

Kvinnenettverk i næringslivet: Business as usual?

En kvantitativ studie om kvinners erfaringer med nettverket «Women in Business» i Kristiansand.

Sofie Bartholomay Lingner

VEILEDERE

May-Linda Magnussen

Sivert Skålvoll Urstad

Antall ord: 24 437

Universitetet i Agder, 2020

Fakultet for samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Lektorutdanning for trinn 8.-13.

Forord:

Mitt siste år på lektorutdanningen ved Universitetet i Agder er ved veis ende, og med stengte lesesaler og veiledning på Zoom har dette semesteret virkelig vært noe utenom det vanlige. At denne masteroppgaven ble til, er det flere som skal ha takk for.

Mine veiledere May-Linda Magnussen og Sivert Skålvoll Urstad fortjener en stor takk for de gode tilbakemeldingene de har gitt meg gjennom hele denne prosessen. Takk for raske svar og nødvendige oppmuntringer.

Næringsforeningen skal ha takk for et godt samarbeid om oppgaveforslaget, og for muligheten til å presentere resultatet i etterkant av prosjektperioden. En stor takk også til medlemmene av nettverket Women in Business, som har svart på undersøkelsen min og delt sine meninger, erfaringer og opplevelser.

Tusen takk til mine medstudenter for deres engasjement for «Shut up and write»-dagene vi har hatt over Zoom dette semesteret. Til slutt en takk til venner og familie som har holdt ut med uendelig snakk om teori og analyse, og ikke minst til min samboer som jeg har fått dele alle oppturer og nedturer med.

Kristiansand, juni 2020

Sofie Bartholomay Lingner

Sammendrag

I denne studien er det undersøkt hvordan medlemmer av nettverket Women in Business opplever deltakelse i dette, samt hvordan de opplever likestillingssituasjonen på deres egne arbeidsplasser. Det er også spurt etter kvinnenenes holdninger til likestilling generelt. Studien har fått tittelen «Kvinnenettverk i næringslivet: Business as usual?», som reflekterer temaets aktualitet og navnet på nettverket som undersøkes.

Oppgavens problemstilling er todelt, og har spurt etter i) «Hvordan opplever kvinner som deltar i nettverket «Women in Business» likestillingssituasjonen på sine arbeidsplasser, og deltakelse i dette nettverket?», og ii) «Hvordan kan disse opplevelsene forstås i lys av utvalgt sosiologisk teori?». Det er anvendt kvantitativ metode for å besvare disse spørsmålene, og svarene på spørreundersøkelsen er analysert og diskutert i lys av teorier om nettverk, nyliberalistisk feminisme, styringsrelasjoner og etablert kjønnede normer. Studien kan bidra med innsikt og forståelse av hvordan det er å være medlem av et nettverk for kvinner med lederstilling eller lederambisjoner.

Til tross for et meningsmangfold blant respondentene, finner denne studien at utvalget stort sett mener at årsaken til lav kvinneandel i styrer og ledelse ikke handler om at kvinner mangler motivasjon eller kompetanse. Derimot skårer mangel på nettverk høyt, som også er hovedgrunnen til at utvalget har meldt seg inn i Women in Business. Konklusjonen på første del av problemstillingen er at kvinnene i stor grad trives på egne arbeidsplasser, opplever å ha like karrieremuligheter som sine mannlige kolleger, og opplever at deres ledertalenter anerkjennes på arbeidsplassen. De fleste respondentene jobber i bedrifter eller organisasjoner som har mål om, og tiltak for, å oppnå likestilling, og kan dermed sies å jobbe i relativt likestillingsorienterte bedrifter.

Studien finner også at respondentene i stor grad er fornøyde med medlemskapet i Women in Business, og ønsker å være medlem lenger. Det er imidlertid flere som er usikre på om nettverket gir dem karrierefremmende utvikling eller nettverk, noe som forklares med lengden på deres medlemskap, som er maksimalt tre år. Det vises også tendenser til enkelte grupperinger innad som gjør at nettverket, dersom du er «inne», oppleves som inkluderende, men ikke dersom du er «ute». Flere svarer at de blir motiverte til å søke leder- og styreverv, og at Women in Business til en viss grad er en base for rekruttering, til tross for at svært få har opplevd å bli tilbudt en stilling via nettverket. De fleste mener at det er en arena for nyttig

erfaringsdeling. Det er ulike meninger rundt spørsmål om å anbefale andre i nettverket til stillinger i egen bedrift, og om Women in Business bør formidle mer kunnskap om likestillingsproblematikk.

For å få en bedre forståelse av svarene på problemstilling i), og dermed svare på del ii), har jeg sett funnene i lys av teori, samt opp mot respondentenes svar på bakgrunnsspørsmål og om likestilling generelt. Respondentenes svar på dette kan ha hatt innvirkning på hvordan de oppfatter situasjonen på egne arbeidsplasser, og deltakelse i nettverket Women in Business. Problemstilling ii) har imidlertid flere svar. Utvalget består av en gruppe kvinner med høy utdanning og som besitter en lederstilling, oftest i privat sektor. Sett i lys av feministiske teorier har jeg reflektert over om utvalget har tilpasset seg et kjønnset lederideal, og om Women in Business er en arena for en slik tilpasning og som bidrar til den numeriske likestillingen, heller enn økt likestilling og mangfold.

Likevel viser funnene at individorienterte holdninger til likestilling og tanker om at individet er sin egen lykkes smed, ikke er like fremtredende blant mitt utvalg, som man kunne antatt basert på teorien. Sett i lys av nettverksteorier, kan respondentenes opplevelser av deltakelse i nettverket Women in Business forstås som hovedsakelig vellykket. Samtidig ser det ut til at svake relasjoner både kan være vanskelig å etablere i dette nettverket, og at sterkere relasjoner er av større betydning for respondentene trivsel.

Nøkkelord: Kvinnenettverk, likestilling, feminisme, næringsliv, Women in Business

Innholdsfortegnelse

Forord:	i
Sammendrag	ii
Figuroversikt	vi
Tabelloversikt	vi
1 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for oppgaven	1
1.2 Temaets aktualitet.....	2
1.3 Problemstilling	4
1.4 Næringsforeningen og Women in Business	5
1.5 Oppgavens videre oppbygning	6
2 Bakgrunn og kontekst: likestilling i arbeidslivet	8
2.1 Likestillingsutviklingen i Norge.....	8
2.2 Kvinner i lederstillinger og styreverv	10
2.3 Næringsliv, kjønn og ledelse	10
2.4 Likestilling på Sørlandet.....	11
2.5 Likestilling som numerisk likestilling	12
3 Teoretisk rammeverk	13
3.1 Nettverk og nettverksteori	13
3.1.1 Rekruttering til styrer/ledelse	15
3.2 Begrunnelser og tiltak for likestilling	16
3.2.1 «Employer branding»	16
3.2.2 Tiltak for å oppnå likestilling	17
3.3 Det individorienterte samfunn	17
3.3.1 Likestilling i det individorienterte samfunn.....	18
3.3.2 Nyliberalistisk feminisme.....	19
3.3.3 Styringsrelasjoner og idealarbeideren	21
3.3.4 Interseksjonalitet og «the bifocal approach»	22
4 Metode	24
4.1 Kvantitativ metode	24
4.2 Å skrive et oppgaveforslag.....	25
4.3 Utforming av spørreundersøkelsen.....	26
4.3.1 Spørsmål og svaralternativer	27
4.4 Utvalg	29
4.5 Test og utsending av undersøkelsen	30
4.6 Validitet og reliabilitet.....	31
5 Presentasjon og diskusjon av funn	32
5.1 Del 1 – Women in Business: Hvem er de?.....	32
5.2 Del 2 – Women in Business og deres holdninger til likestilling	33

5.2.1	<i>Holdninger til likestilling</i>	33
5.2.2	<i>Uttestengelse</i>	34
5.2.3	<i>Ansvar</i>	36
5.2.4	<i>Tiltak</i>	37
5.3	Del 3 – Women in Business og deres <i>erfaringer</i> med likestilling	39
5.3.1	<i>Fornøyd med egen arbeidsplass</i>	39
5.3.2	<i>Tiltak ved arbeidsplassen</i>	40
5.3.3	<i>Kjønn på arbeidsplassen</i>	43
5.3.4	<i>Anerkjennelse og egen kompetanse</i>	44
5.4	Del 4 – Hvorfor Women in Business?.....	45
5.4.1	<i>Medlemskap i Women in Business</i>	46
5.4.2	<i>Betaling av medlemskap</i>	49
5.4.3	<i>Personlig utbytte av nettverket</i>	50
5.4.4	<i>WiBs funksjoner</i>	53
5.4.5	<i>WiB framover</i>	56
5.5	Oppsummering av hovedfunn	60
6	Spørsmål og refleksjoner	63
6.1	Numerisk likestilling og interseksjonalitet	63
6.2	Individualisme og «the bifocal approach»	64
6.3	Women in Business – business as usual?	65
7	Avslutning og konklusjon	67
7.1	Konklusjon	67
7.2	Innspill til Næringsforeningen/Women in Business.....	68
7.3	Videre forskning.....	70
	Litteraturliste	71
	Vedlegg	75
	Vedlegg 1: Ytterligere resultater fra spørreundersøkelsen	75
	Vedlegg 2: Informasjonsskriv og spørreundersøkelse.....	81
	Vedlegg 3: Godkjennelse fra Norsk senter for forskningsdata.....	100

Figuroversikt

Figur 1 «Bare styrer med lovkrav har kjønnsbalanse».....	10
----------------------------------------------------------	----

Tabelloversikt

Tabell 1 «Bakgrunnsvariabler»	29
Tabell 2 «Menn og kvinner er ledere på ulike måter»	33
Tabell 3 «Utestengelse»	34
Tabell 4 «Kvinner mangler X for å bli ledere/styremedlemmer»	35
Tabell 5 «Hvem bærer ansvaret»	37
Tabell 6 «Kjønnskvoltering er en god løsning for å få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer»....	37
Tabell 7 «Kvinner bør utvikle bedre/andre lederegenskaper slik at de kan konkurrere med menn»....	38
Tabell 8 «Fornøyd med egen arbeidsplass»	39
Tabell 9 «Tiltak og mål om likestilling – 1»	40
Tabell 10 «Tiltak og mål om likestilling – 2»	41
Tabell 11 «Tiltak og mål om likestilling – 3»	42
Tabell 12 «Betydning av kjønn for å stige i gradene ved egen arbeidsplass»	43
Tabell 13 «Anerkjennelse og tro på egen kompetanse».....	44
Tabell 14 «Lederstilling og anerkjennelse»	45
Tabell 15 «Lengde på medlemskap».....	46
Tabell 16 «Årsak til medlemskap»	46
Tabell 17 «Medlemskap neste år».....	47
Tabell 18 «Hvem betaler + det er for dyrt».....	49
Tabell 19 «WiB gir meg [...]»	51
Tabell 20 «WiB motiverer meg til å sikte mot lederstilling eller styreverv».....	52
Tabell 21 «WiB gir meg kompetanse og kunnskap som har gjort meg bedre egnet til å ta lederverv/styreverv».....	53
Tabell 22 «Rekruttering»	54
Tabell 23 «Støtte og erfaringsdeling»	55
Tabell 24 «WiB burde formidle mer kunnskap om likestillingstematikk»	56
Tabell 25 «Vil du anbefale andre kvinner å være medlem»	59

1 Innledning

I denne masteroppgaven skal jeg undersøke hvordan medlemmer av nettverket Women in Business opplever deltakelse i dette nettverket, samt hvordan de opplever likestillingssituasjonen på deres egne arbeidsplasser. Nettverket er opprettet av Næringsforeningen i Kristiansandregionen (heretter omtalt som Næringsforeningen). Denne studien har fått tittelen «Kvinnenettverk i næringslivet: Business as usual?». Tittelen viser til temaets aktualitet og nettverkets navn.

Gjennom denne studien søker jeg etter kvinners opplevelser av et forretningsnettverk i Kristiansand, samt deres holdninger til likestilling generelt, og opplevelser av likestillingssituasjonen på sine egne arbeidsplasser. Jeg bruker ulike sosiologiske teorier til å forsøke å forstå disse opplevelsene, samt til å drøfte eventuelle problematiske sider ved nettverket og til å reflektere rundt forbedringspotensiale. I dette innledende kapittelet gir jeg en forklaring av bakgrunnen for oppgaven og hvordan oppgavens tema er aktuelt i dag. Deretter presenterer jeg oppgavens problemstilling og informasjon om Næringsforeningen og nettverket Women in Business. Til slutt følger en oversikt over oppgavens videre struktur og oppbygning.

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Næringsforeningen publiserte et oppgaveforslag på Universitetet i Agder sitt Kompetansetorg, som jeg oppdaget høsten 2019. Oppgaveforslaget lød slik:

Næringsforeningen har som et av sine mål å jobbe for mer likestilling i næringslivet. På bakgrunn av dette har vi tatt initiativ til å opprette nettverket Women in Business, et forretningsnettverk for kvinner. Målet med nettverket er å øke antallet kvinnelige ledere i næringslivet og der hvor beslutninger fattes, som i styrer og ledelse, ved å bringe disse sammen. Nettverket har vært operativt siden mars 2017, og teller i dag rundt 250 medlemmer. Det tilrettelegges for årlige faglige og sosiale samlinger i nettverket, og det har vært gjennomført en mentorordning for medlemmene. Nå ønsker vi å undersøke om Women in Business er med å bidra til utvikling av et mer likestilt arbeidsliv. (Kompetansetorget, 2018)

Jeg har lenge hatt interesse for likestillingstematikk og fant forslaget svært interessant. Derfor tok jeg kontakt med Næringsforeningen og vi hadde et møte hvor vi diskuterte muligheter og utfordringer ved en slik undersøkelse. Ettersom denne studien har det smale omfanget av 30

studiepoeng, ble vi enige om å endre oppgaveforslaget. Nettverket Women in Business har i tillegg kun være operativt i omtrent 3 år, som gjør det vanskelig å undersøke om det har bidratt til utviklingen av et mer likestilt arbeidsliv nå. Derfor ble forslaget konkretisert, og jeg utarbeidet et prosjektforslag som omhandlet nettverkets medlemmer og hva slags betydning deltakelse i nettverket har for dem. I tillegg var jeg interessert i hvordan nettverkets medlemmer opplever likestillingssituasjonen på sine egne arbeidsplasser, og hva de mener om likestilling mer generelt.

1.2 Temaets aktualitet

Jeg har tidligere hørt om ulike nettverk og lederutviklingsprogram for kvinner som ønsker å bli ledere eller utvikle nyttige lederegenskaper, for eksempel Næringslivets Hovedorganisasjons (NHO) «Female Future», lansert i 2003 (Næringslivets hovedorganisasjon, u.å). Et av deres hovedformål er å øke andelen kvinner i ledelse og styrer, og de fokuserer på deltakernes lederegenskaper, kompetanseheving, tale- og presentasjonsteknikker, synliggjøring av deltakere, og nettverksbygging (Christensen, 2015, s. 163). I en rapport fra 2006, fant Gro Kvåle, May-Linda Magnussen, Liv Mari Nesje og Trond Stalsberg Mydland at programmet hadde en positiv nettverksskapende rolle, men at det var behov for å møte de som faktisk rekrutterer også (Kvåle et al., 2006, s. 33).

I en undersøkelse fra 2013 svarte 60 prosent at de har hatt «progresjon i sine lederkarrierer og litt over 60 prosent har innfridd karrierebevegelser i form av å ha tatt på seg ett eller flere styreverv under eller etter deltagelse i Female Future» (Håpnes & Buvik, 2013, s. 11). I tillegg blir deltakerne delt inn i såkalte basisgrupper, og flere av disse gruppene melder at de eksisterer og brukes som nettverk også i etterkant av programmet (Håpnes & Buvik, 2013, s. 12).

I november 2019 publiserte Morgenbladet en reportasje om «bedriftsfeminismen» med spørsmål om nye kvinnenettverk er «jenteklubben grei eller feminismens neste fase» (Lund-Fjæren, 2019a). Reportasjen forklarer at det har vært en trend med kvinnenettverk i Norge, med eksempler som Dagens Næringslivs «DN Kvinner» for de som er interessert i økonomi og likestilling, og HER Global Network, et kvinnenettverk for «industry leaders and female power houses». Reportasjen viser intervjuer med Andrea Belck-Olsen, leder av kvinnenettverket HER Oslo, og Jorun Sofie Fallmo Aartun, journalist i Dagens Næringsliv. Det ble poengtert at DN Kvinner ikke er en arena hvor man ukritisk fremsnakker kvinner, og

at de helst ønsker et mangfold av kvinner i gruppene. HER Oslo ønsker et mangfold av kvinner, fordi at «dette med *diversity* er supergøy og viktig» (Belck-Olsen i Lund-Fjæren, 2019a). Likevel er det ikke sikkert at mangfold er mulig «hvis man skal oppnå det samme gode diskusjonsklimaet som kjennetegner gruppen» (Aartun i Lund-Fjæren, 2019a).

Isabelle Ringnes, leder av teknologinettverket TENK og en av gründerne bak #HunSpanderer, som er en organisasjon som jobber for likestilling og for å modernisere feminismen (HunSpanderer, u.å), sier: «Slik jeg opplever det, er de fleste nettverkene åpne for alle bransjer og samfunnslag, men av naturlige årsaker søker kanskje flere ledere og gründere sammen fordi de har et behov for å snakke med folk som deler felles utfordringer» (Ringnes i Lund-Fjæren 2019a). Kvinnenettverkene har møtt både ris og ros:

«Kritikerne, som ofte befinner seg på venstresiden, anser bedriftsfeministene som en eliteklubb, en feminisme for den profesjonelle lederklassen. Tilhengerne, som ofte befinner seg på høyresiden, betrakter det nye fokuset som et etterlengtet oppgjør med skjeve maktstrukturer på toppen av næringslivet» (Lund-Fjæren, 2019a)

Samfunnsdebattant Elin Ørjasæter er en av flere som kritiserer arbeidet som gjøres i kvinnenettverkene. Hun trekker fram at de er hyggelige, men unyttige og ensidige, og at de forneker klasseperspektivet: «Det er forbanna behagelig å være opptatt av feminisme, så slipper man å være opptatt av klasse» (Ørjasæter i Lund-Fjæren, 2019a). IdaLou Larsen kommenterer at kvinnenettverkene ikke er feministiske hvis man ser det i 1970-tallsfeministenes definisjon av ordet, og at det kan virke «som om kvinner bør bli mest mulig lik menn for å lykkes i det kapitalistiske forretningslivet» (Larsen i Lund-Fjæren, 2019a).

