intervjuet sa at nettverksbygging og bruk av nettverk falt naturlig for dem. De drev med nettverk helt ubevisst og følte seg inkludert i eksisterende nettverk. I våre intervjuer sa to av de mannlige informantene at de brukte lite tid på nettverket sitt, mens en ”fikk det gratis gjennom jobben”. En kvinnelig informant mente at kvinner lettere enn menn mister nettverket sitt dersom de ikke pleier relasjonene i nettverket.

For kvinnene i intervjuene til Schor (1997) var resultatene motsatt. De brukte betydelig mer tid på nettverket sitt, og opplevde det nærmest som strevsomt. De opplevde også at de ble lite inkludert i eksisterende nettverk. En av våre kvinnelige informanter motstrider fra denne undersøkelsen til Schor. Hun sier blant annet ”Jeg er den mest uformelle personen du kan finne, og nettverksbygging faller derfor lett for meg. Jeg tror det hjelper meg mye i nettverksbygging. Med å ha en uformell tone kan jeg tillate meg selv å gjøre ting andre ikke kunne gjort”.

Informantene våre hadde ulike meninger når det gjaldt etablering og vedlikehold av nettverk. To av informantene sa at de etablerte relasjoner fordi de ønsket kontakt med andre mennesker. I følge Fyrand (2005) er det er mange forskjellige motiver for hvorfor folk bygger nettverk og samhandler med andre mennesker. Noen ganger skjer det fordi en ønsker vennskap og trygghet, mens andre ganger kan det skyldes mer strategiske grunner. Resultatene fra spørreskjemaet om hvorfor de var på Haugalandskonferansen viser følgende svarprosent: 50 % kvinner og 56 % menn var på Haugalandskonferansen for å etablere kontakter og skape nettverk. Det var derimot 46 % kvinner og 30 % menn som deltok for å motta kunnskap.

I intervjurunden vår mente en kvinnelig informant at vedlikehold av nettverk er en kontinuerlig prosess. Hun forteller at hun i tidligere stillinger har notert ned kontaktinformasjon om kundene sine”. For å få bedre kontakt med kjøperen bør jeg snakke til sjelen, ikke personen. Det vil si det som interesserer personen, da føler han/hun seg unik”. Dette gjorde hun for å etablere en fin kontakt med kundene sine. Hun mente at dersom kundene hennes opplevde at hun var genuint opptatt av dem som person, ville hun ha lettere for å få gjennom et salg.

Våre informanter var enige i at vedlikehold av eget nettverk var viktig. Hvor mye tid de brukte varierte mellom individene. Resultatene fra både spørreundersøkelsen og intervjuene viser at både kvinner og menn benytter seg mest av e-post for og vedlikeholde nettverket sitt. Dette samstemmer ikke med undersøkelsen gjort av Boneva med flere (2001), hvor de fant ut at kvinner bruker mer e-post enn menn til å holde kontakten med relasjonene i nettverket sitt.

7.3 Gjensidig bidragsyting

I følge Schiefloe (1997) kan nettverk sees på som en arena for bytteforhold. Aktørene både gir og mottar for eksempel emosjonell støtte, tjenester og råd. I den sammenheng forteller en av våre mannlige informanter; ”for å ha et nettverk faller det naturlig for meg å gi noe tilbake når jeg får noe, ellers får du ikke hjelp når du selv trenger noe”.

Videre forteller Schiefloe (1997) om aktørene i bytteforholdene som holder regnskap over ytelser og motytelser, som vil avhenge av hvilke relasjoner det er mellom kontaktene og hvor sterke disse er. Kontakter med tette relasjoner, slik som eksempelvis familie og gode venner har en tendens til å prøve å kamuflere forventningene om gjenytelser. Ved bytteforhold mellom aktører som har svake bånd er forventningene annerledes. Dette kan kobles til det en

kvinnelig informant mener, hun forteller at ved å hjelpe andre, investerer en i fremtidige tjenester som den aktuelle personen ”skylder” tilbake. Hun tenker derfor alltid gjennom om hun har tid og mulighet til å gi noe tilbake dersom hun trenger en tjeneste.

Vi kan skille mellom to former for bytte; generalisert bytte og begrenset bytte. Generalisert bytte er preget av tillit mellom partene og en varighet over tid. Generaliserte byttransaksjoner foregår ofte i familie relasjoner og mellom gode venner. Begrenset bytte kjennetegnes ved at det forventes en direkte ytelse tilbake. I følge undersøkelser gjort av Mindrè (sitert i Schiefloe, 1997, s. 13) er det mange som opplever at de skriver under på et gjeldsbrev når de mottar tjenester, og at posisjonen deres ble svekket fordi de skyldte noe tilbake. Felles for alle våre informanter er at de ser nytten av gjensidig bidragsyting, men den brukes ulikt. Det som i midlertidig er spesielt med en nettverksarena i forhold til en annen type arena er at byttransaksjonene foregår ofte på forskjellige tidspunkt. Dette medfører at en ofte kan opparbeide seg både tjenester og gjeld sier Schiefloe (1997). Nettverk kan dermed sees på som en investering i fremtiden mener Mindrè (sitert i Schiefloe, 1997, s. 14). Til og med resultatene fra spørreskjemaet viste at 100 % av de spurte så på vedlikehold av nettverk som en investering. Samtidig fortalte de fleste av våre informanter at de var opptatt av gjensidig bidragsyting fordi de ved utførelse av en tjeneste selv fikk noe tilbake ved senere anledning. En av våre mannlige informanter sa blant annet ”Jeg ser på vedlikehold av nettverk som en investering i fremtiden”.