Tilhengerne av kvinnenettverk, på den andre siden, kommenterer at flere slike kvinnenettverk er etablert som en slags motreaksjon på Gutteklubben Grei, og at «Forhåpentligvis vil idealet om mangfold ligge der som en ryggmargsrefleks, slik at man ikke gjør seg skyldig i det samme som gutta har gjort historisk» (Johannessen i Lund-Fjæren, 2019a). Videre blir spørsmålet om disse kvinnenettverkene er positive eller negative for feminismen, som Hadja Tajik ble intervjuet om kort tid etter denne artikkelen. Hun ble spurt om hva hun mener om de nyetablerte kvinnenettverkene, og svarte at flere av deres funksjoner handler mer om «selvrealisering», og at dette alene ikke endrer maktstrukturer i samfunnet (Lund-Fjæren, 2019b).

I tillegg sa hun at medlemmene av disse nettverkene gjerne reflekterer det som vanligvis er sammensetningen i næringslivets toppsjikt, og at selv om det skal være et nettverk med mangfold, så er det ikke et fellesskap, men heller en arena for «et veldig individuelt prosjekt» (Tajik i Lund-Fjæren 2019b). I skyggen av det positive kvinnenettverkene kan bidra til, står man dermed i fare for å reprodusere stereotyper om et kvinnelig lederideal.

En viktig del av å skape forandring handler like mye om å holde dørene åpne for dem som kommer etter deg, ikke bare om å søke til et nettverk av mennesker som er på samme nivå som deg selv, eller som er der du ønsker å være. [...] De som klarer å passe inn i malen, skal ikke klandres for det, men hvordan en kvinnelig lederskikkelse kan fremstå er fortsatt ganske smalt. Å manøvrere i dette krever en form for visuell kompetanse som menn slipper å bale med. (Tajik i Lund-Fjæren, 2019b)

Spenningen mellom argumentene for og imot kvinnenettverkene og det nye fokuset på likestilling, eller «bedriftsfeminismen», bunner i en uenighet om hva og hvem disse nettverkene er nyttige for. Med denne studien kan jeg gi et bidrag til diskusjonen med å undersøke hvordan det oppleves å være på «innsiden» av et nettverk for kvinnelige ledere og/eller lederambisjoner. Som det kommer fram av datamaterialet mitt, kan denne studien gi støtte til begge sider i diskusjonen som er presentert her. Samtidig er det nok ikke kun slik det ser ut til i media, men at sannheten er mer kompleks enn som så.

1.3 Problemstilling

Etter arbeid med oppgaveforslaget fra Næringsforeningen og et innblikk i temaets aktualitet, ble jeg interessert i hvorfor kvinner melder seg inn i nettverk og hvilket utbytte de opplever å få. Basert på dette ble oppgaveforslaget, i samråd med Næringsforeningen, endret til å omhandle dette. Jeg ble også nysgjerrig på hvordan kvinnene opplever likestillingssituasjonen på sine egne arbeidsplasser, og hvordan man kan forstå deres opplevelser. Derfor har jeg valgt en todelt problemstilling:

- i) *Hvordan opplever kvinner som deltar i nettverket «Women in Business» likestillingssituasjonen på sine arbeidsplasser og deltakelse i dette nettverket?*
- ii) *Og hvordan kan disse opplevelsene forstås i lys av utvalgt sosiologisk teori?*

For å svare på problemstilling anvendes en kvantitativ forskningsmetode i form av et web-basert spørreskjema, noe som vil bli nærmere forklart i kapittel 4. Svarene på spørreundersøkelsen blir analysert og diskutert opp mot teorier om nettverksforbindelser,

individualisering, og feministiske teorier. Teoriene brukes til å tolke og til å forstå medlemmenes opplevelser av deltakelse i Women in Business, og av likestillingssituasjonen på egne arbeidsplasser. En naturlig del av arbeidet blir også å diskutere om det er problematiske sider ved nettverket, samt å se etter forbedringspotensiale og spørsmål som det kan være viktig at Women in Business tar opp til refleksjon.

I arbeidet med utformingen av problemstillingen, har det vært nødvendig å avgrense studiens omfang. Relaterte og viktige temaer som deltidsarbeid, mammarollen og familieliv er ikke dekket av denne kvantitative studien, men vil likevel blir tematisert kort i kapittel 2, da som et bakteppe og for forståelse av oppgavens kontekst. Disse tingene er diskutert og forsket på tidligere, se for eksempel Halrynjo & Teigen (2016) og statistikk fra Statistisk sentralbyrå (2019). Det jeg heller velger å fokusere på her er ikke mye diskutert og forsket på, og det er derfor interessant å få medlemmene av Women in Business sitt perspektiv, i den pågående likestillingsdebatten og -forskningen. Hensikten blir å undersøke deres kvinnes opplevelser med dette nettverket, samt hvordan de opplever likestillingssituasjonen på sine egne arbeidsplasser. Grunnet oppgavens omfang og tiden Women in Business har vært operativt, vil ikke denne studien kunne måle eller konkludere om nettverkets faktiske påvirkning på arbeids- og/eller næringslivet i Kristiansand. Likevel gir analysene mine grunnlag for å diskutere og se medlemmenes opplevelser i en større sammenheng og antyde enkelte tendenser.

1.4 Næringsforeningen og Women in Business

«Næringsforeningen i Kristiansandsregionen (NiKR) er en interesseorganisasjon som jobber for å fremme næringslivets interesser, og er en medlemseid organisasjon med nesten 1100 medlemsvirksomheter i regionen. Foreningen er en av landets største næringsforeninger, og arbeider for å skape vekst i regionen.» (Næringsforeningen, 2018)

Foreningen skriver at de jobber for å sikre at regionen har det som trengs for at folk skal ønske å bo og arbeide der, samt å skape vekst. Den jobber med næringspolitiske spørsmål og vil fremme næringslivets interesser, samtidig som det på nettsiden understrekes at de er partipolitisk nøytrale. På langsikt har foreningen mål om å være den viktigste møteplassen for næringslivet i regionen, være en næringspolitisk pådriver, og ha et «tett samarbeid mellom næringsliv, utdannings- og forskningsinstitusjoner» (Næringsforeningen, 2018).

I mars 2017 ble nettverket Women in Business etablert av Næringsforeningen etter at en undersøkelse gjort blant kvinner i medlemsbedrifter og kvinnelige deltakere på møter i deres regi, viste en stor interesse for et forretningsnettverk for kvinner (Næringsforeningen, u.å.). Da jeg startet med dette prosjektet, stod det på Næringsforeningens nettside at Women in Business blant annet ønsker å være en «pådriver for å sikre likestilling og mangfold i Kristiansandregionen. Underveis i prosjektperioden ser det ut til at dette er endret, og det står nå at «Women in Business er en av Næringsforeningens ressursgrupper, og er et forretningsnettverk for kvinner som har, eller ønsker å ha, lederoppgaver» (Næringsforeningen, u.å.). Likevel står det fortsatt at deres strategi er å styrke kvinneandelen på beslutningsarenaer, og å bidra til å gjøre regionen til «Norges beste næringsregionen på likestilling og mangfold».

Medlemskap i Women in Business koster mellom 300 og 900 kroner i året, avhengig av om du er student eller ikke, og om bedriften du jobber i er medlem i Næringsforeningen eller ikke. Det er ønskelig med «en kultur hvor vi heier hverandre fram, hvor vi samhandler og er gode ambassadører for nettverket», og kvinner som «ønsker å bidra til å løfte kvinneandelen på beslutningsarenaer» (Næringsforeningen, u.å.). Det poengteres også at man skal «heie på hverandre», dele erfaringer med hverandre og anbefale hverandre. Ved å være en slik møteplass for kvinner i lederstillinger eller med «ambisjoner om innflytelse», kan medlemmene bygge nettverk på tvers av sektor og bransjer.

Women in Business har også mål om at andre skal finne godt kvalifiserte kandidater til leder- og styreverv blant medlemmene. Næringsforeningen argumenterer for at man gjennom å bringe kvinnelige ledere og de med lederambisjoner sammen, kan erfaringer utveksles og motivasjon deles. Slik kan man bygge nettverk og drive forretningsutvikling, og styrke næringslivet i regionen «slik at 100 prosent av kompetansen blir tatt i bruk» (Næringsforeningen, u.å.).

1.5 Oppgavens videre oppbygning

I dette innledende kapittelet har jeg presentert bakgrunnen for denne studien, temaets aktualitet og problemstillingen jeg har valgt å jobbe ut fra. Jeg har også gitt informasjon om Næringsforeningen og Women in Business, for å gi leseren en forståelse av studiens bakteppe. I kapittel to forklarer jeg konteksten til oppgavens tema, med likestillingsutviklingen i Norge, likestillingssituasjonen i lederstillinger og næringsliv

generelt, samt holdninger til likestilling på Sørlandet spesielt. Dette gjøres fordi jeg anser det som viktig for forståelsen av konteksten og klimaet som oppgaven skrives inn i.

Deretter følger kapittel tre hvor jeg gjennomgår nettverksteorier, likestillingsbegrunnelser, og feministiske teorier, som legger premissene for diskusjonen i mine analyser. I kapittel fire redegjør jeg for de metodiske valgene mine og forklarer hvordan spørreundersøkelsen ble gjennomført. I tillegg presenterer jeg utvalget og redegjør for styrker og svakheter ved tilnærmingen min. Videre vil analyser og funn fra spørreundersøkelsen bli presentert og diskutert i kapittel fem, henholdsvis i fire deler; (1) Women in Business – hvem er de? (2) Women in Business og deres holdninger til likestilling (3) Women in Business og deres erfaringer med likestilling, og (4) Hvorfor Women in Business?. Kapitlet inneholder også en oppsummering av de mest sentrale funnene.

Kapittel seks inneholder refleksjoner rundt noen spørsmål som reiser seg underveis i studien, blant annet om numerisk likestilling og nyliberalistisk feminisme. I det syvende og avsluttende kapitlet presiserer jeg svaret på problemstillingen min og forslag til videre forskning. Jeg gir også noen innspill til Næringsforeningen basert på de refleksjoner som er gjort underveis, angående eventuelle problematiske sider ved nettverket, samt i forhold til muligheter for forbedringer.

2 Bakgrunn og kontekst: likestilling i arbeidslivet

Ifølge «Human Development Index» (HDI) utviklet av FN, er Norge på femteplass i verden når det kommer til likhet mellom kvinner og menn (United Nations Development Programme, 2019). Likevel er det enkelte felt hvor Norge i likhet med andre land scorer lavere, blant annet kvinner i lederstillinger. I dette kapittelet vil jeg gi en forklaring av likestillingsutviklingen i Norge og hvordan dette kan sees i sammenheng med utviklingen av velferdsstaten, samt hvordan likestillingen ser ut å være i lederstillinger og i næringslivet. Til slutt vil jeg forklare på hvilken måte likestilling på Sørlandet kan by på andre eller flere utfordringer enn ellers i landet, for å se hvilken kontekst nettverket Women in Business opererer i.

2.1 Likestillingsutviklingen i Norge

I «Ulik likestilling i arbeidslivet», gir Sigtona Halrynjo og Mari Teigen (2016) forklaringer på hvordan det norske arbeidslivet i dag må sees i sammenheng med utviklingstrekk innenfor flere samfunnsområder i et historisk perspektiv. Ifølge disse forskerne har mangelen på likestilling tradisjonelt sett bunnet i at menn og kvinner har hatt ulike oppgaver og funksjoner i hjem og samfunnsliv. Videre hevder de at likestillingsutviklingen i stor grad har handlet om å endre de etablerte normene om kjønn og oppgavefordeling, og at vi har kommet dit i dag at de fleste i Norge mener at det beste for en såkalt kjernefamilie med mor, far og barn er at foreldrene både jobber og tar ansvar hjemme på lik linje (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 13; Hansen og Slagsvold, 2012).

«Likestillingsutviklingen er et av vår tids største sosiale og økonomiske framskritt. Kvinners og menns deltakelse på arbeidsmarkedet nærmer seg hverandre, og stadig flere kvinner er økonomisk uavhengige. Samtidig er Norge i dag preget av motstridende tendenser. (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 5)

Likestillingsutviklingen i Norge har delvis vært preget av endring når det kommer til kvinners valg og ønsker i familie- og arbeidsliv, men det har også vært «likestillingsmotiverte velferdsstatspolitiske reformer» som har dyttet denne utviklingen framover (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 16). Utbygging av barnehager, opprettelse av fødselspermisjon og fedrekvote er noen eksempler som har hatt svært stor betydning for den tidlige likestillingsutviklingen i landet vårt. Lovbestemt kjønnskvolterering har også blitt etablert som et virkemiddel for å styrke det underrepresenterte kjønn i bedriftsstyrer. I boken «Virkinger av kjønnskvolterering i norsk arbeidsliv», forklares det at kjønnskvolterering kan sees på som en suksess fordi andelen kvinner

i styrer har økt betraktelig, og at oppfatninger om kvotering har hatt en positiv endring, altså at folk har blitt mer positive til kvotering etter hvert (Teigen & Midtbøen, 2015).

Når man snakker om likestillingsutviklingen i det norske arbeidslivet, blir det stort sett uttrykt som en optimisme og et ønske om en utvikling som går sakte, men sikkert framover (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 20). Å beskrive likestillingsutviklingen slik kan være en fallgrube fordi det ikke fanger opp enkelte paradokser og problemer vi ser i utviklingen. For eksempel er menn fortsatt overrepresentert i toppstillinger i næringslivet, mens kvinner får bedre resultater under utdanning. For å forklare hvorfor utviklingen ser ut til å stoppe opp på enkelte områder, trekker Halrynjo og Teigen frem to sentrale utfordringer: «det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og forholdet mellom arbeidsliv og familieliv – og hvordan disse spiller sammen og gjensidig forsterker hverandre» (2016, s. 20).

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet henger sammen med utviklingen av velferdssystemene i Norge. Velferdsstaten har vært i kraftig vekst siden 1970-årene, i likhet med etterspørselen etter arbeidskraft i offentlige institusjoner, spesielt innen utdanning, helse og omsorg. Kvinnene ønsket lønnet arbeid og det var dermed i offentlig sektor det var størst mulighet for dette, da etterspørselen i privat sektor var mye lavere. «Resultatet ble et kjønnsdelt arbeidsmarked, hvor flertallet av kvinnene arbeidet i offentlig sektor i typiske kvinnedominerte jobber», ifølge Gunn Elisabeth Birkelund og Trond Petersen (2012, s. 145). Kjønnssdelingen vi ser på det norske arbeidsmarkedet i dag må naturligvis ses i sammenheng med dette. Likevel hevder Halrynjo og Teigen (2016) at det er «overraskende at det ikke i større grad har funnet sted en tydeligere utjevning i menns og kvinners yrkesvalg over tid» (s. 29-30).

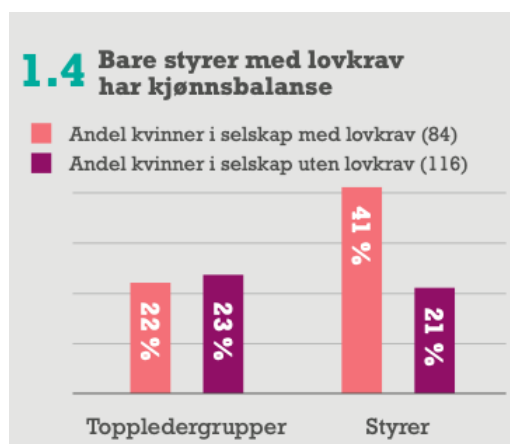
I NOVA-rapporten «Likestilling hjemme» (2012) forklarer Ivar Lima og Ragnhild Steen Jensens kapittel blant annet hvilken betydning livsfase, yrkestilknytning og sosial klasse har for likestilling i hjemmet. De finner at «den mest likestilte gruppen er yngre par som bor i Oslo/Akershus, som er uten barn, der hun har høy utdanning og jobber omtrent like mye som ham» (Lima & Steen Jensen, 2012, s. 87). De finner også at et pars arbeidstid har betydning for deling av barneomsorg, hvor parene har likere arbeidsdeling hjemme når de har lik yrkesaktivitet (2012, s. 88). I tillegg forklarer de at det også er «mer likedelt desto høyere andel hennes inntekt utgjør av parets totale inntekt», opptil det punkt når hun tjener mer enn ham, hvor arbeidsdelingen hjemme ser ut til å holde seg på samme nivå som når de tjener like

mye (Lima & Steen Jensen, 2012, s. 89). Altså ser det ut til kvinner med høy utdanning og inntekt, samt lang arbeidstid, har mer likestilte liv enn andre kvinner.

2.2 Kvinner i lederstillinger og styreverv

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at kvinner besitter omtrent 36 prosent av lederstillingene i Norge i dag (2019). Samtidig er det viktig å huske at statistikken ikke tar høyde for blant annet de ulike sektorene av arbeidslivet, noe som kan gjøre det utfordrende å måle den reelle likestillingen, eller de reelle posisjonene av makt (FN-sambandet, 2017). Når det er snakk om de mest sentrale posisjonene i næringslivet, finnes det imidlertid enkelte vedvarende tendenser til manglende likestilling.

I CORE Topplederbarometer er det undersøkt kjønnsfordelingen i de 200 største selskapene i norsk næringsliv. Barometeret viser at selskapene med krav til kjønnsbalanse i styrer, har oppfylt dette kravet, mens selskapene som ikke påvirkes av kravet har en betydelig lavere prosentandel av kvinner i styrene (Senter for likestillingsforskning, 2018). Toppledergruppene ser vi at fortsatt domineres av menn.



Figur 1 «Bare styrer med lovkrav har kjønnsbalanse» (Senter for likestillingsforskning, 2018)

Ser man på hvilke stillinger menn og kvinner innehar, finner man også at menn er i overtall i såkalte «linjeposisjoner» og «andre posisjoner». Disse defineres som operative stillinger med resultatansvar eller stillinger tett knyttet opp mot dette (eksempelvis CEO, CFO, direktør for markedsføring eller innkjøp, og lignende). Stabsposisjoner er stillinger som har såkalte støttefunksjoner i toppledelsen, for eksempel personalansvar og kommunikasjon. I de sistnevnte stillingene viser barometeret at det er kjønnsbalanse. Barometeret viser også at det har vært en stor utskiftning av toppledere de siste årene, men at det er langt flere menn som har blitt rekruttert til disse stillingene. Etter 1. mai 2016 har 48 av selskapene ansatt en ny CEO, hvor 6 av dem har ansatt en kvinne (Senter for likestillingsforskning, 2018).

2.3 Næringsliv, kjønn og ledelse

Ragni Hege Kitterød, Mari Teigen og Sigtona Halrynjo har gjennomført en studie av kvinnelige og mannlige toppledere i norsk næringsliv og deres meninger om hvorfor kvinner

fortsatt er underrepresentert i topplederverv. Analysene viser at begge kjønn mener at en viktig årsak er at kvinner ikke søker seg til toppstillingene, eller velger andre karriereveier (Kitterød et al., 2015, s. 88). Det er imidlertid relativt store kjønnsforskjeller i meninger om hvordan forhold internt i organisasjoner eller på arbeidsplasser kan virke ulikt for de ulike kjønnenes karrierer. Kvinnene i studien trekker i større grad enn menn frem at rekruttering gjennom uformelle nettverk er et problem.

Analysene til Kitterød et al. (2015) viser også toppledernes holdninger til kvoteringsloven som ble innført i 2003. Resultatet viste at topplederne, uavhengig av kjønn, var mer positive til kvotering til styret i offentlig sektor enn i privat (2015, s. 88). Dette kan være noe av forklaringen på hvorfor likestillingsutviklingen i det norske næringslivet ser ut til å gå saktere enn ellers i samfunnet. Kvoteringsloven har vært kontroversiell, men en nylig rapport fra forskningsstiftelsen Fafo finner at av alle grupper som kan kvoteres til arbeidsplasser, er det størst aksept for å kvotere på bakgrunn av kjønn (Tyldum, 2019, s. 92). I undersøkelsen ble respondentene spurt om kvotering til et NAV-kontor, altså i offentlig sektor. Rapporten viste at 42 % synes det var greit å la kjønn være utslagsgivende når man skulle velge mellom to likt kvalifiserte søkere (hvor det kjønn var underrepresentert).

2.4 Likestilling på Sørlandet

I SSB sin gjennomgang av ulike likestillingsindikatorer i Norge, viser de blant annet forskjellene mellom landets fylker og kommuner¹. Statistikken viser at blant de 30 norske kommunene med skjevst kjønnsfordeling, ligger 22 av disse på Sør- og Vestlandet (Fredriksen, 2019). Kommunene med høy grad av kjønnsbalanse er mer spredt, med overvekt i de nordligste fylkene. Etersom agderfylkene er slått sammen til ett fylke fra 01.01.2020, vil statistikken vise de «gamle» fylkesinndelingene, da det ikke er utarbeidet noe statistikk for år 2020 ennå. Jeg velger å bruke tall fra Vest-Agder som eksempel i de følgende forklaringene, da det er her Næringsforeningen jeg har med å gjøre, er lokalisert. Foreningen har imidlertid medlemmer fra både Aust- og Vest-Agder og jeg vil påpeke at fylkene er tilnærmet like når det kommer til statistikken som presenteres her.

Tall fra 2018 viser at Vest-Agder ligger flere prosentpoeng lavere enn landsgjennomsnittet blant annet når det gjelder andel kvinner og menn i arbeidsstyrken, andelen kvinner blant

¹ Med utgangspunkt i kommunenavn og -tall før kommunesammenslåinger fra 2017 og framover.

kommunestyrerepresentanter og andel kvinner blant ledere. I tillegg er andelen sysselsatte kvinner og menn som jobber deltid høyere enn landsgjennomsnittet, hvor 10,5 prosentpoeng flere kvinner jobber deltid i Vest-Agder (Statistisk sentralbyrå, 2019, tabell 5). Magnussen, Repstad og Urstad (2012) viser i sin artikkel at fylket har flere religiøst aktive innbyggere enn resten av landet, og at disse også er mer skeptiske til likestilling enn religiøst aktive andre steder (s. 215). Magnussen et al. (2012) fant at de religiøse aktive delene av befolkningen i fylket utgjør en likestillingskonservativ kraft. Samtidig påpekes det at et stort flertall er positivt til likestilling og at de «religiøst aktive vestegdene er mer likestillingsvennlige i 2008 enn ti år tidligere» (Magnussen et al., 2012, s. 215).

Med dette som et bakteppe, kan det diskuteres om målene Næringsforeningen har, vil være vanskeligere å nå på Sørlandet, enn de ville vært andre steder i landet. Grunnet oppgavens omfang vil ikke denne studien gi svar på dette, men den kan likevel være et verdifullt bidrag til å forstå den pågående likestillingsutviklingen i regionen. Som det vil komme fram senere, representerer utvalget som har svart på undersøkelsen en relativt spesifikk gruppe som muligens møter andre likestillingsutfordringer enn andre grupper.

2.5 Likestilling som numerisk likestilling

Statistikken og forskningen som er referert til i dette kapittelet fokuserer på det vi kan kalle numerisk eller tallmessig likestilling, på deltakelse og representasjon på ulike arenaer. Dette kan nødvendigvis ikke si noe om fordelingen av posisjoner med reell makt og innflytelse. Det kan heller ikke si noe om hva som kan skje når kvinner kommer inn på arenaer og i roller som tradisjonelt har vært dominert av menn? (Magnussen, Lund & Wallevik, 2018). Tilpasser disse arenaene seg kvinnens forskjellighet, eller må kvinnene tilpasse seg? Og er det sånn at noen kvinner passer bedre inn eller har bedre forutsetninger for å kunne passe inn, enn andre kvinner?

I neste kapittel presenterer jeg sosiologisk teori som gjør det mulig å problematisere en forståelse av likestilling som kun deltakelse og representasjon på ulike arenaer. Svar på de overnevnte spørsmålene vil naturlig nok ikke være ensidige og jeg søker ikke her etter å konkludere om dette. Likevel håper jeg at studien kan være et bidrag til å løfte frem slike refleksjoner.

3 Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet presenterer jeg teori som jeg skal bruke til å drøfte problemstillingen min. Jeg starter med nettverksteorier som skal brukes til å forstå hvordan nettverksforbindelser og relasjoner i et nettverk kan brukes, og dermed diskutere den bruken blant medlemmene av Women in Business. Deretter viser jeg til noen konkrete begrunnelser og tiltak for likestilling generelt, som skal brukes i diskusjoner om hva slags tiltak Women in Business kan sies å være og dermed hva det kan bidra til. Videre følger teorier om hvordan likestillingsarbeid i dagens samfunn kan foregå, og hvilken betydning det kan ha. Teorien om nyliberalistisk feminisme er hovedsakelig basert på en amerikansk kontekst, og skal brukes i kapittel fem og seks til å stille noen kritiske spørsmål rundt Women in Business. Avslutningsvis i dette kapitlet presenterer jeg noen feministiske teorier, som skal brukes til å diskutere numerisk likestilling og normer om en idealleder.

3.1 Nettverk og nettverksteori

Et sosialt nettverk defineres av Bø og Schiefloe (2007) som «et sett av relativt varige, uformelle relasjoner mellom mennesker» (2007, s. 42). Relasjonene kan være sterke, for eksempel til et familiemedlem, eller svake, for eksempel til en bekjent i kollegiet (Bø & Schiefloe, 2007, s. 25-26). Nettverket Women in Business blir forklart som et «forretningsnettverk for kvinner» (Næringsforeningen, 2018), og er opprettet med spesifikke formål som blir forklart i neste kapittel. Et forretningsnettverk oppstår gjerne ikke av seg selv, men blir opprettet av en bedrift, en organisasjon eller en næring/bransje, for å bringe noen sammen som kanskje ellers ikke ville hatt en relasjon (Bø & Schiefloe, 2007, s. 26).

Granovetter illustrerer i sin artikkel «The strength of weak ties» (1973) hvordan relasjoner mellom mennesker kan være sterke eller svake, og kaller det for «ties», eller bånd. Styrken av et slikt bånd defineres ut ifra kombinasjonen av mengden tid, emosjonell intensitet, gjensidig intimitet og gjensidige tjenester som utveksles. Granovetter illustrerer de mellommenneskelige båndene med en modell: to individer (A og B), og et sett (S) av personer som er i kontakt med en eller begge disse: $S = C, D, E$. Hypotesen hans er at man kan se båndet mellom A og B i sammenheng med en større struktur; «the stronger the tie between A and B, the larger the proportion of individuals in S to whom they will both be tied, that is, connected by a weak or strong tie» (Granovetter, 1973, s. 1362). Videre viser han også til empiriske bevis på at dersom bånd som dette er veldig sterke, vil individene A, B og C være

relativt like på flere måter. Dette kan kobles til Rosabeth Moss Kanter sin studie av homosialitet, eller homososial reproduksjon, som viser til at mennesker har en tendens til å foretrekke andre mennesker som ligner en selv (1977).

Om man velger å benytte seg av sine sterke eller svake bånd vil naturligvis avhenge av formålet. Hypotetisk sett vil et svakt bånd i form av en bro ha mulighet til å opprette flere nye veier og har dermed potensialet til å være et veldig viktig bånd. «More people can be reached through weak ties», og disse båndene er dermed roten til en persons større og utvidet nettverk, hvor det kan ligge mange muligheter .

Denne teorien tar ikke for seg andre faktorer ved en relasjon eller nettverksstruktur, som for eksempel hierarkisk struktur. Teorien vil derfor hovedsakelig brukes til å belyse respondentenes ønsker for medlemskap av nettverket Women in Business, og som mulige forklaringer av deres opplevde utbytte av dette. Ettersom sterke bånd etableres etter hvor mye tid, emosjonell intensitet, gjensidig intimitet og tjenester som utveksles, er det rimelig å anta at de man har sterke bånd til er noen man ser ofte, jobber sammen med eller på annet vis har en relasjon til. For mange vil dette være et begrenset antall personer som igjen vil gi begrensede muligheter for karrieremobilitet. Dermed kan det antas at nettverket som undersøkes i denne studien kan gi nye svake bånd og broer, og dermed bidra til kvinnes sosiale mobilitet og/eller karriereavansement.

Nan Lins (2005) nettverksteori tilbyr en oppklaring av komplekse relasjoner mellom nettverkets egenskaper, sosial kapital og ulike typer *avkastning* av sosial kapital (s. 12). «Social capital does not bind or bridge. It is the nature of the social networks that bind, bond or bridge» (Lin, 2005, s. 14). Teorien kan blant annet brukes til å gjenkjenne mønstre i sosiale relasjoner, som han deler inn i tre lag. Det innerste laget kjennetegnes av intime og tillitsfulle relasjoner, som tilsvarende Granovetters «strong ties». Det midterste laget kjennetegnes av bånd som generelt deler informasjon og ressurser, men at relasjonene ikke nødvendigvis er like sterke og bindende som i det innerste laget. Ofte er det en blanding av sterke og svake bånd. Det ytterste og siste laget kjennetegnes av at medlemmene erkjenner en slags felles identitet uavhengig om de samhandler direkte med hverandre eller ikke. (Lin, 2005, s. 14).

Nettverk kan brukes «instrumentelt» (min oversettelse) for å blant annet få informasjon om, og tilgangen til, en ny jobb, en forfremmelse eller lignende, og det kan brukes «expressive» for å opprettholde eller beskytte ressurser som man allerede innehar. Det er rimelig å anta at

et forretningsnettverk som Women in Business vil dele kjennetegn med Lin (2005) sitt ytterste lag.

Avslutningsvis nevner han også at dersom man anvender denne nettverksteorien av sosial kapital på et makronivå, kan det være svært komplekst fordi nettverket da består av mange medlemmer og et «web» av sosiale nettverk. Altså blir gruppen det er snakk om så stor at det danner seg undergrupper i tillegg, og dermed er det vanskelig å navigere seg fram til de relasjoner som best kan tjene de målene du har. Lins nettverksteori av sosial kapital vil brukes til å gjenkjenne mønstre i sosiale relasjoner i nettverket Women in Business, samt å belyse de målene med disse.

3.1.1 Rekruttering til styrever/ledelse

Etter at loven om kjønnskvolterung ble innført/etablert, måtte det rekrutteres flere kvinner til selskapers styrever. Teigen og Midtbøen (2015) forklarer at det har skjedd en *profesjonalisering* av denne rekrutteringen på lik linje som utviklingen av retningslinjer for eierskap og selskapsledelse (s. 28-29). Tidligere har rekrutteringen skjedd gjennom styreverlederens nettverk og ettersom næringslivet tradisjonelt har vært mannsdominert, er det nærliggende å anta at styreverlederens nettverk også bestod av menn, basert på teorier om homososialitet.

Profesjonaliseringen innebærer blant annet at det er opprettet valgkomiteer som skal søke etter nye kandidater, som betyr at det «i stadig større grad vil være systematiske gjennomganger av aktuelle kandidater som ligger til grunn for utvelgelsen til norske bedriftsstyrever» (Teigen & Midtbøen, 2015, s. 29). Aslak Hetland (2008) undersøkte valgkomitémedlemmene muligheter for påvirkning i rekrutteringsprosessen, og fant at mannlige og kvinnelige komitémedlemmer bruker nettverkene sine noe ulikt når de ser etter potensielle kvinnelige styrekandidater. Mens kvinnene ser etter kandidater i sine direkte nettverk, altså personer de kjenner selv, bruker mennene indirekte nettverk til å få anbefalt kandidater «som de selv ikke kjenner personlig» (Hetland, 2008, s. 345).

Hetland (2008) fant at nettverk av bekjentskaper var av stor betydning for en arbeidsgiver i rekruttering og ansettelsesprosesser. Analysene hans viser også at det i perioden etter innføringen av kvoteringsloven var de kvinnelige komitémedlemmene som hadde størst innflytelse, fordi de kjente til flere kvinnelige kandidater enn hva mennene gjorde. Han mener dette kan tyde på at «felles kjønn bidrar til at relasjoner lettere oppstår» (Hetland, 2008, s. 350), slik også Kanter (1977) argumenterer.

Hetland forklarer også at det nå har blitt opprettet «formaliserte nettverk» hvor tanken er å få økt informasjon om potensielle styrekandidater. Han viser eksempelvis til grupper som samles jevnlig for å bli bedre kjent eller holde kontakten, eller grupper som deltar på kurs eller seminarer hvor de potensielt kan møte de som rekrutterer. Det er imidlertid få i hans studie som nevner at de bruker dette som en arena for rekruttering, og at de som faktisk gjør det, viser seg å ha en personlig relasjon til personer i nettverket fra før (Hetland, 2008, s. 349). Dermed kan formålet med å opprette formaliserte nettverk for å synliggjøre kvinner til styreverv, ikke være særlig hensiktsmessig dersom det ikke er personlige relasjoner eller kontakter involvert i tillegg.

3.2 Begrunnelser og tiltak for likestilling

I kapittelet til Halrynjo og Teigen (2016) vises det til Helga Hernes sin typologi hvor likestillingsbegrunnelser blir delt inn i tre hovedtyper; rettferdighet, ressurser og interesser. Argumenter som handler om rettferdighet konsentrerer seg om likestilling som en rettighet og prinsipper om samfunnsdeltakelse på like vilkår. Argumenter om ressurser handler om at for å sikre mangfold, må man ha en nokså lik fordeling av kvinner og menn, og at dette vil bidra til å utnytte potensialet i befolkningen bedre. «*Interesseargumenter* for likestilling vektlegger at menns og kvinners interesser ofte vil stå i motsetning til hverandre, og at omtrent lik deltakelse av kvinner og menn er nødvendig for å sikre at begge interesser får komme til uttrykk og blir hørt» (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 15).

3.2.1 «Employer branding»

Flere bedrifter og selskaper er forpliktet til å ha kjønnsbalanse i styrene etter lovkravet som ble innført i 2003, og har innført «likestillings- og mangfoldsrettede tiltak» (Christensen, 2015, s. 163). Basert på ressursargumenter, legger selskapene vekt på at det er lønnsomt å ha et bredt spekter av talenter og egenskaper, og at kvinner og menn bidrar med ulike ting. Fokuset som da blir satt på kvinnens egenskaper og de forventninger som følger, kan imidlertid stille problematiske krav til kvinnen om å bevise sin «nyttige forskjellighet» (Christensen, 2015, s. 164). I tillegg viser det seg at å profilere disse tiltakene kan være lønnsomt for bedrifter i seg selv, i form av «employer branding», men det fører ikke nødvendigvis til økt likestilling i bedriften (Christensen, 2015, s. 164; Backhaus og Tiko, 2004).

Med utgangspunkt i rettferdighetsargumentet som forklart over, kan selskaper profilere sine tiltak for mangfold og likestilling som deres «samfunnsansvar». Samtidig kan dette bidra til at selskapet får et bedre omdømme, som igjen kan føre til økt lønnsomhet. Christensen (2015) argumenterer dermed at bedrifter og selskaper kan bruke tiltak for likestilling som en slags markedsføringsstrategi, som kan være svært lønnsomt (s. 166-167).

3.2.2 Tiltak for å oppnå likestilling

Et rettferdig samfunn er ifølge Nancy Fraser et samfunn der alle deltar på like vilkår og at for å oppnå dette er det behov for en omfordeling av de godene vi har i samfunnet (Fraser, 2010). Politiske tiltak for å få til en slik omfordeling, kategoriserer Fraser som enten bekreftende («affirmative») eller transformative tiltak (Fraser, 2010). Fraser anbefaler i utgangspunktet ikke de bekreftende politiske tiltakene, fordi dette er tiltak som skal kompensere for allerede negativt og urettferdig utfall. Derimot anbefaler hun de transformative, som har som mål å endre årsakene til at urettferdighet oppstår. Altså er det de sistnevnte som vil ha forebyggende effekt. Bekreftende tiltak kan også ha en slags selvforsterkende effekt, ved at man forsøker å skape rettferdighet langs én dimensjon, men at det resulterer i mer urettferdighet langs en annen (Mortensen et al., 2011, s. 147).

Birkelund og Petersen (2012) forklarer at arbeidsmarkedet er den mest sentrale arenaen for fordeling av velferd i det norske samfunnet (s. 144), og i kapittel 2 forklarte jeg at selv om kvinner og menns yrkesdeltakelse nærmer seg hverandre, er arbeidsmarkedet fortsatt kjønnsdelt. Selv om goder gjerne tolkes som eiendom og inntekt, holder Fraser (2010) også fram at likeverdig inkludering på arenaer med reell makt, er essensielt for å få et rettferdig samfunn. I Norge er det også et politisk press om å få flere kvinner inn i lederstillinger, i begge sektorene (Birkelund & Petersen, 2012, s. 160).