Det at en ikke mottar tjenester eller bytte fra andre mennesker kan dermed sees på som en beskyttelse av egen status og posisjon, og signaliserer til andre at en er uavhengig. Dette kjenner vi ikke igjen hos våre informanter. En kvinnelig informant sier blant annet at hun tror kvinner og menn har ulikt syn på gjensidig bidragsyting. ”Kvinner må ha en motytelse på lager, fordi kvinner er mer beskjedne enn menn. Dersom de ikke har noe å gi tilbake til kontakten sin vil de heller kjøpe tjenesten i butikken. Menn tenker ikke slik, de er frekkere” sier hun og forteller videre at dersom mennene trenger noe, så spør de noen i nettverket sitt om hjelp. ”Er du frekk nok, slipper du unna med det meste” mener hun.

Samtidig leser vi hos Persons og Wieck (1985) at kvinner og menn har svært forskjellige tilnæringsmåter til gjensidig bidragsyting. De mener at kvinner har en tendens til å se på ”tilbakebetaling” av tjenester som uetisk og at kvinner derfor svært ofte velger å ikke forvente eller kreve noe tilbake. Hos menn faller dette derimot nærmest naturlig. Dersom de gjør en

tjeneste for noen, forventer de også å få noe igjen. En av våre informanter mener kvinner og menn har forskjellig syn på gjensidig bidragsyting. En av våre kvinnelige informanter mente at selv om kvinner er svært påpasselige med å ha noe å gi tilbake til personer de får en tjeneste fra er ikke kvinner ”tøffe” nok til og selv forvente noe igjen for en tjeneste de selv har gjort.

Mindrès (sitert i Schiefloe, 1997, s. 13) undersøkelser viser hvordan mennesker ofte opprettholder kontakter med andre mennesker så lenge det er hensiktsmessig og så lenge en opplever at en får noe igjen for bytteprosessene. Dette er også Schiefloe (1997) enig i.

Dersom den ene parten opplever at han eller hun ikke får gjensidige tjenester tilbake, står relasjonen i fare for å bli brutt. En mannlig informant er enig i disse teoriene. Han sier blant annet at ”Dersom du utnytter kontaktene dine fører det til at de ikke vil snakke mer med deg, og du har tapt en verdifull kontakt.” Flere av informantene er enige i at det ikke er alle relasjoner i et nettverk som er like nyttige. En mannlig informant sier blant annet at ”det må ligge en mulighet i relasjonen for at jeg skal ville etablere en kontakt med denne personen”. En annen kvinnelig informant sier at en må finne ut av hvem som kan hjelpe deg å nå der du vil. Hun mener det er viktig å være litt kynisk i nettverksbygging.

7.4 Kjønnens rollenes ulikheter ved kommunikasjon

Menn har en tendens der de bruker ”jeg”, der kvinner bruker ”vi”. Menn vil vise selvtillit og stolthet, og tenker på spørsmål som et tegn på svakheter. Kvinner legger vanligvis mindre vekt på egen status, selv i situasjoner der hun vet hun har rett. Samtidige er ikke kvinner redde for å stille spørsmål hevder Greenberg og Baron (2008). Dette samsvarer med noe en av de mannlige informantene mente. Han forteller at kvinner passer på at de ikke tar æren for gode råd de har mottatt, mens menn ikke har slike begrensninger. Han forteller også at ”jeg ser ofte at menn snakker stolt om ”sitt” arbeid, når det egentlig er andre som har utført det. De tar all æren og later som om det var noe de selv hadde funnet på. Dette gjør ikke kvinnene”.

Drake & Solberg (1995) forteller også at kvinner har en tendens til å søke enighet, og unngå konflikter. Ingen av de kvinnelige informantene våre mente derimot at kvinner inngår kompromisser for å unngå konflikter. Den ene kvinnelige informantene mener at hun ikke hadde komnt noen vei dersom hun hele tiden skulle søke enighet. Drake & Solberg (1995) hevder samtidig at menn og kvinner vil generelt reagere forskjellig når de støter på problemer eller uklarheter. Kvinner vil ha en tendens til å lytte og søke sosial støtte, mens menn ofte tar

kontroll og tilbyr råd. Menn kommer sjelden med oppmuntrende og engasjerende spørsmål, og de er dårligere til å lytte, og prater mye mer enn det kvinner gjør. Menn har også en tendens til å være mye mer direkte og konfronterende enn kvinner. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at 15 % av mennene og 8 % av kvinnene mener menn er mer direkte enn kvinner, og at dette kan være grunnene til at de ikke benytter seg like mye av nettverket sitt som menn. I spørreundersøkelsen kom det også frem at 65 % av mennene og 77 % av kvinnene mente av dette også kunne skyldes at kvinner er mer forsiktige av natur enn menn. Dette henger sammen med teorien til Drake og Solberg (1995) som går ut på at menn går rett på sak, mens kvinner tilnærmer seg problemet på en forsiktig måte. ”Kvinner er nok mer ydmyke og forsiktige av natur enn menn” forteller en kvinnelig informant. Hun fortsetter med å si at ”kvinner ikke er så på hugget og at de er redde for å gå over streken”.

En av våre mannlige informanter mener forskjellen på kvinner og menn ligger i detaljeringsgraden. Han mener at kvinner vil ha kontroll på nettverket sitt ved å opparbeide tillit til kontaktene de skal snakke og omgås med. Menn derimot hopper målrettet i det ved å delta først. Om det er en nyttig måte viser seg i etterkant. Dersom menn får utbytte av deltakelsen eller ikke, spiller liten eller ingen rolle. Han fortsetter med å si at ”menn vil i de fleste situasjoner finne ut av ting selv, men dersom de må ha en form for kunnskap de selv ikke har, oppsøker de en arena der de rette kontaktene kan befinne seg”. Dette kan ha en sammenheng med teorien til Greenberg og Baron (2008) som hevder at menn vil vise selvtillit og stolthet, og tenker på spørsmål som et tegn på svakheter. Det kommer også frem fra flere informanter at kvinner ikke så lett tar en telefonsamtale, som det menn gjør. En informant sier blant annet at ”kvinner har et større behov for å løse oppgaver selv, og de jobber nok mer med oppgavene før de kontakter hjelp enn menn gjør”. Han sier videre at kvinner bruker lengre tid på å komme til poenget enn det menn gjør. ”Når menn ringer sier de med en gang hvorfor de ringer. Kvinner prøver å skjule agendaen sin ved å snakke om andre ting før de kommer til poenget.” Dette samsvarer med det Drake & Solberg (1995) hevder, nemlig at kvinner og menn prater på ulike måter når de kommuniserer, blant annet at kvinner stiller tre ganger så mange deltakende spørsmål enn det menn gjør. Når kvinner forteller noe, skjer dette ofte i en spørrende tone, de høres ut som om de forventer godkjennelse hos mottakeren. De bruker også ofte mange ”fyll” ord i setningene sine.

7.5 Barrierer

Ingen av våre kvinnelige informanter hadde følt seg ekskludert fra eksisterende nettverk. En kvinnelig informant sier blant annet ”å jobbe i et mannsdominert yrke er nok ingen ulempe. Ved å være en dame har jeg nok hatt lettere for å komme inn i varmen enn om jeg hadde vært en mann. Da hadde jeg med en gang blitt sett på som en større trussel”. Dette står i kontrast til Smith and Hutchinson (sitert i Linehan, 2001, s. 823) som har gjort undersøkelser rundt temaet nettverk. De fant ut at kvinner ikke blir integrert i nettverkene på jobben på samme måte som menn blir.

Drake og Solberg (1995) mener at kvinner møter på begrensinger i karrierestigningen. Teorien om glasstaket sier at kvinner møter en eller flere barrierer som er så store at de hindrer kvinnene i å nå toppen av lederhierarkiet. Ingen av de kvinnelige informantene hadde opplevd glasstaket. Likevel hadde flere av de hørt teorien og begrepet før. En mannlig informant sa at han hadde sett kvinner blitt hindret i karrierestigen av såkalte usynlige krefter som kunne beskrives slik teorien om glasstaket antyder.

Schor (1997) hevder at menn ikke opplever slike barrierer, men snarere føler seg inkludert i eksisterende nettverk. Kun en av våre mannlige informanter hadde opplevd at det var vanskelig å få innpass i eksisterende nettverk på jobben. ”Det er flere grupper på arbeidsplassen. Skillet går mellom de som var med å grunnlegge bedriften og de som har begynt de siste årene”, sier han.

I Norges 1200 største selskaper, er det bare 61 kvinnelige toppsjefer. Dette utgjør ca 5 % (Kaspersen, 2009). To av de kvinnelige informantene våre mener at de manglet kvinnelige rollemodeller da de først begynte i arbeidslivet. Den ene kvinnelige informanter sier blant annet ”jeg hadde ingen kvinnelige ledere å se opp til”. Hun fortsetter med å si at hun tror mange mannlige toppledere er redde for å ta kvinner inn i lederstillinger fordi de er redde for å gjøre ting annerledes enn hvordan det pleier å gjøres. Hun mener dette kan være grunnen til at det er flere mannlige toppleder enn kvinnelige. Kvinnene i undersøkelsen til Ibarra (sitert i Lineham, 2001, s. 824) mener at kvinner som opplever isolering fra eksisterende nettverk hadde flere konsekvenser. Dette var blant annet blokkering av karriereutvikling, stress og lavere lønninger. Ingen av våre kvinnelige informanter hadde midlertidig opplevd disse konsekvensene siden de ikke følte seg ekskludert fra nettverket på arbeidsplassen.

Alle informantene våre var enig i at kvinner generelt hadde mindre tid til å drive med nettverk enn menn. ”Kvinner har det største ansvaret hjemme når det gjelder barn og familie. Dessuten

er de fleste møtetider lagt opp til menn. Møtene finner sted midt i leggetiden til ungene” sier en kvinnelig informant. Segerman-Peck (1991) mente også at kvinner hadde mindre tid til å drive med nettverksbygging enn sine mannlige kollegaer fordi det var de som hadde hovedansvaret for barna og hjemmet.

7.6 Karriereutvikling

Alle våre informanter er enige i at nettverk har mye å si når det gjelder karrierevekst. Dette viser også forskning som er gjort på området. Det er en sammenheng mellom karriereutvikling og nettverkskontakter (Erickson, 2001).

Flere av våre informanter forteller at de har blitt tilbudt stillinger eller blitt klar over ledige stillinger gjennom nettverket sitt. Dette er også Segerman-Peck (1991) enig i. Mange av de ”interessante” jobbene lyses ikke ut i stillingsannonser. Dette betyr at du er nødt til å være på rett plass, til rett tid for i det hele tatt bli oppmerksom på stillingen. Dersom du i midlertidig har et velfungerende og utbredt nettverk trenger du ikke engang være tilstede for å få jobben. Det holder at noen du har i nettverket ditt er der og legger inn et godt ord for deg. (Segerman-peck, 1991). I følge Bakken (2007) er det kun seks av ti jobber som lyses ut i stillingsannonser.

Flere av våre informanter mener at det å ha et nettverk gjør at en blir hørt, og kan få frem meningene sine. En av våre kvinnelige informanter mente blant annet at problemer og beslutninger som skal tas i en bedrift ofte diskuteres i gangene og på pauserommet, før ledelsen møtes på møterommet. Hun mener derfor at en må være inkludert i nettverket på jobben for å ha en anledning til å påvirke resultatet. Dette synet støtter Person og Wieck (1985). De sier at en gjennom å ha et nettverk også har en mulighet til å påvirke andre samtidig som man får meningene sine hørt.