3.3 Det individorienterte samfunn

Olve Krange (2004) gir flere eksempler på ulike sosiologers «modernitetsteser» som beskriver hvordan vi har gått fra kollektivismen til individualisme, sett i et historisk perspektiv. Dette brukes som forklaringer på vår samtid og reflekterer noen utviklingstrekk, blant annet en tese om økt individualisering. Kort forklart handler dette om at institusjonene som stod sterkt i samfunnet og i menneskers liv før, ikke har denne posisjonen lenger, og at individene nå er mer overlatt til seg selv (Krange, 2004, s. 7).

I boken «Selvmordet» forklarer Émile Durkheim at når kollektive tradisjoner forsvinner, forsvinner også klart definerte sosiale situasjoner (Durkheim, 2001). Derfor begynner individene å fokusere på seg selv og ser etter årsaker til og løsninger på sine problemer. Ivar Frønes og Lise Kjølørød (2012) forklarer at felles for Durkheim og andre sosiologers perspektiver på det moderne samfunnet, er en ide om en underliggende systemrasjonalitet. Det er når denne systemrasjonaliteten ikke lenger gjelder, at individene selv må manøvrere seg i samfunnet i søken etter sitt eget beste. Forfatterne viser dette med USA som eksempel, hvor det er tydelig ved profittsøkende, private helsetjenester som resulterer i goder kun for enkelte deler av befolkningen. De viser også hvordan såkalte «subsystemer» blir påvirket av ulike rammefaktorer, som i Norge innebærer en kombinasjon av en velferdsmodell og en «betydelig privat og offentlig rikdom» (Frønes & Kjølørød, 2012, s. 17-18).

I artikkelen «A new narrative of young people's health and well-being» forklarer Richard Eckersley hvordan ungdoms oppførsel har forandret seg og hvordan den individuelle oppførselen kan sees i lys av ulike sosiale faktorer (2011, s. 632). Mange av disse faktorene er en del av den kulturelle forandringen i den vestlige verden, og rommer blant annet en økning av personlige forventninger, og en oppfatning av at individet er ansvarlig for sin egen suksess. Han viser eksempelvis til den høye forventningen om å ha «et godt liv», som bidrar til at unge tar større risikoer i søken etter å virkelig realisere seg selv. Denne nye historien/fortellingen innebærer et redusert fokus på de typiske materielle tingene som har preget samfunnet hittil, og et økt fokus på identitet, tilhørighet og en mening med livet (Eckersley, 2011, s. 634).

Det individualiserte samfunnet handler dermed ikke bare om at individet er mer overlatt til seg selv og at institusjoner mister fotfeste. Eckersley (2011) peker også på at «the new narrative», den nye fortellingen/historien, har et større fokus på bærekraftig utvikling. Denne bærekraftige utviklingen søker etter en bedre balanse og integrering av økonomiske, sosiale og miljømessige mål for å kunne produsere liv av høy kvalitet (s. 636). Bygget på tesen om individualisering, blir dermed forventningen til individet og dets ansvar for egen suksess, tilsvarende høy. Suksess handler ikke lenger bare om materiell velstand, men også en annen, ny form for vellykkethet (Eckersley, 2011, s. 636).

3.3.1 Likestilling i det individorienterte samfunn

Begrepet likestilling har tradisjonelt vært brukt om likestilling mellom menn og kvinner, men har etter hvert vært blitt utviklet til å omhandle flere kategorier enn bare kjønn. I Norge blir

likestilling i dag sett på som at «alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion» (Ikdahl & Ryste, 2019).

Sett i lys av samtidens fokus på individets ansvar for og høye forventninger om selvrealisering, møter kampen om likestilling nye utfordringer. Dersom individet er helt og holdent overlatt til seg selv i søken etter selvrealisering og vellykkethet, hva kan man da si om likestillingsutviklingen? Som nevnt er det opprettet flere nettverk for kvinner som uttaler at de ønsker å jobbe for økt likestilling i mangfold. Vi så innledningsvis at flere av disse nettverkene har møtt kritikk for å være en arena for et individuelt prosjekt, heller enn en arena for fellesskap. Cathrine Rottenberg (2018) hevder at dette er en trend som kjennetegner «neoliberal feminism», eller den nyliberalistiske feminismen.

3.3.2 *Nyliberalistisk feminisme*

I boken «The Rise of Neoliberal Feminism» hevder Rottenberg at en ny form for feminisme gjør seg gjeldende, og på en måte har blitt «in» (2018). Hun hevder at feminisme har blitt synlig på nye måter og har fått en annen legitimering enn det har hatt tidligere:

« [...] feminism's new visibility in mainstream cultural outlets, ranging from newspaper and magazine articles to television series, bestselling autobiographies and "how-to-succeed" guides for women and so-called mommy blogs. » (Rottenberg, 2018, s. 5)

Rottenberg forklarer at hun forstår begrepet nyliberalisme ikke bare som et økonomisk system eller politikk for privatisering og en avbyråkratisering av markedet, men som en politisk rasjonalitet og normativ tankerekke. I virke med det individualistiske samfunnet blir individet fullstendig ansvarlig for egen lykke, og de tidligere feministiske kampene om endring av større maktstrukturer, faller bort (Rottenberg, 2018, s. 7).

Kort forklart viser Rottenbergs bok at enkelte feministiske temaer, som kvinner i lederstillinger, ikke bare har blitt populære, men også modifisert til å passe inn i nyliberalistisk og neokonservative politiske og økonomiske agendaer (2018, s. 11). Hun hevder at nøkkelbegreper som likestilling og rettferdighet har blitt forkastet i denne prosessen, og at feminisme i dag brukes til å passe det nye kulturelle landskapet. Dermed blir den nyliberalistiske feminismens ultimate ideal; «a happy work-family balance» (Rottenberg, 2018, s. 13).

En av Rottenbergs hovedpoeng er at denne nye feminismen ser bort ifra de sosioøkonomiske og kulturelle strukturene som former livene våre, og dermed skaper en feminist som aksepterer å være fullstendig ansvarlig for egen suksess og lykke. Unge og aspirerende kvinner må finne en lykkelig jobb-hjem-balanse, basert på en nyliberalistisk økonomisk og politisk tankegang, for å få størst mulig utbytte i form av «vellykkethet». (s. 15-16). Denne balansen krever at kvinner overlater omsorgsarbeid for familien til andre, og disse andre, hevder Rottenberg, er stort sett fattige og/eller innvandrerkvinner s. 20.

Dermed skapes også en splittelse kvinner imellom, mellom de «verdige» kapital-økende feministene og de «uverdige» omsorgsarbeiderne s. 20. En av forfatterens teorier er derfor at nyliberalisme generelt *trenger* feminisme s. 16, hvert fall midlertidig, for å legitimere midlene som brukes for å oppnå den ideale jobb-hjem-balansen, og dermed produserer og legitimerer utnyttelsen av «de uverdige». Denne typen nyliberalistisk feminisme er i så måte eksklusivt for en privilegert klasse av hvite, heterofile individer s. 20.

Begrepet nyliberalisme er samtidig omdiskutert, og Dag Einar Thorsen og Amund Lie (2007) forklarer at det de siste 20 årene har vært mye brukt i politiske og akademiske debatter. Spesielt gjelder dette av forfattere som har vært kritiske til hvordan nyliberalisme er kilden til spredning av kapitalisme. Nyliberalisme har også blitt omtalt som en ideologi som stammer fra liberalismen, og, som blant andre Rottenberg (2018) gjør, har blitt plassert i samme kategori som amerikansk «nykonservatisme» (Thorsen og Lie, 2007).

Likevel velger jeg å bruke Rottenberg (og Stalsberg) her fordi de illustrer hvordan likestillingsarbeid i dag kan settes i et kritisk lys. Jeg ser det hensiktsmessig å bruke dette fordi det kan brukes som et verktøy/gir et grunnlag for en (noe venstreorientert) kritikk av en trend. En trend vi så innledningsvis gjør seg gjeldende i næringslivet og som kan sies å tradisjonelt være høyreorientert. Likevel vil jeg påpeke at denne oppgaven ikke søker etter en politisk eller ideologisk diskusjon, men heller å belyse nye/andre sider ved nettverket Women in Business, som muligens kan komme til nytte i form av en selvrefleksjon om eget arbeid. Thorsen og Lie (2007) framholder også at det ikke finnes mye litteratur som ser nyliberalisme fra et positivt eller nøytralt ståsted.

Samtidig kan det diskuteres om situasjonen og teorien Rottenberg (2018) presenterer, er basert på den amerikanske konteksten, og at det ikke nødvendigvis er direkte overførbart til

en norsk kontekst. Den norske konteksten innebærer, som vi så i forrige kapittel, flere likestillingsmotiverte velferdspolitiske reformer og lovbestemt kvotering.

3.3.3 *Styringsrelasjoner og idealarbeideren*

Sosiologen Dorothy E. Smith utviklet begrepet styringsrelasjoner, eller «ruling relations», som forklaringer på de relasjonene som former folks liv og virksomhet (1990). Hun hevder at disse styringsrelasjonene gjennom tiden har etablert kjønnete måter å tenke og handle på, noen så etablerte at de faktisk ser kjønnsnøytrale ut. Sosiologer er, mener hun, deltakende i såkalte styringsrelasjoner på den måten at de skiller det praktiske fra det intellektuelle arbeidet, som igjen setter rammene for hvordan «det sosiale» skal skrives. Smith stiller seg svært kritisk til rådende normene for hvordan man skal «skrive det sosiale» (2005).

Videre er Smith (2005) opptatt av hvilke grupper som har formet det som fremstår som det selvfølgelige, og hvem som har etablert de «riktige» måtene å tenke og gjøre ting på. Disse (kjønnete) måtene, har blitt slik fordi at forskere skriver om sosiale fenomener som om de eksisterer utenfor menneskers praksis. Men ifølge Smith (2005) finnes det ingen «nøytral kunnskap», og hennes institusjonelle etnografi søker etter å identifisere de styringsrelasjonene som former den objektive kunnskapen om folks liv. Ifølge henne må man stille spørsmål ved de historiske relasjonene og konteksten som samfunnsvitenskapen har vokst fram i, og deretter undersøke hvilke rammer som ligger samfunnsvitenskapen i dag. Dagens samfunnsvitenskapelige analyser mener hun er preget av «individualisert selvrefleksjon», og må heller utføres i henhold til bestemte fremgangsmåter (Widerberg, 2007, s. 17).

Smith (2005) konkluderer med at styringsrelasjonene fungerer på den måten at de som har mest å tjene på at de etablerte tenke- og handlemåtene forblir, også har mest å tjene på at de oppstår og at konsekvensene av dem, er skjult. Denne makten hevder hun må utfordres slik at vi ikke, muligens utilsiktet og ubevisst, bidrar til å forsterke og reproducere disse styringsrelasjonene. Slik Karin Widerberg forklarer det; slik at vi ikke ender opp som «ubevisste medspillere for styringsapparatet, som gjør politiske definerte problemer (fattigdom, kriminalitet osv.) om til samfunnsvitenskapelige problemer» (Widerberg, 2007, s. 17).

I artikkelen «Hierarchies, Jobs, Bodies» hevdet Joan Acker at jobber og organisasjoner lenge har blitt tenkt på kjønnsnøytrale strukturer (1990, s. 139). I artikkelen argumenterer hun for at dette ikke stemmer, men heller er helt motsatt. Gjennom kjønnete normene og «abstrakte

jobber og hierarkier», finnes det en etablert tanke om en universell arbeider, uavhengig av kropp, kjønn og seksualitet. Acker argumenterer for at dette ikke stemmer, og at den «universelle» arbeideren er en mann. Videre hevder hun at denne etablerte normen er en del av «the larger strategy of control in industrial capitalist societies, which, at least partly, are built upon a deeply embedded substructure of gender difference» (Acker, 1990, 139).

Acker hevder at kjønnsforskjellene er innebygget i organisasjonsstrukturer, og at oppfattelsen om at jobbene er tilgjengelige for alle er veletablert, men når man undersøker nærmere hva som skal til for å bli den (hypotetiske) ideelle arbeideren, er det stort sett menn som passer inn, eller en «biological female who acts as a social man» (s. 139).

«Such a hypothetical worker cannot have other imperatives of existence that impinge upon the job [...] Too many obligations outside the boundaries of the job would make a worker unsuited for the position. The closest the disembodied worker doing the abstract job comes to a real worker is the male worker whose life centers on his full-time, life-long job, while his wife or another woman takes care of his personal needs and his children» (Acker, 1990, s. 149).

Den kvinnelige arbeideren ble antatt å ha andre oppgaver, legitime forpliktelser, og passet ikke til å være idealarbeideren. Dermed ble begrepet «jobb» også et kjønnnet begrep. Idealarbeideren og ideallederen er i større grad formet etter en mannlig norm, enn en kvinnelig.

Både i Smith (2005) og Acker (1990) presiseres det at dette er teorier som er ikke bare utformet for å skulle brukes på én bestemt samfunnsarena, men har overføringsverdi til hvilken arena som helst, og i mitt tilfelle, til næringslivet. Teoriene om styringsrelasjoner, makt og idealarbeideren vil brukes til å analysere og diskutere funnene i denne studien, for å gi et kritisk blikk på nettverket Women in Business. Teoriene bidrar også til refleksjoner rundt spørsmål som reiser seg i arbeidet med mitt datamateriale, om kvinnenettverk/man heller bør se på hvem som har formet dominerende tenke- og organisasjonsmåter, og dernest hvem som tjener og hvem som taper på disse.

3.3.4 *Interseksjonalitet og «the bifocal approach»*

En annen dimensjon i diskusjonen om makt- og styringsrelasjoner, er interseksjonalitet. Teorien om interseksjonalitet ble utviklet av Kimberlé Crenshaw (1989), etter at det ble synlig at den feminismen som hovedsakelig hvite kvinner i USA kjempet for, ikke nødvendigvis var

en feminisme som forbedret hverdagen til svarte kvinner også. Crenshaw argumenterte for at svarte arbeiderklassekvinner gjentakende ble marginalisert, selv om feminismen virker å vinne fram for hvite kvinner. Interseksjonalitet brukte hun derfor som en metafor for en sammenveving av flere grupper innenfor kategorien kvinne, og hvordan dette kan føre til en «dobbel eller trippel undertrykking» (Gullikstad, 2013, s. 70).

Crenshaw sitt poeng er at i debatter om diskriminering, ble fokuset ofte satt på kjønn- eller klasse-privilegerte svarte, og i kjønnsdiskriminering var fokuset på rase- og klasse-privilegerte kvinner (1989, s. 140). Hun presiserer videre at de gruppene som var «multiply-burdened» stadig ble marginalisert, fordi at de erfaringene som ble grunnlaget for likhetskampene, kun representerte et «subset» av et mye mer komplisert diskrimineringsfenomen (Crenshaw, 1989, s. 140). Hun adresserte dermed de forskjellene som også finnes kvinner imellom, forskjeller som gjør seg gjeldende både i ressurser, interesser og ikke minst i maktrelasjoner.

Crenshaw avslutter med å hevde at det bør være en politisk konsensus om å fokusere på de mest vanskeligstilte, og sette de i midten av diskriminerings-debatten, i veikrysset («the intersection»). Målet hennes med dette er at ved å gjøre det kan man skape en samlet aktivitet mot diskriminering.

I det individualiserte samfunnet og i den nyliberalistiske feminismen som jeg nå har presentert teorier om, er individet i fokus og ansvarlig for sin egen suksess. Individuell utvikling har fått en forrang, foran systematisk og organisatorisk forandring. Rottenberg (2018) hevder at dette passer godt inn i det kapitalistiske systemet, og at feminismen har blitt en kamp for seg selv (og dermed de som har ressurser til å kjempe for seg selv), og at andre, som Crenshaw (1989) også hevder, gjentatt faller utenfor. Jennifer Anne De Vries og Marieke C. L. Van den Brink (2016) foreslår «the bifocal approach» for å koble individuell utvikling sammen med organisatorisk forandring (2016, 433).

Ifølge De Vries og Van den Brink (2016), er det mulig at man må distansere seg fra klassiske likestillingsteorier for å få å jobbe for likestilling i dag. Kanskje må vi akseptere å starte ut med individrettede likestillingstiltak for å i det hele tatt få startet opp, ettersom den individualistiske tankegangen er så dominerende. Når disse individrettede tiltakene er i gang, er det mulig at man kan introdusere diskusjoner om, og stille spørsmål ved, maktstrukturer og ulikheter i samfunnet mer generelt.

4 Metode

I dette kapittelet presenterer jeg valg av forskningsmetode og gir en beskrivelse av datamaterialet som jeg har utarbeidet og gjennomført for denne studien. Deretter reflekterer jeg over de muligheter og utfordringer som har dukket opp i prosessen med å skrive et oppgaveforslag, før jeg kort presenterer utvalget som har svart på undersøkelsen. Til slutt drøfter jeg oppgavens validitet og reliabilitet.

4.1 Kvantitativ metode

Informasjonen i oppgaveforslaget fra Næringsforeningen speilet et ønske om en bred undersøkelse av alle medlemmene i nettverket Women in Business, noe jeg anser kvantitativ metode å være best egnet til. Jeg ønsket å få erfaringer og meninger til så mange nettverksmedlemmer som mulig. Med sikte på å få en slik oversikt og mulighet til å si noe om en større gruppe, har jeg utarbeidet et elektronisk spørreskjema i SurveyXact. Dette er et online-basert surveyprogram som er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD).

Å velge et kvantitativt forskningsdesign med et web-basert spørreskjema, har flere fordeler for min oppgave. For det første kan jeg legge klare føringer ved å utforme egne spørsmål og svaralternativer, for å kunne innhente den informasjonen jeg er ute etter. Datainnsamlingen er «forhåndsstrukturert» ved at jeg på forhånd har definert hva som er interessant å få svar på, og hvilke svaralternativer som er relevante (Jacobsen, 2016, s. 128). Denne forhåndsstruktureringen bidrar også til at spørreskjemaet, for det andre, kan ha en relativt høy grad av kompleksitet. SurveyXact har en funksjon som gjør det mulig å legge inn enkelte filter-spørsmål, altså at spørsmål B kun blir synlig for respondenter som har svart «ja» på spørsmål A (Postholm & Jacobsen, 2018, s.186). Dette har jeg gjort i min spørreundersøkelse ved for eksempel å filtrere de som svarer «nei» på spørsmål om de ønsker å være medlem i Women in Business et år til, til å utdype årsaken til det.