Flere av våre informanter la stor vekt på om potensielle arbeidstakere hadde nettverk dersom de befant seg i en ansettelsesprosess. En av våre kvinnelige informanter mente blant annet at hun hadde valgt den personen som hadde størst nettverk dersom hun hadde valget mellom to arbeidstakere hvor den ene hadde et lite nettverk og den andre hadde et stort. Erickson (2001) sine undersøkelser viser at arbeidsgivere legger stor vekt på nettverket til potensielle arbeidstakere. Det å ha et nettverk, uavhengig om en bruker det eller ikke øker sjansene for å

få en stilling. Undersøkelser gjort av Aetat viser at 37 % av arbeidsgiverne rekrutterte ansatte gjennom eget nettverk (Parmann & Solberg, 2006).

En av våre kvinnelige informanter mener at det kan være vanskelig å vedlikeholde kontakten med toppsjefer. Dette er fordi de ofte har stram timeplan og lite tid til å møtes. Lin med flere (1981) sine undersøkelser viser også dette. De kom frem til at det ofte er vanskelig å bygge sterke relasjoner med personer høyt oppe i jobb hierarkiet. De fant også ut at det var en av grunnene til at det var viktig å ha svake relasjoner i nettverket sitt.

Flere av våre informanter mente at en gjennom å ha et nettverk fikk tilgang til mye informasjon og ressurser en ellers ikke ville hatt. Mennesker en har svake bånd til har ofte sterke relasjoner i grupper en selv ikke omgås med, slik som personer i andre yrker og bransjer. Det at personer en har svake bånd til omgås personer en selv ikke ville kommet i kontakt med, gjør at en da har tilgang på informasjon en ellers ikke ville hatt (Lin et al., 1981).

Det å ha et variert nettverk øker sjansen til å få en lederstilling. Jo flere yrkesgrupper som er representert, jo større blir sjansen for å få en lederstilling. Erickson (2001). Dette er noe Lin med flere (1981) også har forsket på. De fant ut at svake bånd mellom kontakter i nettverket øker sjansen for å få en attraktiv jobb, og at personer en har svake bånd til ofte arbeider i ulike bransjer og yrker enn en selv (Schiefløe, 1997). De fleste informantene våre hadde mange ulike yrkesgrupper representert i nettverket sitt. For mange av dem var dette et bevisst valg de hadde tatt fordi det var viktig å knytte til seg personer som hadde ulike kunnskaper enn en selv. Alle informantene har jobbet seg oppover i karrierestigen, og har i dag leder og topplederstillinger. Samtlige av informantene våre mente de hadde hatt stor nytte av de svake relasjonene i nettverket sitt.

Når en kvinnelig informant blir spurt hvordan de sterke og svake båndene i nettverket hennes spiller inn på karriere sier hun: ”Det er godt å ha noen å komme hjem til og som støtter deg 100 %, men det er ikke de hjemme som har hjulpet meg med å få den jobben jeg har i dag”. Svake bånd i nettverket øker sjansene for å få en attraktiv jobb, men dette er ikke like fremragende i sterke relasjoner (Lin et al., 1981).

Under intervjuene kom det frem at alle informantene våre hadde brukt nettverket sitt for å fremme egen karriere. I spørreundersøkelsen viser resultatene at 80 % av kvinnene og 56 %

av mennene har brukt nettverket sitt for å fremme egen karriere. Av uteksaminerte BI studenter hadde 22 % skaffet seg jobb gjennom nettverket sitt (Parmann & Solberg, 2006).

7.7 Bruker menn og kvinner nettverk forskjellig?

I følge Fyrand (2005) har menn et saks- og handlingsorientert forhold til nettverk, mens kvinner har et mer relasjons og følelsesorientert. Dette samsvarer ikke med dataene våre. Både de kvinnelige og mannlige informantene mener at de har et saks- og handlingsorientert forhold til nettverk. Flere av de kvinnelige informantene sier at de strategisk har brukt nettverket sitt for å få informasjon de trenger i jobbsammenheng.

Undersøkelser gjort av ”The Danish Longitudinal Health Behaviour Study” (sitert i Fyrand, 2005, s 81) viser at kvinner som arbeider i et manndominert yrke blir påvirket av ”mannlige” holdninger, og motsatt. Det vil si at kvinner som er, eller som har et ønske om å bli mer handlings- og saksorientert, må ha jevnlig kontakt med menn for å kunne drive frem denne egenskapen hos seg selv. Samtidig viste det seg at menn trenger kontakt med kvinner for å komme i bedre kontakt med den emosjonelle delen av seg selv. Alle de kvinnelige informantene våre har arbeidet i mannsdominerte yrker, og alle de kvinnelige informantene våre mener de i hovedsak har et handlingsorientert forhold til nettverk, og ikke et følelsesorientert som kvinner flest.

Jeg har alltid jobbet i mannsdominerte yrker og dette har nok preget meg. Jeg tror ikke jeg har et velfungerende nettverk fordi jeg er spesielt god, men fordi jeg har blitt preget av mine mannlige kontakter. Jeg har sett hvordan nettverk skal fungere og hvordan jeg skal bruke det” sier en kvinnelig informant.

En annen kvinnelig informant sier at ”kvinner er mer forsiktige og redde for å trække over streken, men jeg tenker søren heller. Dersom menn kan bruke nettverket sitt strategisk, hvorfor kan ikke jeg?”.

Samtlige av de kvinnelige informantene våre mener at det er godt å ha et nettverk for å kunne kvalitetssikre seg selv. Den ene informanten sier blant annet ” Det er ensomt på toppen, da er det godt å ha et nettverk som kan gi deg oppmuntring og svar på om du gjør en god jobb”. Alle de mannlige informantene er enige med de kvinnelige informantene i at nettverk fungerer bra som en støtte når det er noe en er usikker på. En mannlige informant sier at han også bruker nettverket sitt som en støttegruppe for seg selv. ”Det gir meg en trygghet, og gjør at jeg føler

meg sikrere. Det er veldig greit å kunne kvalitetssikre seg selv gjennom nettverket sitt". Dette stemmer til en viss grad overens med undersøkelsene til Schor (1997). Undersøkelsene hennes viste at mange av kvinnene brukte nettverket sitt til støtte. Undersøkelsen viste også at det var få menn som brukte nettverket sitt til det samme. De mannlige informantene sier at de bruker nettverket sitt for å få informasjon og høste erfaringer. Flere av de kvinnelige informantene sier det samme. Flere av både de kvinnelige og mannlige informantene sier at de bruker nettverket sitt for å få råd i ulike problemstillinger i karrieresammenheng. Undersøkelsen til Schor (1997) viser at det i hovedsak er kvinner som bruker nettverket sitt til å samle informasjon og råd.

Schor (1997) sin undersøkelse viste også at mange av kvinnene mente at nettverket deres var til hjelp når det gjaldt å få et bedre rykte. Til sammenligning var det få menn som hadde svart "ja" på dette punktet. Dataene våre viser andre resultater. Ingen av de kvinnelige informantene våre, og kun en av de mannlige brukte nettverket sitt for å få et bedre rykte. "Jeg bruker ikke nettverket mitt for å få et bedre rykte. Det er greit å gjøre noe i egen vinning, men ikke i vinning som i å fremheve seg selv. Der går grensen for meg" sier en kvinnelig informant.

I undersøkelsen til Schor (1997) kom det frem at kun menn hadde blitt tilbudt en jobb gjennom nettverket sitt. Kvinnene derimot, måtte finne frem til mulige jobber selv. To av våre kvinnelige informanter hadde blitt tilbudt en stilling gjennom nettverket sitt opptil flere ganger. Dette var ikke tilfelle hos de mannlige informantene. Ingen av dem hadde noen gang blitt tilbudt en stilling gjennom nettverket sitt.

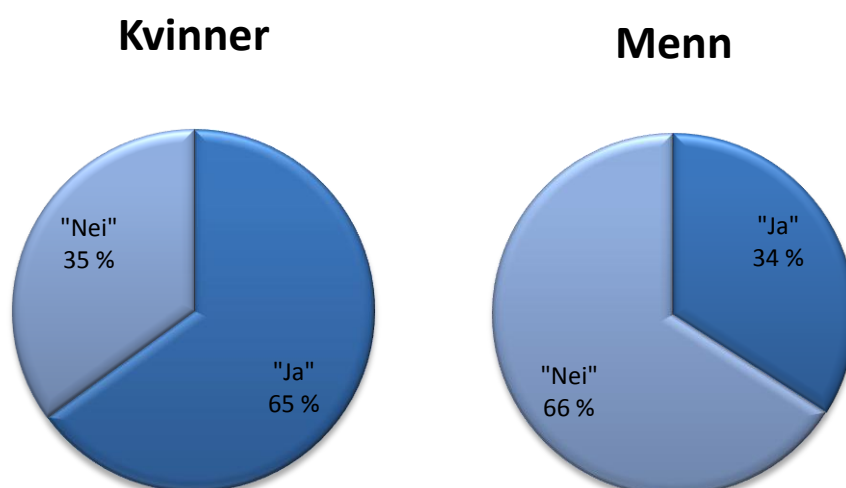
Fem av våre informanter oppga familie og venner som de mest fortrolige i nettverket sitt. Flere sa at de hadde et klart skille mellom nettverket de brukte i karrieresammenheng, og det sosiale nettverket de hadde med familie og nære venner. Kun en kvinnelig informant oppga kollegaer som de mest fortrolige i hennes nettverk. Hun sier at hun tilbringer så mye tid på jobben at hun ser på kollegaene sine som familie. Resultatene våre avviker fra resultatet til "The Danish Longitudinal Health Behaviour Study" hvor det viste seg at kvinner generelt oppga venner og familie som de mest fortrolige i nettverket sitt, mens menn oppga kollegaer (siteret i Fyrand, 2005, s. 81).

Alle informantene våre har brukt nettverket sitt i karriereutvikling. En mannlig informant sier blant annet at han aktivt har etablert relasjoner med de kontaktene som han vet kan hjelpe han videre. En annen mannlig informant sier at han ikke hadde hatt den posisjonen han har i dag

uten nettverket sitt. Alle de kvinnelige informantene mente også at kvinner generelt benyttet seg mindre av nettverk i karrieresammenheng enn menn. ”Menn er nok tradisjonelt sett mye flinkere enn kvinner til å bruke nettverket sitt bevisst”, sier en av våre kvinnelige informanter. Selv om de kvinnelige informantene våre mente at kvinner generelt sett benyttet seg mindre av nettverket sitt i karrieresammenheng, mente de også at de var flinkere enn kvinner flest til å benytte seg av nettverket sitt. En kvinnelig informant mente blant annet at dersom hun ble sammenlignet med en mann så hadde hun nok en lang vei å gå, men at hun som kvinne var bedre enn de fleste til å bruke nettverket sitt i karrieresammenheng. Sammenlignet med undersøkelsen til Schor (1997) viste den at det var få kvinner som brukte nettverket i karriereutvikling, mens dette var hovedfunksjonen til mennenes nettverk.