For det tredje er det svært lave kostnader ved distribusjon av spørreskjemaet, samt innhenting av svar. Det er også svært arbeidsbesparende ved at respondentenes svar blir lagret automatisk i en database (Postholm & Jacobsen, 2018, s.186). Videre har metoden den styrken at det er relativt irrelevant når spørreskjemaet sendes ut, fordi at det kan besvares når respondenten selv har tid og ønsker å svare. I tillegg viser Postholm og Jacobsen (2018) til

undersøkelser som finner at «mennesker føler seg mest anonyme i web-baserte undersøkelser» (s. 187), og dermed er villige til å dele mer informasjon.

Det finnes også ulemper ved denne forskningsmetoden, hvor representativitet og frafall av respondenter blir framholdt som det største (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 187). Å få en lav svarprosent på et web-basert spørreskjema er dessverre vanlig, og Postholm og Jacobsen forklarer at dette ikke er særlig overraskende med tanke på alle e-poster, sms-er og andre meldinger man får fra ulike nettsteder i dag. Dermed kan man få et problem med representativiteten. I tillegg krever slike spørreskjemaer ofte at respondentene er relativt ressurssterke, da det forutsetter at de kan lese og forstå noe innviklede spørsmål på egenhånd, er interesserte i og ser viktigheten av å svare (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 187).

Ulempene gjelder også for mitt tilfelle, men denne studien har likevel den fordelen at det er snakk om et avgrenset felt og at jeg gjennom Næringsforeningen har fått ut informasjon og oppfordringer om å delta i studien min. Bruttoutvalget mitt er 250 nettverksmedlemmer, men nettoutvalget ble 140 respondenter som gir en svarprosent på 56%. Med enkelte frafall underveis, har 117 respondenter fullført hele undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 46,8%.

4.2 Å skrive et oppgaveforslag

Surveyen ble utformet i samarbeid med Næringsforeningen, noe som har hatt sine fordeler og sine utfordringer. Noen av utfordringene som har gjort seg gjeldende, er blant annet i hvilken grad oppgaven skal støtte opp under eller bekrefte Næringsforeningens ønske om hva nettverket gjør og bidrar til. Ved fare for en potensiell interessekonflikt, har det vært nødvendig å reflektere over hvem sin stemme som skal komme fram. Jeg vil imidlertid påpeke at disse utfordringene har blitt diskutert og håndtert underveis i prosessen, og på en konstruktiv måte i samarbeid med Næringsforeningen og mine veiledere.


Da jeg bestemte min problemstilling, kom vi fram til at for å kunne svare på denne, og for å ha en nytte for Næringsforeningens framtidige arbeidet med Women in Business, var det naturlig å også se etter nettverkets forbedringspotensiale. Derfor har en sentral del av arbeidet vært å peke på sterke og svake sider som respondentene trekker fram, samt dimensjoner som kan være problematiske, sett i lys av dataene mine og sosiologisk teori. Næringsforeningen har bidratt med innspill i planleggingsprosessen når det kommer til utforming av spørsmål og svaralternativer. På den måten får de svar på det de er interesserte i, nemlig hvordan

medlemmene av Women in Business opplever deltakelse i, og utbytte av, nettverket, samtidig som jeg får svar på det som jeg er interessert i, nemlig hvordan deres opplevelser kan forstås i lys av sosiologisk teori.

Fordelene av å inngå i et slikt samarbeid har blant annet vært at Næringsforeningen har tatt ansvaret for å distribuere undersøkelsen til medlemmene av Women in Business. I tillegg fikk jeg muligheten til å presentere prosjektet mitt på et arrangement for medlemmene i forkant av utsending av undersøkelsen, og opplevde et stort engasjement rundt prosjektet. Dette engasjementet kan, i tillegg til å få undersøkelsen tilsendt fra en kjent epostadresse, være en av grunnene til at svarprosenten på undersøkelsen er høy. Som en avslutning av prosjektet og undersøkelsen som er gjort, har jeg muligheten til å presentere funnene mine på et arrangement for nettverket i juni. Dette har også vært en fordel på den måten at det oppleves viktig å gjøre et arbeid som noen skal bruke til noe, og at studien min kan ha en påvirkning for de jeg skriver om.

4.3 Utforming av spørreundersøkelsen

Søknad til NSD sendt inn i desember 2019 slik at jeg hadde mulighet til å ha spørreskjemaet klart og studien godkjent til oppstart i januar 2020. Etter arbeid med utforming av spørsmål og svaralternativer, samt forskningsetiske retningslinjer, ble søknaden godkjent (se vedlegg 3 for fullstendig vurderingsmelding).



N

NSD Personvern
12.12.2019 10:46

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 187556 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 12.12.2019, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

For å samle inn respondentenes samtykke, ble informasjonsskriv og samtykkeerklæring lagt inn i første side av spørreundersøkelsen. Informasjon måtte leses og samtykket gis ved å trykke seg videre til spørsmålene. Dersom man ikke ønsket å være med, kunne man avslutte undersøkelsen. Informasjonsskrivet er relativt langt og kan muligens ha «skremt bort» respondenter til å ikke svare. Dersom dette ble sendt forkant, kunne det tatt et par minutter kortere tid å svare på undersøkelsen. Likevel mener jeg at det var riktig å gjøre det på denne

måten, fordi jeg med trygghet kan si at jeg har informert om prosjektet og samlet inn samtykke etter forskningsetiske retningslinjer.

4.3.1 Spørsmål og svaralternativer

For utforming av spørsmål og svaralternativer har jeg hentet inspirasjon og hjelp fra tidligere studier, statistikk og forskning. For eksempel, er det hentet inspirasjon fra rapporten om Female Future-programmet (Kvåle et al., 2006). Inspirasjon til svaralternativer er hentet fra SSB, hvor de har enkelte «standardkategorier» om blant annet bosted og alder. Det er også hentet inspirasjon til standard svaralternativer, som Likert-skalaer fra «helt enig» til «helt uenig». I prosessen med utformingen av undersøkelsen var jeg som nevnt i kontakt med Næringsforeningen underveis, og fikk inkludert spørsmål de ønsket å ha med slik at spørsmålene skulle være mest mulig relevante for respondentene. Dette gjelder blant annet under spørsmål om kvinnenes bransje for arbeid, hvor Næringsforeningen sendte forslag.

De fleste spørsmålene er formulert som påstander for å få fram meninger og holdninger til spesifikke forhold som jeg ønsker å undersøke. De er utformet i «spørsmålsbatterier», som innebærer at flere påstander er listet opp med de samme svaralternativene (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 179). Svaralternativene er utformet som en Likert-skala, fra «helt enig» til «helt uenig». Dette valgte jeg å gjøre fordi det er svært plasseffektivt og jeg kunne dermed stille mange spørsmål på liten plass. Andre spørsmål er formulert etter i hvilken grad respondenten opplever eller erfarer noe, med svaralternativer fra «i svært liten grad» til «i svært stor grad». De overnevnte variantene er anvendt oftest i min undersøkelse, men det er også utformet andre som leseren kan se nærmere i vedlegg 2. Formålet med å utforme variabler som påstander slik jeg har gjort, er å få frem holdninger og meninger til spesifikke forhold som jeg er interessert i å undersøke.

På enkelte deler av spørreskjemaet har jeg gjort det obligatorisk for respondentene å svare, fordi jeg anser spørsmålene som svært nyttige å få svar på. Samtidig er det noen av disse spørsmålene igjen som er vanskelig eller irrelevant for enkelte respondenter å svare på (for eksempel for de som jobber i enkeltmannsforetak eller som har vært medlem i Women in Business i kort tid). Derfor er det også lagt inn et «vet ikke»- og et «ikke aktuelt for meg»-alternativ, slik at alle respondentene kommer videre i spørreskjemaet. Dette blir det også opplyst om i innledningen til skjemaet.

«Vet ikke»-alternativet var også naturlig å inkludere i deler av undersøkelsen som spurte etter respondentenes meninger eller holdninger til noe. Fordelen med dette er at jeg ikke tvinger de til å svare på enkelte utfordrende spørsmål, men samtidig kan alternativet gi respondenter en enkel utvei og mulighet til å gå raskt videre (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 181). I tillegg kan mange svar på dette alternativet gi meg gode indikasjoner på om spørsmålet er dårlig formulert eller at noe er uforståelig. Andelen «vet ikke»-svar var forholdsvis lav, noe som kan være en indikasjon på god reliabilitet.

Gangen i spørreskjemaet ble inspirert av Postholm og Jacobsens (2018) råd om å begynne med «forholdsvis nøytrale og «ufarlige» spørsmål» (s. 182) om alder, utdanningsnivå, bosted og lignende, før de mer følsomme/utfordrende spørsmålene kommer. Dette gjøres for at respondentene ikke skal føle seg truet og avslutte undersøkelsen tidlig/ikke ønsker å svare på resten, og kan være en av grunnene til at «vet ikke»-alternativet blir lite brukt. Underveis i spørreskjemaet har jeg endret rekkefølgen på svaralternativene, for eksempel fra «helt uenig» til «helt enig», for å forhindre at respondenten kommer inn i en rytme eller en «autopilot» (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 183). Respondentene ble opplyst om dette på spørreskjemaets første side.

Jeg har valgt å inkludere noen få åpne svaralternativer i spørreskjemaet, som ikke legger noen begrensninger på hva den enkelte kan svare (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 178). Dette valgte jeg fordi jeg ønsket en utdypet forklaring på enkelte spørsmål. For eksempel blir respondenter som svarer at de selv betaler for sitt medlemskap i Women in Business, sendt videre til et åpent spørsmål hvor de blir bedt om å utdype hvorfor. Dette er gjort som et filterspørsmål, slik at de det ikke er relevant for, blir sendt videre. Det samme er gjort for respondenter som svarer «nei» eller «vet ikke» på spørsmål om de ønsker å være medlem av Women in Business neste år. Undersøkelsen siste spørsmål er et åpent svarfelt hvor respondenter kan skrive generelle eller spesifikke kommentarer om nettverket, dersom de tenker at noe ikke er blitt fanget opp eller de ønsker å legge til noe. På denne måten har respondentene hatt mulighet til å kunne utdype ting eller få frem muligheter og begrensninger med nettverket som spørreskjemaet ikke har tatt høyde for.

Utfordringen med å inkludere åpne svaralternativer er potensiale for økt frafall og muligheten for at de svarene jeg får er preget av sterke meninger (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 178). Men ettersom flere av de åpne alternativene er laget som filterspørsmål, har de en relativt høy svarprosent, henholdsvis på ca. 72% (om betaling av eget medlemskap) og 68% (om

medlemskap neste år). Frafallet er derimot større ved oppgavens siste åpne felt, med svarprosent på ca. 21%.

4.4 Utvalg

«Forskning vil alltid representere et utsnitt av virkeligheten. Dermed vil forskning på andre mennesker også innebære at de data vi samler inn, vil komme fra et utsnitt eller et utvalg av alle de som det kunne vært interessant å undersøke» (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 227).

Den kvantitative spørreundersøkelsen er sendt til medlemmer av nettverket Women in Business. Som vi ser i tabell 1, viser bakgrunnsvariablene at de fleste er høyt utdannet og har lederstillinger i privat sektor. Women in Business har medlemmer fra alle aldersgrupper, med en hovedvekt av kvinner mellom 36 og 55 år. 90% av medlemmene har universitets- eller høgskoleutdannelse, hvorav over 60% har fullført fire år eller mer. Tidligere i oppgaven nevnes det at ettersom nettverket er opprettet av Næringsforeningen, er det antatt at de fleste medlemmene jobber i privat sektor, noe som vi ser stemmer for 80% av respondentene. Av anonymitetshensyn vil jeg ikke gå nærmere inn på bransjene kvinnene jobber i.

Ettersom nettverket som studeres søker etter medlemmer som er ledere i dag eller som ønsker å bli det, er det relevant å se på variabelen om stilling spesielt. I tabellen ser vi at 20% av respondentene innehar en stilling som toppleder og 40% som mellomledere. Videre ser vi at 11,4% er prosjekt-/teamledere og kun et fåtall har midlertidige lederstillinger (1,4%). De 8,6% som har krysset av for annet spesifiserer at de enten har stillinger som fagleder (eller lignende), er selvstendig næringsdrivende, eller har hatt et vikariat som nettopp har gått ut. De resterende 18,6% har ikke lederansvar for øyeblikket.

Utvalget er dermed et sosialt segment i en spesifikk region, og representerer ikke et tverrsnitt av

Alder	Prosent
Under 25	0,7
25-35	15
36-45	44,3
46-55	29,3
56-67	9,3
Over 67	1,4
Utdanning	
Grunnskolenivå	0
Vgs	10
Universitet kort	28,6
Universitet lang	61,4
Sektor	
Offentlig	17,1
Privat	81,4
Frivillig	1,4
Stilling	
Toppleder	20
Mellomleder	40
Prosjekt-/teamleder	11,4
Midlertidig leder	1,4
Ikke lederstilling	18,6
Annet	8,6
Antall (N)	140

Tabell 1 «Bakgrunnsvariabler» Tall oppgitt i prosent. N=140

kvinnebefolkningen generelt. Funnene som kommer fram i denne oppgaven vil ikke være representative for norske kvinner i arbeidslivet, og den ytre validiteten vil kun gjelde for et spesifikt segment. Likevel er det mulig at enkelte av funnene vil kunne resonnerer hos andre også.

4.5 Test og utsending av undersøkelsen

Før utsending av spørreskjemaet til medlemmene av Women in Business, gjennomførte jeg en test av spørreskjemaet i uke 4, 2020. 10 personer svarte på denne og fikk beskjed om å gi tilbakemelding på hvor lang tid de brukte på å lese gjennom informasjonen på første side, og deretter hvor tid de brukte på å svare på selve undersøkelsen. I tillegg ønsket jeg tilbakemelding på om spørsmålene var tydelige, om antall spørsmål per side var oversiktlig, og om svaralternativene følte passende til det som ble spurt om. Ellers fikk de også beskjed om å følge med på om det tekniske fungerte som det skulle, og om det eller var noe som var forvirrende eller uklart.

Tilbakemeldingene var i all hovedsak positive, med unntak av et par ting som måtte endres. Personene brukte i gjennomsnitt omtrent 4 minutter på å lese informasjonsskrivet på første side og omtrent 9 minutter på å svare på spørsmålene. Jeg valgte å korte ned informasjonsskrivet og noen av spørsmålene, men har beholdt det viktigste for å kunne ivareta de etiske hensynene, og for å beholde variablene jeg tenkte var viktige for arbeidet mitt.

Tilbakemeldingene ga verdifull informasjon for forbedringer. For eksempel ble det foreslått å legge til innbyggertall på spørsmål om hvor respondentene bor, og å legge på svaralternativet «ikke aktuelt for meg» der det var relevant. Der hvor jeg hadde endret rekkefølgen på svaralternativene for å forhindre «autopilot», fikk jeg tilbakemelding på at det var bra, da de opplevde at de måtte konsentrere seg mer underveis, men at det ikke måtte skje for ofte. Testen gav verdifull informasjon til forbedringer før endelig utsending.

Undersøkelsen ble sendt til medlemmene av Women in Business 30. januar 2020. Sammen med Næringsforeningen ble vi enige om å sende to påminnelser i løpet av innsamlingsperioden som varte til 14. februar.

4.6 Validitet og reliabilitet

Ettersom dette er et kvantitativt prosjekt, har kommunikasjonen mellom meg som forsker og enhetene som er undersøkt, vært svært begrenset. Relasjonen mellom oss bestemmes heller av spørreskjemaet jeg har utformet. For å oppnå best mulig reliabilitet, har jeg vært bevisst på hvordan spørsmålene mine er stilt, som forklart i kapittel 4.3.1. Selv om studien søker etter opplevelser og erfaringer fra flere, er utvalget likevel en spesifikk gruppe og representerer som sagt ikke et tverrsnitt av den norske kvinnebefolkningen generelt. Den ytre validiteten av oppgaven gjelder kun for dette spesifikke segmentet, men kan likevel ha relevans for lignende utvalg eller studier.

Svarprosenten på min undersøkelse er rett i underkant av 50% og jeg vurderer materialet mitt som godt. Samtidig vil jeg utvise en viss forsiktighet når jeg presenterer resultatene, siden jeg ikke kan være helt sikker på representativiteten. Det er også et mål om å kunne sette funnene mine i lys av tidligere forskning og teori, for å kunne belyse ulike aspekter ved problemstillingen. Dette kan muligens gi innspill til den pågående likestillingsdebatten og arbeid med lignende kvinnenettverk.

5 Presentasjon og diskusjon av funn

I dette kapittelet vil jeg presentere og diskutere svarene på spørreundersøkelsen, som er inndelt i fire deler: (1) bakgrunnsvariabler som alder, utdanningsnivå, stilling og lignende, (2) spørsmål om likestilling generelt, (3) spørsmål om hvordan de opplever likestillingssituasjonen på egne arbeidsplasser, og til slutt (4) spørsmål om nettverket Women in Business. Dette kapittelet følger samme struktur.

5.1 Del 1 – Women in Business: Hvem er de?

Bakgrunnsvariablene er presentert i tabell 1 (se kapittel 4.4), og gir en beskrivelse av utvalget som har svart på spørreundersøkelsen. Dette gir informasjon om hvem som er medlem av Women in Business, og dermed også hvilken kategori av kvinner det er som svarer på resten av undersøkelsen. Tabell 1 viser at respondentene har fullført en høyere utdanning og at mange av dem innehar en form for lederstilling. Denne gruppen kan dermed sies å være ressurssterke i den forstand at de har mange ressurser som er ettertraktet i arbeidslivet, samt at mange er i maktposisjoner. Sett i lys av Løynings studie (2011) hvor han bruker begrepet «næringslivseliter» om de med ledende posisjoner i Norge, kan det argumenteres for at flere av kvinnene i mitt utvalg tilhører denne gruppen. Samtidig er det viktig å påpeke at noen av kvinnene besitter «lavere» lederstillinger, samt at noen ikke har lederansvar for øyeblikket.