En undersøkelse gjort av Danmark statistikk viser at menn bruker nettverket sitt i større grad enn kvinner i karrieresammenheng. Når kvinner og menn er på jakt etter en ny jobb, får hver fjerde mannlige arbeidssøker jobb gjennom nettverket sitt. For de kvinnelige arbeidssøkerne viser tallene at hver femte kvinne skaffer seg jobb gjennom nettverket sitt (Danmark statistikk).

I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene om de oppfattet at kvinner benyttet seg mindre av relasjonene sine enn menn i karrieresammenheng. Her er resultatene fra spørreundersøkelsen:



Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at 65 % av kvinnene og kun 34 % av mennene mente at kvinner benyttet seg mindre av nettverket sitt i karrieresammenheng. Resultatene fra spørreundersøkelsen og intervjuene samsvarer på dette spørsmålet. To av våre mannlige

informanter mente nemlig at kvinner og menn brukte nettverket sitt likt. ”Kvinner er nok mer bevisste på nettverksbruk enn menn, men i praksis tror jeg nettverkene fungerer likt” sier den ene informanten. Den siste mannlige informant mener kvinner og menn er like bevisste på nettverk, men at de bruker det forskjellig. Han mener kvinner har lettere for både å bygge relasjoner og å oppsøke noen i nettverket sitt for å få hjelp. ”Kvinner har lavere terskel enn menn til å ringe nettverket sitt og spør om hjelp. Menn vil ikke vise svakhet, og velger derfor og heller å oppsøke en arena der de ”tilfeldigvis” treffer på noen de kan lufte problemet for”.

8 Konklusjon

8.1 Har nettverk påvirkning på karriereutvikling?

Teorien og informantene våre mener nettverk har mye å si når det gjelder karriereutvikling. Flere av informantene våre sier at de har blitt tilbudt eller blitt oppmerksom på en stilling gjennom nettverket sitt, som de ellers ikke kunne blitt oppmerksom på. Informantene mener også at de gjennom å ha et nettverk også har muligheten til å kunne påvirke beslutninger og resultat. En av de kvinnelige informantene våre mener at beslutninger ofte tas i ganger og på pauserom og at en derfor er nødt til å være inkludert i nettverket på jobben for å kunne påvirke resultatet.

Et svært interessant poeng kom frem under intervjuene. Dette var at flere av informantene våre la stor vekt på om potensielle arbeidstakere hadde nettverk. En mannlig informant begrunnet dette med at en fikk hele nettverket til en potensiell arbeidstaker med på kjøpet. Dette samsvarer med teorien. Erickson (2001) sine undersøkelser viser at det å ha et nettverk, uavhengig om en bruker det eller ikke øker sjansene for å få en stilling. Videre viste undersøkelsene til Erickson at det å ha et variert nettverk, med flere ulike yrkesgrupper representert øker sjansene for å få en lederstilling. De fleste av informantene våre hadde mange ulike yrkesgrupper representert. For mange av informantene hadde dette vært et strategisk valg de hadde tatt og mange mente det var viktig å ha personer i nettverket sitt som hadde kompetanse på området de selv ikke hadde så mye kunnskap om. Flere av informantene mente også at det var viktig å finne ut hvilke kontakter som kunne hjelpe de å nå dit de ville. En av de kvinnelige informantene sa blant annet at hun var bevisst på hvem som kunne åpne hvilke dører for henne. Alle informantene våre har klatret oppover karrierestigen og har i dag en leder- eller topplederstilling. Mange av informantene våre mente også at de ikke ville hatt den leder-stillingen de har i dag dersom det ikke hadde vært for nettverket sitt, og at de gjennom å ha et nettverk fikk tilgang på informasjon og ressurser de ellers ikke ville hatt tilgang til.

8.2 Er det forskjell på hvordan kvinnelige og mannlige ledere bruker nettverket sitt?

Alle informantene våre hadde brukt nettverket sitt for å fremme egen karriere. I spørreundersøkelsen svarte 80 % av kvinnene og 56 % av mennene at de hadde brukt nettverk for å fremme egen karriere. Dette stemmer ikke overens med undersøkelsen til Schor. Resultatene der viser at kvinner oftest bruker nettverket sitt til synliggjøring av seg selv, få råd, informasjon og støtte. Mennene derimot brukte nettverket oftest til karriereutvikling (Schor, 1997). Dette kan ha sammenheng med at alle de kvinnelige informantene har arbeidet i mannsdominerte yrker. The Danish Longitudinal Health Behaviour Study (siter i Fyrand, 2005, s. 81) viser at kvinner som arbeider i et manndominert yrke blir påvirket av ”mannlige” holdninger og omvendt. En av de kvinnelige informantene sier i intervjurunden at grunnen til at hun har et velfungerende nettverk ikke er at hun er spesielt god, men at hun har blitt preget av sine mannlige kollegaer.

Vi vil avslutte med noen interessante resultater vi fikk. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at 65 % av kvinnene og kun 34 % av mennene mener kvinner benytter seg mindre av nettverk i karrieresammenheng enn menn. Disse resultatene samsvarer også med intervjuene våre. Alle de kvinnelige informantene våre mente at kvinner benyttet seg mindre av nettverket sitt i karrieresammenheng enn menn. Mennene derimot mente at kvinner og menn bruker nettverket likt eller at kvinner bruker det mer enn mennene. Det viser seg altså at kvinner mener kvinner benytter seg mindre av nettverk, mens mennene mener kvinner og menn bruker nettverket sitt likt. Samtidig forteller de kvinnelige informantene våre at de ikke er ”typiske” kvinner når det gjelder nettverksbruk, men at de er bedre enn de fleste kvinner til å benytte seg av nettverket sitt i karrieresammenheng. Kan det faktum at de kvinnelige informantene våre er ”bedre” enn de fleste kvinner til å bruke nettverket sitt i egen karriereutvikling, ha en sammenheng med at de i dag sitter i leder eller topplederstilling? Dette kan være et poeng til ettertanke.