I kapittel 3.2 viste jeg til tre typer likestillingsargumenter og jeg ønsker å trekke frem argumentene om ressurser og interesser her. Interesse- og ressursargumenter for likestilling legger til grunn at både kvinner og menn bør være representert på ulike arenaer i samfunnet, fordi de har forskjellige interesser og ressurser som kan stå i motsetninger til hverandre. Sett i lys av Ackers (1990) teori (se kapittel 3.3) kan det tenkes at ettersom utvalget har fått innpass i lederstillinger i næringslivet, har de tilpasset seg en struktur og en «idealarbeider», og sånn sett «acts as a social man» (Acker, 1990, s. 139). På bakgrunn av hennes teori kan det argumenteres for at når en opparbeider seg de ressurser som er ettertraktet i denne delen av næringslivet, får man innpass der. Dermed kan det være at den forskjelligheten som det er tenkt at kvinner kan bidra med, ikke gjør seg gjeldende i ledergrupper i praksis, og at de kvinnene som passer inn ikke nødvendigvis har andre ressurser eller interesser enn menn i samme posisjon.

5.2 Del 2 – Women in Business og deres holdninger til likestilling

I dette delkapittelet presenteres og diskuteres svarene på spørsmål som kan si noe om respondentenes holdninger til likestilling generelt. De er spurt om menns og kvinners lederstil, om kvinner blir utestengt fra sentrale posisjoner, og hvem som har ansvaret for å få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer. De er også spurt kort om tiltak som kjønnskvoltering er en god løsning og om kvinner bør utvikle andre eller bedre egenskaper for å stille sterkere i konkurransen om lederstillinger. Svarene på de ulike spørsmålene er diskutert opp mot teori som er presentert i kapittel 3.

5.2.1 Holdninger til likestilling

Som vi ser i tabell 2 mener ca. 70 % av utvalget at kvinner og menn er ledere på ulike måter. Selv om undersøkelsen ikke gir mer informasjon om hvorfor de mener dette, viser svarene at kvinner ser en forskjell på kjønnene som ledere.

Menn og kvinner er ledere på ulike måter.		
	Respondenter	Prosent
Helt uenig	1	0,8%
Uenig	13	10,2%
Verken eller	21	16,5%
Enig	65	51,2%
Helt enig	25	19,7%
Vet ikke	2	1,6%
I alt	127	100,0%

Tabell 2 «Menn og kvinner er ledere på ulike måter» N=127

Sett i lys av Ackers teori om at det på alle arenaer vil dannes uformelle normer, kan det tenkes at de kvinnene som kommer inn i lederstillinger, egentlig ikke er så ulike de mennene som er der fra før. Det kan også diskuteres om dette fører til at den beste strategien for å bli leder (som kvinne), er å passe inn i et lederideal som er formet mer av menn enn av kvinner. Kan det være sånn at kvinnes forskjellighet «skrelles bort» etter hvert som de sosialiseres inn i bedriftene eller organisasjonene de jobber i, og at de blir likere og likere de mannlige lederne? Samtidig kan Christensens poeng gjøres relevant her; dersom man holder fast på at kvinnen har andre egenskaper og kompetanse, kan det stilles problematiske krav til kvinnen om å bevise sin nyttige forskjellighet.

Ettersom utvalget som svarer på denne undersøkelsen selv besitter lederstillinger i næringslivet, og fortsatt mener at kvinner og menn er ledere på ulike måter, kan det være at veien til å bli leder eller til å passe inn i den strukturen, er annerledes enn det Acker (1990) argumenterer for. Kanskje er det sånn at næringslivet i Kristiansand og de strukturer som finnes der, setter mer pris på kvinnes forskjellighet enn man kunne anta ut ifra Ackers (1990) teori?

5.2.2 Utestengelse

I tabell 3 vises respondentenes svar på om de mener kvalifiserte kvinner blir utestengt fra lederstillinger og om de selv har blitt utestengt fra stillinger de har vært kvalifisert til. Tallene viser at 46,5% mener at kvalifiserte kvinner stenges ute fra lederstillinger, og 27,6% har opplevd dette selv. Dette antyder at flere mener det finnes enkelte forhold som hindrer kvinner i deres karriereavansment som ligger utenfor deres egen kontroll, samtidig som 32,3% er usikre eller velger «verken eller» på dette. Dette kan også antyde at slike forhold ikke oppleves som spesielt synlige.

	Helt uenig/uenig	Verken eller/vet ikke	Helt enig/enig	Totalt
Helt uenig/uenig	26 (20,4%)	0 (0%)	1 (0,8%)	27 (21,2%)
Verken eller/vet ikke	31 (24,4%)	7 (5,5%)	3 (2,4%)	41 (32,3%)
Helt enig/enig	14 (11%)	14 (11%)	31 (24,4%)	59 (46,5%)
Totalt	71 (55,9%)	21 (16,5%)	35 (27,6%)	127 (100%)

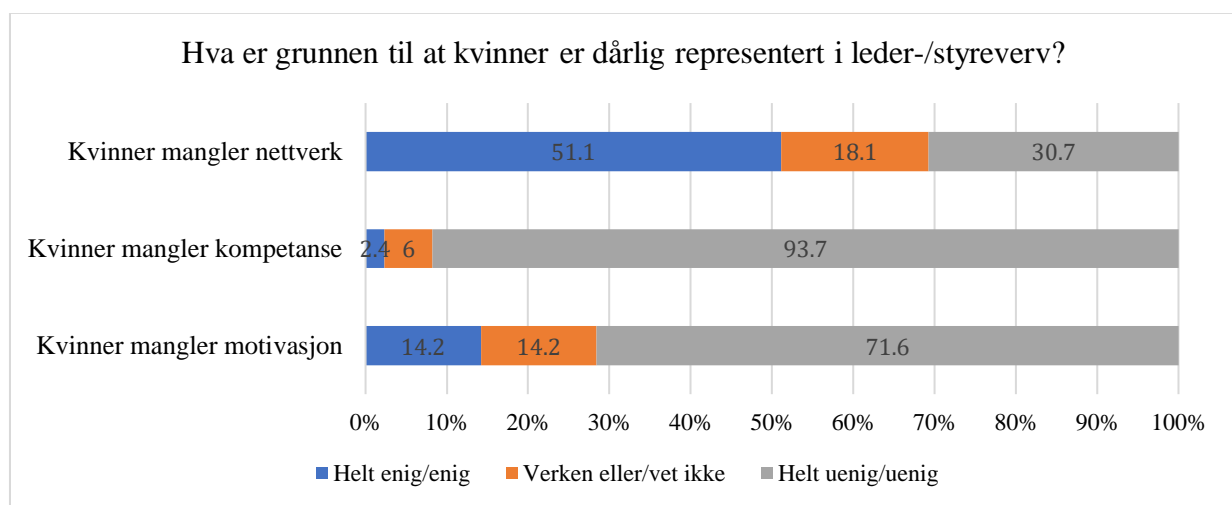
Tabell 3 «Utestengelse»:

Grønne felter: «Kvalifiserte kvinner stenges ute fra lederstillinger og styreverv». Blå felter: «Jeg har blitt stengt ute fra lederstilling eller styreverv som jeg har vært kvalifisert til og hatt grunn til å tro at det handler om at jeg er kvinne». N=127

Over 20% er uenige i at kvalifiserte kvinner stenges ute fra lederstillinger. Som vi kan se i tabellen, er disse 20% de samme 20% som svarer at de ikke selv har blitt utestengt fra stillinger de har vært kvalifisert til. Kitterød et al. (2015) fant at både mannlige og kvinnelig toppledere i norsk næringsliv mente at en viktig årsak til at kvinner er underrepresentert i topplederstillinger, er at de ikke søker seg til disse stillingene. I så fall kan man argumentere for at den individualistiske tankegangen (Eckersley, 2011) om at man selv er ansvarlig for egen suksess, er gjeldende. Forklaringen på hvorfor 20% er uenige i påstandene, kan ikke undersøkelsen gi. Likevel er det nærliggende å anta at tallene indikerer dette, og at disse

kvinnene mener at dersom man er kvalifisert og faktisk søker på en lederstilling, vil ikke kjønn være et hinder.

Respondentene ble også spurt om kvinner mangler kompetanse, motivasjon og/eller nettverk for å bli ledere og styremedlemmer (se tabell 4). Her svarer over 50% at det er manglende nettverk som er hovedgrunnen av disse alternativene. Sett i lys av diskusjonen over, ser vi at ca. 14% er enige i at kvinner mangler den motivasjonen som skal til for å bli ledere eller styremedlemmer. Selv om det ikke er stor forskjell i antall svar her, kan dette tyde på at respondentene mener at det ikke nødvendigvis er noe i veien med kvinnenes motivasjon for lederstillinger likevel.



Tabell 4 «Kvinner mangler X for å bli ledere/styremedlemmer» N=127 Tall oppgitt i prosent.

Tabell 4 viser altså at utvalget mener kvinner generelt mangler verken kompetanse eller motivasjon som trengs for å bli ledere, men at nettverk kan spille en stor rolle. Kitterød et al. (2015) fant relativt store kjønnsforskjeller når det kom til forståelser av hvordan organisasjonsinterne forhold kan virke dempende på kvinners karriere og fremmende på menns. Rekruttering gjennom uformelle nettverk blir i større grad sett på som et problem fra kvinnenes side enn fra menns. Dette kan sees i sammenheng med respondentenes svar på hvorfor de er medlem av Women in Business, hvor nettverksbygging står sterkt (se tabell 19)

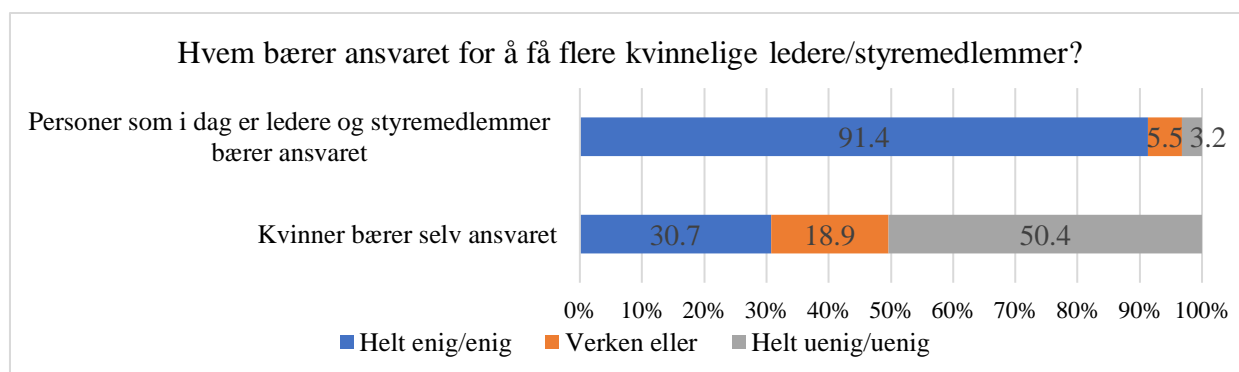
Tallene fra tabell 3 indikerer at utvalget mener det finnes enkelte forhold som hindrer kvalifiserte kvinner i å bli ansatt i lederstillinger, og tabell 4 kan indikere at mange av mine respondenter mener at manglende nettverk kan være en viktig årsak til dette. Selv om rekruttering gjennom uformelle nettverk blir omtalt som organisasjonsinterne forhold i Kitterød et al. (2015), er det grunn til å tro at nettverksproblemet går på tvers av ulike

organisasjoner og bedrifter også. Dermed kan et formalisert forretningsnettverk som Women in Business sees på som et mulig tiltak for å fikse dette problemet. Likevel viser tabell 24 at 48,3% av respondentene ikke vil eller er usikre på om de vil anbefale andre kvalifiserte kvinner i Women in Business til stillinger i sin egen bedrift.

Dersom nettverk og kontakter er en grunn til at kvinner ikke får lederstillinger og/styreverv, ville dette nettverket kunnet hjelpe dersom medlemmene ville anbefalt hverandre. Samtidig kan dette tyde på at det å etablere formaliserte nettverk som WiB, ikke har samme funksjon som uformelle nettverk når det kommer til rekruttering. Som vi så i kapittel 3.1, fant Hetland (2008) at det var få valgkomitémedlemmer som brukte formaliserte nettverk som en arena for rekruttering, og at de som faktisk gjør det, viser seg å ha en personlig relasjon til noen i nettverket fra før. Derfor kan man også stille spørsmål ved betydningen av Granovetters (1973), som blir videre diskutert i kapittel 5.4.4.

5.2.3 Ansvar

Videre er respondentene bedt om å ta stilling til påstander om hvorvidt personer som i dag er ledere har ansvaret for å få flere kvinnelige ledere og/eller styremedlemmer, og om kvinner selv har ansvaret for dette. Da dette er stilt som to forskjellige påstander, finnes det ikke et alternativ for «både og». Men, da de er stilt rett etter hverandre i samme spørsmålsbatteri, kunne de svare enig på begge påstandene dersom de ønsket det. Tabell 5 viser at 91% av respondentene mener at personer som i dag er ledere og styremedlemmer bærer ansvaret for å få flere kvinnelige ledere/styremedlemmer. Ca. 30% mener også at kvinner selv bærer dette ansvaret. Omtrent 20% svarer verken eller på dette. Altså kan det tyde på at selv om respondentene mener at personer som i dag er ledere har hovedansvaret for å få flere kvinnelige ledere og/eller styremedlemmer, har kvinner også selv et ansvar for å få dette til. Samtidig er 50% uenige i påstanden om at kvinner selv bærer ansvaret, som antyder at dette ikke er noe som *kun* kan bestemmes av kvinner selv.



Tabell 5 «Hvem bærer ansvaret». Tall oppgitt i prosent. N=127 Ingen har svart «vet ikke».

5.2.4 Tiltak

I kapittel 3 så vi at kvoteringsloven som ble innført i 2006 har vært kontroversiell. Vi så at en rapport fra Fafo viste at 42 % synes det var greit å la kjønn være utslagsgivende når man skulle velge mellom to kvalifiserte søkere (hvor det kjønn var underrepresentert) (Tyldum, 2019, s. 92). På spørsmål om kjønnskotering er en god løsning for å få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer i min undersøkelse, svarer 48% at de er enige, 23,6% svarer verken eller/vet ikke, og 28,4% sier seg uenige (se tabell 6). Selv om tallene er noe sprikende, er altså omtrent halvparten av respondentene positive til kjønnskotering som et tiltak.

Kjønnskotering er en god løsning for å få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer.		
	Respondenter	Prosent
Helt uenig	9	7,1%
Uenig	27	21,3%
Verken eller	25	19,7%
Enig	47	37,0%
Helt enig	14	11,0%
Vet ikke	5	3,9%
I alt	127	100,0%

Tabell 6 «Kjønnskotering er en god løsning for å få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer» N=127

Kitterød et al. (2015) fant at toppledere var mest positive til kvotering i styrer for offentlig eide selskap og mer skeptiske til kvotering i privat eide selskap. I Fafo-rapporten ble respondentene spurt om kvotering til et NAV-kontor, altså i offentlig sektor, og det er ikke til en lederstilling. På bakgrunn av dette kan det argumenteres at funnene i tabell 6 er noe overraskende, da mine respondenter ser ut til å være relativt positive til kjønnskotering som et tiltak for å få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer. Det er samtidig viktig å påpeke at respondentene mine brer seg noe utover svaralternativene til dette spørsmålet, som antyder at

dette fortsatt er noe kontroversielt. Muligens kan det indikere at respondentene mine ser at der er urettferdige strukturer som holder kvinner borte fra lederstillinger, og at flere mener at kjønnskvoltering er et godt tiltak.

Ettersom dagens samfunn kan sies å være preget av en individualistisk tankegang, har diskusjoner om likestillingskampen også er preget av dette, gjort seg gjeldende. Rottenberg (2018) argumenterer at vi i dag har en «nyliberalistisk feminisme», som fokuserer på at kvinner selv er ansvarlig for egen suksess. Jeg var interessert i om medlemmene av Women in Business mente at kvinner bør utvikle bedre eller andre lederegenskaper for å konkurrere med menn, for å undersøke om respondentene mente at kvinner generelt bør forbedre seg for å passe inn som ledere.

Kvinner bør utvikle bedre/andre lederegenskaper slik at de kan konkurrere med menn.		
	Respondenter	Prosent
Helt uenig	30	23,6%
Uenig	49	38,6%
Verken eller	21	16,5%
Enig	22	17,3%
Helt enig	3	2,4%
Vet ikke	2	1,6%
I alt	127	100,0%

Tabell 7 «Kvinner bør utvikle bedre/andre lederegenskaper slik at de kan konkurrere med menn» N=127

Tabell 7 viser at omtrent 2 av 3 er uenige i denne påstanden (62%), som dermed taler imot Rottenbergs argumenter om at likestillingskampen har blitt redusert til et individuelt ansvar. Samtidig ser vi at omtrent 1 av 5 er enige i påstanden (19,7%), noe som kan indikere at den individualistiske tankegangen likevel er til stedet. Likevel indikerer tallene at respondentene mener det i hovedsak ikke er noe i veien med kvinners egenskaper, som underbygger det vi så i tabell 4 om at svært få mener at kvinner mangler kompetanse for å bli ledere.

Totalt sett kan tallene i dette delkapittelet peke på enkelte motstridende tendenser blant utvalget. I underkant av 50% mener at kvalifiserte kvinner blir utestengt fra leder- og styreverv, som kan tilsa at det er noe som mangler eller noe som ikke fungerer som det skal. Funnene viser at det er noe uenighet i hva som mangler, men det ser likevel ut som at en rådende tanke er at det ikke er kvinner selv det er noe «galt» med. Samtidig er det noe uenighet om hva som kan være løsningene, enten det er tiltak «utenfra» i form av politiske føringer som kvoteringsloven, eller «innenfra» i form av individuelle/personlige forbedringer.

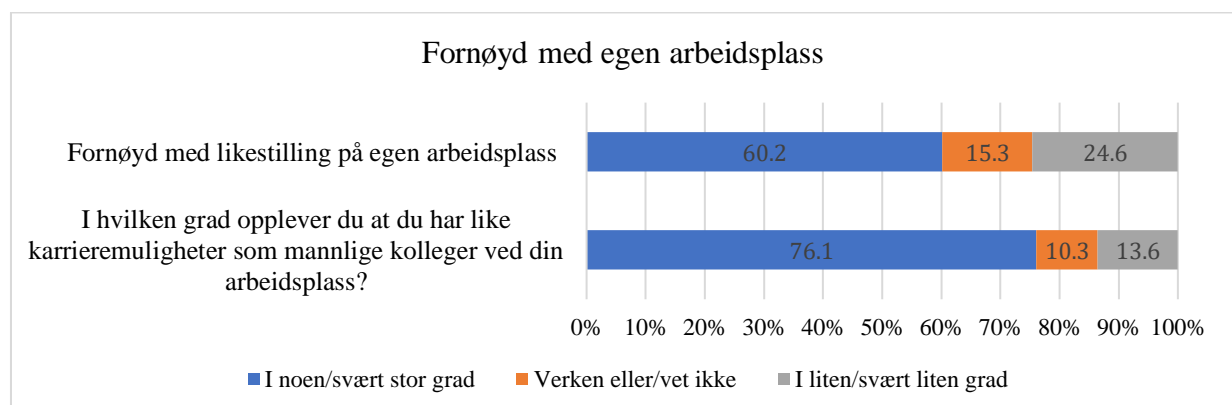
5.3 Del 3 – Women in Business og deres *erfaringer* med likestilling

For å få et bedre innblikk i hvordan utvalget opplever likestillingssituasjonen på sine egne arbeidsplasser, har jeg spurt om deres opplevelser og erfaringer med dette. Spørsmålene handler blant annet om deres bedrift/organisasjon har mål om og tiltak for likestilling, om betydningen av deres kjønn for karriereavansement og om de føler seg anerkjent ved arbeidsplassene.

5.3.1 *Fornøyd med egen arbeidsplass*

Tabell 8 viser at 60% av respondentene er fornøyd med likestillingen ved egen arbeidsplass, mot ca. 25% som i liten eller svært liten grad er fornøyd. At 60% er fornøyd indikerer at de selv ikke opplever særlige likestillingsutfordringer i hverdagen. Dette kan være et tegn på at disse kvinnene egentlig ikke er så forskjellige fra lederne som er der fra før, som vi har grunn til å anta at ofte er menn, eller at de har tilpasset seg den ledernormen som er etablert ved deres arbeidsplass.

Tabellen viser også i hvilken grad respondentene opplever å ha like karrieremuligheter som sine mannlige kolleger, hvor omtrent 3 av 4 opplever dette i noen eller svært stor grad. Sett i sammenheng med hvor mange som er fornøyd med likestillingen på egen arbeidsplass, er dette noe overraskende. Det kan antyde at flere som ikke er fornøyd med egen arbeidsplass når det kommer til likestilling generelt, ikke opplever at deres egne karrieremuligheter er påvirket av dette. Se vedlegg 1 for flere resultater om hvilke kvinner i hvilke stillinger som er fornøyd og ikke.

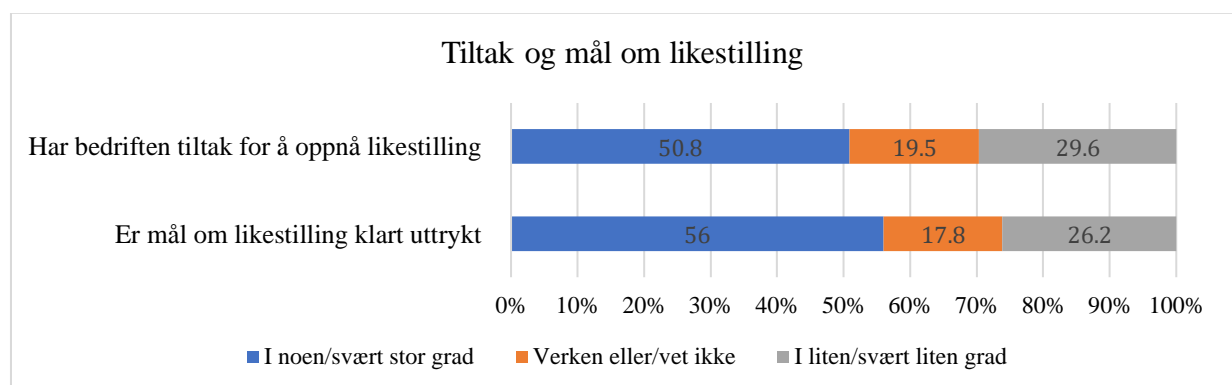


Tabell 8 «Fornøyd med egen arbeidsplass». Tall oppgitt i prosent. «I hvilken grad er du fornøyd med din arbeidsplass når det kommer til likestilling?» N=118. «I hvilken grad opplever du at du har like karrieremuligheter som dine mannlige kolleger ved din arbeidsplass?» N=117

Topplederbarometeret fra 2018 (Senter for likestillingsforskning, 2018) viser at det har vært en stor utskiftning av toppledere de siste fem årene, men at det er langt flere menn som har blitt rekruttert til disse stillingene. Ser vi tabell 8 opp mot dette, er dermed resultatet noe overraskende, ved at Topplederbarometeret tilsier at kvinner har lavere sjanse for å bli rekruttert til topplederstillinger enn menn. Tallene her indikerer at kvinnene ikke opplever det slik ved sine nåværende arbeidsplasser. Samtidig kan det også være at «like karrieremuligheter» som er skrevet i påstanden ikke nødvendigvis oppfattes som topplederstillinger, men heller andre eller flere stillinger som oppfattes som «et steg opp». Karrieremuligheter/karriereavansement kan inneholde flere typer (leder)stillinger enn toppleder, som vi så i tabell 1 som viser at respondentene er prosjektledere, midlertidige ledere, og mellomledere.

5.3.2 Tiltak ved arbeidsplassen

I tabell 9 ser vi at ca. 50% svarer at deres arbeidsplass har tiltak for å oppnå likestilling, mens 30% svarer at bedriften i liten eller svært liten grad har dette. Her er det imidlertid viktig å påpeke at respondentene ikke blir spurt om det er *behov* for likestillingstiltak i bedriften, og det at bedriften ikke har det, ikke er synonymt med at det er behov for det. Samtidig synes det å være flere som mener at mål om likestilling er klart uttrykt i bedriften, enn antall som mener at bedriften har tiltak for å oppnå likestilling:



Tabell 9 «Tiltak og mål om likestilling – 1» N=118 Tall oppgitt i prosent.

Undersøker vi dette nærmere ser vi at andelen respondenter som er fornøyde sammenfaller noe med andelen som sier at bedriften har tiltak for å oppnå likestilling.

I hvilken grad er du fornøyd med din arbeidsplass når det kommer til likestilling?								
Krysset med: I hvilken grad har din arbeidsplass tiltak for å oppnå likestilling?								
	I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I noen grad	I svært stor grad	Vet ikke	I alt	
I svært liten grad	6 19,5%	1	0	1	0	0	6,8% (8)	
I liten grad	8	8	1	4	0	0	17,8% (21)	
Verken eller	3	5	5	3	0	2	15,3% (18)	
I noen grad	1	1	4	28 44,1%	3	2	33,1% (39)	
I svært stor grad	2	0	4	13	8	5	27,1% (32)	
Vet ikke	0	0	0	0	0	0	0,0% (0)	
I alt	20	15	14	49	11	9	118	

Tabell 10 «Tiltak og mål om likestilling – 2» N=118.

«I hvilken grad er du fornøyd med din arbeidsplass når det kommer til likestilling?» har svaralternativer loddrett på venstre side. «I hvilken grad har din arbeidsplass tiltak for å oppnå likestilling?» har svaralternativer vannrett øverst.

Variablene er i tabell 10 analysert i en krysstabell. At disse tallene/funnene sammenfaller, betyr ikke nødvendigvis at kvinnene er fornøyd *på grunn av* tiltakene. Tabellen viser at de 60% som er fornøyd med sin arbeidsplass når det kommer til likestilling, også i stor grad mener at arbeidsplassene deres har tiltak for å oppnå likestilling (markert i grønt og tilsvarer 44,1% av utvalget). I tillegg ser vi at de som er misfornøyd med likestillingen ved sin arbeidsplass, også mener at arbeidsplassen i liten eller svært liten grad har tiltak for å oppnå det (markert i rødt og tilsvarer 19,5% av utvalget). Dette kan indikere at de bedrifter og organisasjoner som har tiltak for å oppnå likestilling, har arbeidstakere som opplever likestillingssituasjonen som tilfredsstillende.

Når jeg videre krysser variabelen «I hvilken har din arbeidsplass tiltak for å oppnå likestilling?» med variabelen «I hvilken grad er mål om likestilling uttrykt ved din arbeidsplass?», ser vi også sammenfallende svar (se tabell 11).

I hvilken grad er mål om likestilling uttrykt ved din arbeidsplass?

Krysset med: I hvilken grad har din arbeidsplass tiltak for å oppnå likestilling?

	I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I noen grad	I svært stor grad	Vet ikke	I alt
I svært liten grad	18 22%	1	0	1	0	0	16,9% (20)
I liten grad	1	6	1	2	0	1	9,3% (11)
Verken eller	0	2	9	4	0	0	12,7% (15)
I noen grad	1	6	3	24 44,9%	1	2	31,4% (37)
I svært stor grad	0	0	1	18	10	0	24,6% (29)
Vet ikke	0	0	0	0	0	6	5,1% (6)
I alt	20	15	14	49	11	9	118

Tabell 11 «Tiltak og mål om likestilling – 3» N=118

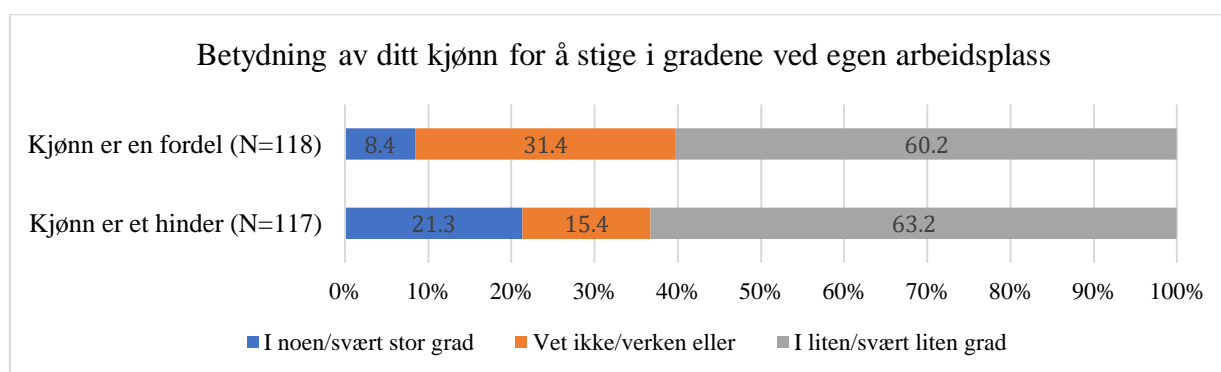
«I hvilken grad er mål om likestilling uttrykt ved din arbeidsplass?» har svaralternativer loddrett på venstre side. «I hvilken grad har din arbeidsplass tiltak for å oppnå likestilling?» har svaralternativer vannrett øverst.

Tabellen viser at de fleste respondentene som mener at arbeidsplassen har tiltak for å oppnå likestilling, også har uttrykt mål om dette (markert i grønt og tilsvarer 44,9% av utvalget). Dette maler et generelt positivt bilde av respondentenes arbeidsplasser, og kan også være noe av grunnen til at kvinnene opplever å ha like karrieremuligheter som sine mannlige kolleger, som diskutert over. Samtidig har jeg diskutert tidligere hvordan respondentene muligens ikke er så ulike de som allerede er ledere ved deres arbeidsplass, som også kan virke inn på hvordan de ser situasjonen på sine arbeidsplasser. Vi ser også sammenfallende svar hvor respondentene mener at bedriften i liten grad har tiltak for å oppnå likestilling og at mål om dette også i liten grad er uttrykt ved arbeidsplassen (markert i rødt og tilsvarer 22% av utvalget).

Sett i lys av Christensens (2015) argumenter om «employer branding», kan det være at arbeidsplassene til disse kvinnene har fokus på å virke likestillingsfremmende. Muligens kan det også være at respondentene, som ofte har en lederstilling ved sin arbeidsplass, ønsker å snakke positivt om sin egen bedrift/organisasjon når det kommer til slike tiltak. Uansett mener omtrent halvparten av kvinnene at deres arbeidsplasser har mål om og tiltak for likestilling.

5.3.3 Kjønn på arbeidsplassen

I tabell 12 vises respondentenes svar på spørsmålene om i hvilken grad de opplever at deres kjønn har betydning for å stige i gradene ved deres arbeidsplass. Vi ser at over 60% av respondentene svarer at deres kjønn i liten eller i svært liten grad har betydning for deres karriereavansement, både som en fordel eller et hinder. Sett i sammenheng med at flertallet av respondentene mener at menn og kvinner er ledere på ulike måter, og at ressursargumentene tilsier at kjønnenes forskjellighet er en styrke og kan bidra til innovasjon, er det interessant at et flertall her mener at kjønn ikke er en fordel. Dette kan indikere at selv om arbeidsplassene til respondentene ønsker å være likestilt, opplever ikke kvinnene at deres kjønn er en fordel for å stige i gradene. Dette kan igjen antyde at kvinnene ikke opplever at arbeidsplassen uttrykker det som en fordel å få kvinner spesifikt inn i lederstillinger.



Tabell 12 «Betydning av kjønn for å stige i gradene ved egen arbeidsplass». Tall oppgitt i prosent

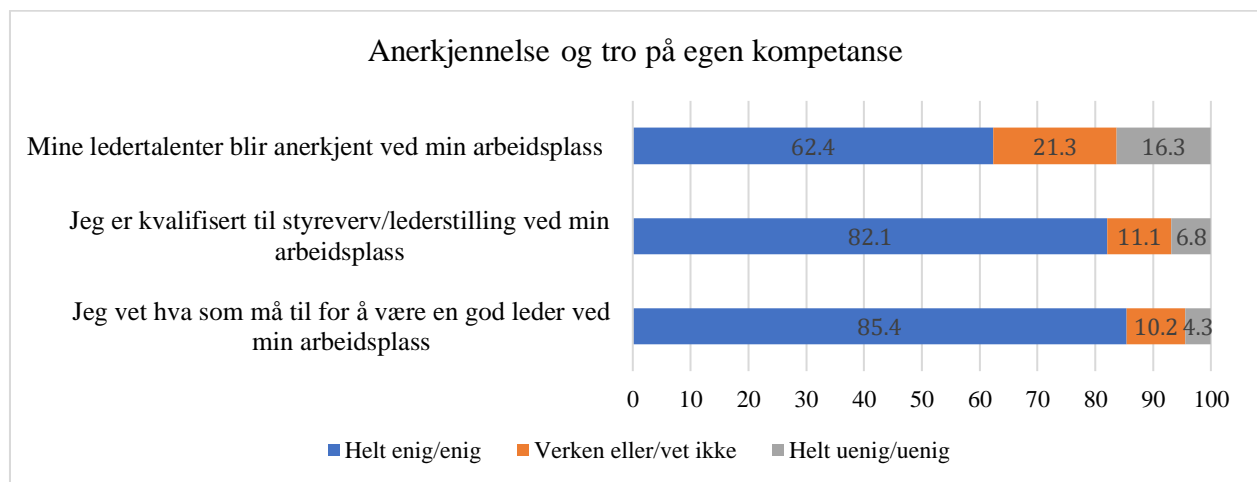
Tabell 12 viser også at respondentene i større grad opplever kjønn som et hinder enn som en fordel. Ca. 1 av 5 opplever sitt kjønn som et hinder, som kan indikere opplevelser av at det å være kvinne har negativt effekt på respondentenes karriereavansement. Samtidig svarer over 30% «vet ikke» eller «verken eller» på om kjønn er en *fordel*.

Resultatene som er presentert i kapittel 5.3.1-5.3.3 indikerer i sin helhet at respondentene ser ut til å «adoptere» en del forståelser fra den offentlige debatten og sånn sett mener at der er en del likestillingsutfordringer «der ute». Samtidig ser det ut til at respondentene ikke opplever så mange utfordringer når de skal kommentere sin egen situasjon. Det virker altså som kvinnene ser og anerkjenner likestillingsutfordringer, men har ikke erfart slike utfordringer selv.

5.3.4 Anerkjennelse og egen kompetanse

Som nevnt i kapittel 5.2, mener et flertall av respondentene at kvinner generelt ikke mangler kompetanse eller motivasjon for å bli ledere eller for å søke etter lederstillinger.

Respondentenes tro på kvinners kompetanse og motivasjon for lederstillinger, gjenspeiler også deres tro på egen kompetanse. Utvalget består av relativt høyt utdannede kvinner, hvor ca. 80% innehar en form for lederstilling. Tabell 13 viser også at over 80% av respondentene føler seg kvalifisert til slike stillinger i egen bedrift og 85% mener de vet hva som må til for å være en god leder ved egne arbeidsplasser.



Tabell 13 «Anerkjennelse og tro på egen kompetanse». Tall oppgitt i prosent. N=117.

Selv om flesteparten av respondentene har tro på egen kompetanse og mener at de vet hva som må til for å være en god leder, er det færre som mener at deres ledertalenter blir anerkjent ved arbeidsplassen. Omtrent 62% er enige i at deres ledertalenter blir anerkjent, mens 21% svarer verken eller/vet ikke, og 16% er uenige. Ser vi nærmere på de som innehar lederstillinger ved sine arbeidsplasser, ser vi at de fleste er enige eller helt enige i at deres ledertalenter blir anerkjent (se tabell 14). Vi ser at 69% av alle mellomlederne er enige og at 18 av de 19 topplederne også er enige. Vi ser også at 38% av de som *ikke* har lederansvar sier seg enige i at deres ledertalenter blir anerkjent ved sine arbeidsplasser.

Dersom du besitter en lederstilling, hvilken type?

Krysset med: Mine ledertalenter blir anerkjent ved min arbeidsplass.

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke	I alt
Toppleder	0	0	1	9	9	0	16,2% (19)
Mellomleder	2	4	8	16	16	0	39,3% (46)
Prosjektleder/teamleder	0	5	1	7	0	1	12,0% (14)
Midlertidig leder/stedfortreder/vikar	0	0	1	1	0	0	1,7% (2)
Annet - vennligst spesifiser	0	3	1	1	4	1	8,5% (10)
Har ikke lederansvar	1	4	7	8	2	4	22,2% (26)
I alt	3	16	19	42	31	6	117

Tabell 14 «Lederstilling og anerkjennelse» N=117

Respondentenes svar på de overnevnte variabler/spørsmål, antyder i sin helhet at de fleste kvinnene i dette utvalget trives godt på egne arbeidsplasser og opplever en høy grad av likestilling. Flere steder ser ikke kjønn ut til å spille noen særlig rolle for deres karriereavansement, noe som kan være litt overraskende, sett opp mot topplederbarometeret. Kan det være sånn at respondentene mine jobber i mer likestillingsorientert bedrifter, eller at de i det minste gir uttrykk for at de er det? Dataene mine gir et mangetydig inntrykk når det kommer til likestilling, og respondentene mine rapporterer, generelt sett, om få likestillingsutfordringer ved sine arbeidsplasser. Samtidig kan det være at respondentene er påvirket av likestillingsutfordringer som er mer skjulte, for eksempel slik Smiths (2005) og Ackers (1990) teorier om makt tilsier.