9 Videre forskning

Vår interesse for karriere og nettverksbygging var stor da vi begynte på Bacheloroppgaven, og den har ikke blitt mindre ettersom vi har forsket mer på temaet. Det finnes mye interessant og spennende som vi har lyst å få rede på. Dette er særlig interessant, ettersom det er en utråkket løype som lages mens vi går. Vi har fått mye mer data enn det som er representert, det kommer fra uformelle, formelle samtaler med mennesker vi har pratet med i løpet av semesteret. Det er flere tema vi kunne tenkt å forske videre på, og her presenterer vi de viktigste.

9.1 Endret forskningsgruppe

Det hadde vært spennende og sett på en annen forskningsgruppe enn mellom- og topp ledere. Vi ville sett på kvinner og menn som ikke har nådd toppen enda, mennesker med helt vanlig karriere som ønsker å stige i hierarkiet. Hvordan kunne de gått frem, og hvilke virkemidler kunne de ha benyttet seg av for å fremme egen karriere. Dette hadde samtidig vært nyttig for vår egen del, og andre i samme situasjon med tanke på fremtidig karriere. Vi ville også sett på om de vanlige arbeiderne brukte nettverket annerledes enn de som hadde oppnådd høyere stillinger.

9.2 Er nettverk tabu?

Vi fikk mange tilbakemeldinger der personer **ikke** innrømmet eget bruk av nettverk. De rettferdiggjorde "nettverket" ved å gi de andre definisjoner, selv om de benyttet sine kontakter på nøyaktig samme måte som de andre som innrømmet å ha et nettverk. Mange kvinner mener det å bruke nettverk er uærlig, egoistisk, og strategisk for egen vinning. Det hadde vært spennende og forsket på årsakene til dette. Når ble nettverk så negativt ladet, og deler menn dette synet.

9.3 Bredere og dypere studie, kvantitativt

Dersom vi hadde fått mulighet til det, ville vi utvidet arbeidet i den kvantitative metoden. I utarbeidelsen av spørreskjema ville vi brukt mer tid, og fått et lengre og bedre spørreskjema. Samtidig ville vi prøvd å nå flere respondenter for å få et bredere spekter av resultatene, for å få et mer realistisk bilde av virkeligheten.

9.4 Losjer

Losjer var det temaet vi hadde mest lyst til å skrive om dersom vi hadde nok tid. Dessverre gikk ikke det. Vi fant lite informasjon og data om losjer, og dette gjorde det vanskelig å finne god, relevant teori. Temaet er hemmelighetsfullt, og det finnes bare overfladisk teori. En av våre kontakter var selv medlem av en losje. Her hadde vi mulighet til å hente gode data, men det ble for liten tid. Derfor er dette noe vi gjerne ville forsket videre på. Det hadde vært spennende og sett om losjevirkosomheten er en fordel for gode nettverk, og om mytene rundt losjer stemmer i forhold til nettverksbruk.

10 Vedlegg

10.1 Vedlegg 1

10.1.1 Intervjuguide

1. Nettverk

Er du medlem av et eller flere nettverk?

Hvorfor bygger du relasjoner?

Hva har du gjort for å få det nettverket du har i dag?

2. Barnes fiskegarn

Er nettverket ditt sammensatt av personer innen din egen yrkesgruppe?

Etablering og vedlikehold

3. Gjensidig bidragsyting

Hva tenker du om gjensidig bidragsytelse?

4. Kommunikasjon

Ulikheter ved kjønnsrollene

5. Glasstaket

”Kvinner dobler sjansene sine for å bli forfremmet hvis toppsjefen i firmaet er en kvinne” Tror du dette har noen sammenheng med glasstaket?

6. Karriereutvikling

Hvordan har du nyttet nettverk til egen karriereutvikling?

7. Sterke vs. svake bånd

Hva tenker du om sterke vs. svake relasjoner?

8. Kvinner vs. menn

Tror du kvinner og menn har et ulikt syn på nettverk?

Institusjonelt eller relasjonsmessig

Hvilket kjønn har du i ditt nettverk, og hvilke rolle spiller de?

9. Inngangsbarrierer

Hvordan er inngangsbarrierene inn til ditt nettverk?

Hvor lett er det å bli inkludert i nettverket på din arbeidsplass?

10. Virkemiddel: Hvilke virkemiddel bruker du for å etablere og vedlikeholde kontaktene i nettverket ditt?

10.2 Vedlegg 2

10.2.1 Spørreskjema

Vi er tre studenter ved Høgskolen Stord/Haugesund som for tiden jobber med en bacheloroppgave om nettverk. Hensikten med spørreundersøkelsen er å finne ut om kvinner og menn benytter seg av nettverket sitt på ulike måter, og om nettverksbygging har noen innvirkning på karriereutvikling. Vi setter stor pris på din deltagelse. Spørreundersøkelsen er anonym. Vennligst sett ring rundt svaret ditt.

Definisjon av nettverk: Etablering og bruk av kontakter, for å hjelpe deg å nå dine karrieremål

1. Er du?

- A. Kvinne
- B. Mann

2. Hva er din stilling?

- A. Toppleder
- B. Mellomleder
- C. Annet

3. Hvorfor er du på Haugalandskonferansen?
(Her kan du velge flere svaralternativer)

- A. Få kontakter/skape nettverk
- B. Motta kunnskap
- C. Obligatorisk gjennom min arbeidsplass
- D. Annet

4. Opplever du at du er med i et nettverk?

- A. Ja
- B. Nei

Dersom du svarte nei, gå videre til spørsmål 8a.

5. Ser du på vedlikehold av nettverket ditt som en investering for karriere?

- A. Ja. Det er viktig å ta vare på kontaktene sine.
- B. Nei. Det er bortkastet tid

6. Har du benyttet nettverket/relasjonene dine for å fremme egen karriere.

- A. Ja
- B. Nei

Snu arket!

7.Hvilke virkemidler bruker du for å vedlikeholde og bygge nettverket/relasjonene dine?
(*Her kan du velge en eller flere svaralternativer*)

- A. Forretningslunsjer
- B. Telefonsamtaler
- C. E-post
- D. Nettverksmøter
- E. Seminarer/kurs
- F. Losjer
- G. Kunde/leverandør-møter

8a.Oppfatter du at kvinner benytter seg mindre av nettverket/relasjonene sine enn menn, når det gjelder egen karrierevekst?

- A. Ja
- B. Nei

8b.Dersom du svarte " ja" i spørsmål 8a, hvorfor?
(*Her kan du velge flere svaralternativer*)

- A. Kvinner har færre kontakter enn menn
- B. Menn er mer målrettet enn kvinner
- C. Kvinner er mer forsiktige av natur enn menn
- D. Annet

9a.Dersom du ønsker å fremme karrieren din, kjenner du da noen som kan bidra?

- A. Ja
- B. Nei

9b.Dersom du svarte "ja" i spørsmål 9a. Hva gjør du?

- A. Tar kontakt med personen
- B. Tenker at han/hun ikke har tid og tar derfor ikke kontakt
- C. Det er lenge siden vi har snakket sammen, og jeg føler derfor det er upassende å ta kontakt

Takk for din deltakelse!

Marit Thorland, Hildegunn Vestbøstad og Judith Beate Bårdsen

Vi kan kontaktes på mail: 126091@studpost.hsh.no, eller mobil: 400 11 246

11 Referanseliste

- Bakken, P. C. (2007). *Åpen søknad: 6 av 10 jobber blir ikke utlyst!* Hentet 31. mars 2009 fra <http://www.studenttorget.no/index.php?show=4537&expand=4631,4537&artikkelid=3143>
- Boneva, B., Kraut, R. & Frohlich, D. (2001). Using e-mail for personal relationships: The difference gender makes. *American Behavioral Psychologist*, 45(3). S. 530-549
- Brass, D. J. (1985). Men`s and women`s networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. *Academy of Management Journal*, 28(2), s. 327-343.
- Drake, I. & Solberg, A. G. (1995). *Kvinner og ledelse - gjennom glasstaket?* Oslo: TANO.
- Erickson, B. H. (2001). Good networks and good jobs: The value of sociale capital to employers and employees. In N. Lin, K. Cook & R. S. Burt (Red.). *Social capital: Theory and research* (s. 127-158). New Brunswick, N.J.: Aldine Transaction.
- Frosch, M., & Jensen, W. T. (2007). *Mænd får job gennem deres netværk*. Nyt Fra Danmarks Statistik, , 2. Hentet 15. mai 2009 fra <http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2007/NR297.pdf>
- Fyrand, L. (2005). *Sosialt nettverk: Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (Red.).(2008). *Behavior in organizations*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.

- Grønmo, S. (1985). Datakombinasjoner og analysestrategier. In B. Dale, M. Jones & W. Martinussen (Red.). *Metode på tvers: Samfunnsvitenskapelige forskningsstrategier som kombinerer metoder og analysenivåer* (s. 113-146). [Trondheim]: Tapir.
- Halvorsen, K. (2008). *Å Forske på samfunnet: En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen akademisk forl.
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk*. [Oslo]: TANO.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik J. (Red.).(2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforl.
- Johannessen, A., Kristoffersen, L., & Tufte, P. A. (Red.) (2004). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt forl.
- Kaspersen, L. (2009). *Kvinnelige styretopper gir blaffen i kjønn*. Hentet 23. mars 2009 fra, <http://www.dn.no/karriere/article1633868.ece>
- Klarabilder*. Hentet 10. Mai 2009 fra <http://www.klarabilder.nu/illustration/bild16.html>
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Larsen, A. K. (2007). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. Bergen: Fagbokforl.
- Lin, N., Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981). Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review*, 46(4), 393-405.

- Linehan, M. (2001). Networking for female manager`s career development. *Journal of management development*, 20 (10), 823-82
- Parmann, M. & Solberg, K. (2006). *Den beste metoden for å finne jobb*. Hentet 20. mars 2009 <http://www.ambisjoner.no/article.asp?artikkel=1166>
- Person, C. B. & Wieck, L. (1985). Networking: A power strategy. *Nursing Economics*, 3, s. 53-57.
- Photographs-asia*. Hentet 12. Mai 2009 fra <http://www.photographs-asia.com/html/Fishing-Goa.htm>
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforl.
- Schiefloe, P. M. (1997). *Sosiale nettverk: Innføring i sosiologi*. Dragvoll: Allforsk.
- Schor, S. M. (1997). Separate and unequal: The nature of women`s and men`s career-building relationships. *Business Horizons*, s. 51-58.
- Segerman-Peck, L. M. (1991). *Networking and mentoring: A woman's guide*. London: Piatkus.
- Solberg, K. & Backe, G. S. (Red.).(2005). *Jobbsøkerskolen 2006*. Sandvika: Kaleidoskopet.
- Vekst revisjon*. Hentet 03. mai 2009 fra http://www.vekst-revisjon.no/filestore/585677_53880881.jpg