5.4 Del 4 – Hvorfor Women in Business?

I dette delkapittelet vil jeg presentere og diskutere funnene fra spørsmål om respondentenes erfaringer med og refleksjoner rundt nettverket Women in Business. Også her vil jeg følge strukturen fra spørreskjemaet og starter med spørsmål om selve medlemskapet, deretter om kvinnenens personlige utbytte av nettverket, før spørsmål om nettverkets funksjoner generelt. Til slutt følger svar på spørsmål om de ønsker å anbefale andre kvinner å bli med i nettverket og kommentarer de har lagt igjen i et åpent svarfelt.

5.4.1 Medlemskap i Women in Business

Omtrent hvor lenge har du vært medlem i WiB?		
	Respondenter	Prosent
Under ett år	24	19,8%
1-2 år	42	34,7%
Siden oppstart i mars 2017	55	45,5%
I alt	121	100,0%

Tabell 15 «Lengde på medlemskap» N=121

Tabell 15 viser at ca. 80% av respondentene har vært medlem av Women in Business i lenger enn ett år, og litt under halvparten har vært medlem i ca. 3 år (siden oppstarten i mars 2017). Dette antyder at mange har erfaring med nettverket og har hatt muligheten til å være med på flere arrangementer i regi av Næringsforeningen og/eller Women in Business. Videre i tabell 16 har kvinnene svart på hvorfor de er medlem av nettverket.

Hvorfor er du medlem i WiB?		
	Respondenter	Prosent
Faglig påfyll	18	14,9%
Personlig utvikling	9	7,4%
Nettverk/nettverksbygging	80	66,1%
Synlighet	4	3,3%
Annet – vennligst spesifiser	10	8,3%
I alt	121	100,0%

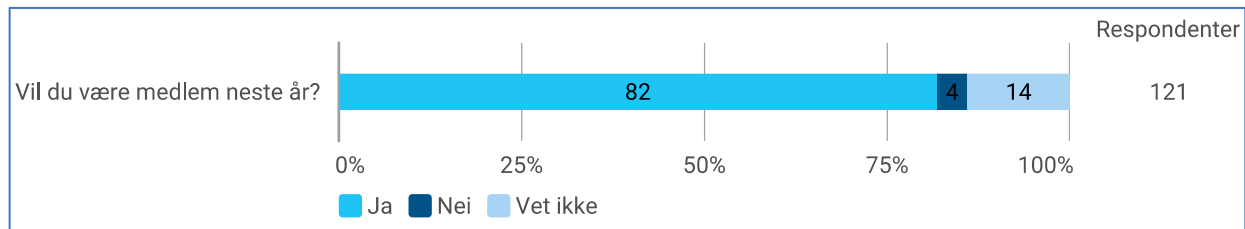
Tabell 16 «Årsak til medlemskap» N=121

Svaralternativene er utformet slik at det kun er mulig for respondentene å velge ett alternativ. Dermed har noen valgt å svare «annet» og kommentert at de er medlem av flere av grunnene og ikke ville nevne kun ett. Samtidig svarer de fleste likevel «nettverk/nettverksbygging», og det er dermed rimelig å anta at dette er grunnen som er viktigst for disse. Som vi så i kapittel 3.1 kan nettverk og de tilhørende sterke og svake båndene tjene ulike formål. Potensielt kan båndene gi muligheter for karriereavansement og innovative løsninger. Hva som er gode nettverksforbindelser, avhenger av hvilket formål/hva som er målet med kontakten.

Et nettverk har potensiell sosial kapital innebygd, som kan gjøres tilgjengelig ved å manøvrere seg fram til de båndene som kan tjene det ønskede målet. Som Lin (2005) forklarer, kan de sosiale relasjonene deles inn i tre lag, og det kan argumenteres for at Women in Business er et eksempel på det ytterste av disse lagene. Det kan tenkes at medlemmene

føler en slags felles identitet ved å være «women in business» og at de relasjonene som oppstår her brukes instrumentelt, for å få informasjon om og tilgangen til nye jobber, forfremmelser eller lignende, som også kan tenkes å være gjeldende her.

Tabell 17 viser respondentenes svar på om de ønsker å være medlem neste år også. 82% svarer ja på dette, som jeg antar betyr at de er fornøyde med medlemskapet så langt og ønsker å fortsette.



Tabell 17 «Medlemskap neste år» N=121 Tall oppgitt i prosent.

Samtidig har 18% svart «nei» eller «vet ikke», som tilsvarer 22 respondenter. Disse har blitt sendt videre gjennom filterspørsmål, og er spurt om hvorfor de ikke vil eller er usikre på om de vil være medlem neste år. Av disse 22 valgte 16 respondenter å legge ved en kommentar, og jeg velger å trekke frem noen her (for fullstendig oversikt, se Vedlegg 1).

- 1: Opplever ikke at jeg får så mye igjen for det. Jeg opplever at det er vanskelig å etablere nettverk, og at også her er det grupperinger av «venninneklubber» som løfter sine fram. Det er vanskelig å komme inn som litt på siden av dette miljøet.
- 2: Treff er ikke ofte nok for å bygge nettverk, må kanskje bli inspirert av andre foreninger i landet.
- 3: Opplever at mange av medlemmene ikke er interessert i å bygge nettverk hvis du ikke er leder selv.

Disse tre kommentarene indikerer at det er noen som kjenner hverandre fra før eller som treffes utenfor Women in Business også, og som gjør det vanskelig for andre å bygge nettverk med dem. Når flesteparten av kvinnene svarer at de er medlem hovedsakelig for å bygge nettverk, kan dette virke noe uheldig. Lin (2005) forklarer at å anvende nettverksteori på makronivå kan være svært komplekst fordi store nettverk kan bestå av mange medlemmer og dermed også et «web» av nettverk inne i dette. Selv om det er få kommentarer som nevner grupper innad i nettverket, er dette muligens en indikasjon på at det finnes tendenser til et slikt «web».

Kommentar 2 trekker også frem at treff ikke er ofte for å bygge nettverk, som kan antyde at det krever mer investering av tid og ressurser i relasjonene for at det skal fungere som et godt nettverk. Granovetters teori konkluderer med at de sterke båndene muligens har begrensede muligheter for blant annet karriereavansement, og at det derfor ligger styrke i de svake båndene som samtidig krever mindre tid. Likevel kan disse kommentarene indikere at det foreløpig ikke er investert nok tid til å etablere svake bånd heller, eller at de svake båndene har gjort seg nyttige enda. Muligens ønsker medlemmene seg sterkere bånd enn Granovetters svake, og at det ikke i utgangspunktet er karriereavansement som er grunnen til ønsket om nettverk.

Kommentar 3 indikerer at medlemmer ikke er interessert å bygge nettverk med noen som *ikke* er ledere, som igjen kan indikere en interesse for å bygge relasjoner oppover i hierarkiet. Som teorien til Lin (2005) forklarer, vil det være behov for nye ressurser eller bedre sosial kapital hvis man ønsker å bygge nettverk for instrumentelle formål. Dermed kan man anta at det vil være mest hensiktsmessig å søke seg «oppover». Dette er likevel ikke helt uproblematisk, da et av nettverkets mål også er å inkludere kvinner med lederambisjoner for å knytte kontakt mellom flere deler av det hierarkiet. Kommentaren indikerer at å bygge nettverk på tvers av «nivåer», og sånn sett ha et mangfold, kan være vanskelig. I tillegg indikerer dette at noen respondenter opplever at medlemmene av nettverket primært er interessert i å pleie sin egen karriere, som også kan indikeres i tabell 23, som viser at respondentene er usikre på om de vil anbefale andre til stillinger.

Samtidig bør det reflekteres over om det skaper mangfold ved å danne nettverk kun med ledere, og om det blir et fruktbart nettverk hvis de som *ikke* er ledere ikke møter de som faktisk rekrutterer eller har innflytelse. Som vi så fra Female Future-rapporten, handlet flere av tilbakemeldingene om at programmet og nettverkene rundt ikke har noen hensikt hvis man ikke møter de som rekrutterer. Som nevnt innledningsvis, har andre kvinnenettverk blitt kritisert for at det å søke seg til et nettverk av mennesker som er på samme nivå som seg selv eller over, ikke alene skaper forandring. En viktig del av det handler like mye om å holde dørene åpne for de som kommer etter. I kapittel 6 diskuterer jeg dette videre.

4: Jeg er egentlig ikke så stor tilhenger av nettverk av denne arten, kan også forsterke problematikken man forsøker å løse

5: Usikker på om konseptet kvinnenettverk fremmer likestilling...

Dersom nettverkets funksjoner blir redusert til venninnejenger som gjentakende løfter hverandre frem heller enn å bygge nettverk med andre, kan det som kommentar 4 viser, forsterke den problematikken man ønsker å løse. Dersom venninnejengene er godt kjent i de øverste delene av næringslivet fra før, er det ikke nødvendigvis disse som trenger den ekstra støtten og de kontaktene som Women in Business kan gi. Blir det da sånn at de «på toppen» styrker sin posisjon uten å i tilstrekkelig grad strekke ut en hjelpende hånd til andre, og at nettverket egentlig blir en arena for de allerede relativt likestilte? Samtidig er det kanskje ikke sånn at det ene, uten videre, utelukker det andre. Kvinner i lederstillinger, uavhengig om det er «på toppen» eller ikke, kan ønske støtte fra andre kvinner og finne trygghet i å dele erfaringer med noen som står i lignende posisjoner.

Kommentar 5 antyder en skepsis knyttet til hvorvidt kvinnenettverk er likestillingsfremmende i seg selv, som underbygger den usikkerheten om hvilken effekt dette arbeidet kan ha. Samtidig er viktig å påpeke at flere av de andre kommentarene handler om mangel på faglig utbytte og tid til å prioritere møtes, og ikke om skepsis til likestillingsarbeidet i seg selv. I tillegg er over 80% fornøyde og vil være med videre, noe som indikerer at flertallet føler seg inkludert eller opplever å få et annet utbytte enn disse. I Vedlegg 1 finner leseren en krysstabell med variabelen om hvilken stilling kvinnene har, krysset med om de ønsker å være medlem i Women in Business neste år.

5.4.2 Betaling av medlemskap

I tabell 18 vises variabelen «Hvem betaler for ditt medlemskap i WiB?» krysset med variabelen «Det er for dyrt å være medlem av WiB». Den siste variabelen er ladet på den måten at jeg antar at det er for dyrt, men det viser seg at svært få er enige i dette. Dette tolker jeg som at medlemmene er fornøyde med nettverket og utbytte av det, og at prisen dermed oppfattes som passende, eller ikke er problematisk å betale.

Hvem betaler for ditt medlemskap i WiB?							
Krysset med: Det er for dyrt å være medlem av WiB.							
	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke	I alt
Jeg betaler selv.	1	2	14	8	4	0	24,6% (29)
Min bedrift/organisasjon betaler for mitt medlemskap.	0	6	27	26	23	7	75,4% (89)
I alt	1	8	41	34	27	7	118

Tabell 18 «Hvem betaler + det er for dyrt» N=118

Ved variabelen om hvem som betaler for medlemskapet, ble respondentene som svarte «Jeg betaler selv» spurt om å forklare hvorfor. 21 av de 29 som dette gjelder, har valgt å legge igjen en forklaring og jeg velger å trekke frem noen av disse her. Oversikt over alle svarene finnes i vedlegg 1.

6: Arbeidsplassen ønsket ikke å betale for mitt medlemskap.

7: Vil ikke spørre på jobb.

Kommentar 6 og 7 viser at noen av respondentenes arbeidsplasser ikke støtter medlemskap i dette nettverket og at noen ikke ønsker å spørre arbeidsplassen om det. Hvorfor det er slik, får vi ikke svar på her, men det kan tenkes at dette ikke er noe som sees på som nyttig fra bedriftens side, eller at de anser det som en privatsak.

8: Mener det er et personlig valg og et personlig medlemskap.

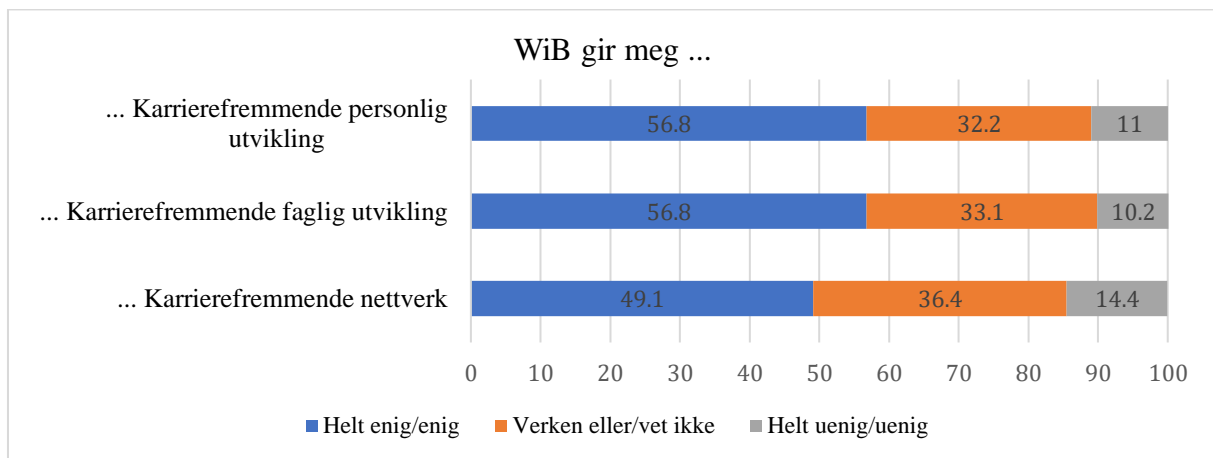
9: Fordi det er av min personlige interesse å være medlem. Hvorfor skal bedriften betale for dette? Faglige seminarer/kurs hvor min arbeidsgiver kan ha utbytte vil jeg be om å få refundert.

Kommentar 8 og 9 kan antyde den individualistiske tankegangen som jeg presenterte i teorikapittelet, som kan sies å være rådende i dag. Kommentarene underbygger dette på den måten at det å være medlem av et nettverk som skal jobbe for likestilling og mangfold, er et personlig valg og noe som gagnar noen individuelt. Det kan også virke som at dette ikke vil ganne en arbeidsplass, og at respondentens personlige interesse står i motsetning til hva som er arbeidsplassens interesse. Kommentar 9 presiserer også at dersom det er *faglige* seminarer eller kurs som er nyttig for arbeidsgiver, kan hun få det beløpet for dette refundert. Som vi har sett, svarer de fleste respondentene at de er medlem av Women in Business for å få nettverk eller drive nettverksbygging. Derfor kan det være at de mener her at dette ikke gagnar arbeidsgiveren.

5.4.3 Personlig utbytte av nettverket

I spørreskjemaet ble respondentene videre spurt om opplevd nytte av nettverket så langt. Tabell 19 viser svarene på tre påstander om hva Women in Business gir medlemmene. De tre påstandene er utformet på bakgrunn av noen av målsettingene som Næringsforeningen har satt for individuelt utbytte av nettverket, som man finner på deres nettside og som beskrevet i kapittel 1.4. Jeg har valgt å bruke begrepet «karrierefremmende» og har dermed antatt at det

kvinnene lærer eller erfarer kan ha betydning for deres karriereavansement. Samtidig er det ikke spesifisert om dette gjelder ved nåværende arbeidsplass.



Tabell 19 «WiB gir meg [...]» N=118 Tall oppgitt i prosent.

Ved påstandene om Women in Business gir de karrierefremmende personlig og faglig utvikling, svarer 56,8% av respondentene at de er enig eller helt enig. Ved påstanden om det gir karrierefremmende nettverk, er det 49,1% som er enig. Sett i sammenheng med respondentenes svar på hvorfor de er medlem av nettverket, er det et interessant funn at påstanden om nettverk skårer lavere enn personlig og faglig utvikling. I tabell 16 så vi at selv om det kun var mulig å velge ett alternativ, valgte 66% «nettverk/nettverksbygging» som grunnen til medlemskap. Derfor kunne man antatt at denne faktoren også ville skåret høyest her.

Selv om det lite som skiller svarene på de overnevnte variablene, ser vi «karrierefremmende nettverk» har lavest skår. Det kan indikere at den faglige og personlige utviklingen er enklere for medlemmene å vurdere på dette tidspunktet, i motsetning til om de har fått et bedre og/eller større nettverk som kan gagne deres karriere, som muligens ikke er synlig ennå. Og kanskje kan dette være et utslag av at det er mye snakk om karrierebygging generelt i og rundt nettverket, og at respondentene dermed svarer i tråd med det de hører rundt seg. Kanskje er det også sånn at respondentene ønsker at nettverket skal fremstå som et mer kollektivt rettet prosjekt enn det i realiteten er?

Som Granovetter forklarte avhenger styrken på bånd i nettverk blant annet av tid som investeres og utveksling av ressurser. Dermed kan det være at de kontakter eller relasjoner medlemmene oppretter innad i nettverket nå, ikke vil gi synlig eller opplevd «avkastning» før

senere, og at det dermed er vanskelig å si om Women in Business gir karrierefremmende nettverk. Tabell 19 viser generelt at omtrent en tredjedel av medlemmene er usikre på om Women in Business gir de karrierefremmende fordeler, og dette kan ha å gjøre med at nettverket er såpass nytt. Likevel gir dette indikasjoner på hva som fungerer godt i nettverket og hva som muligens må jobbes videre med.

Som beskrevet innledningsvis, er ett av Women in Business sine mål å «utvikle individuelle lederegenskaper hos medlemmene, gi muligheter for å bli motivert og valgt til lederstilling, styreverv, osv.» (Næringsforeningen, u.å.). I denne studien er medlemmene spurt om nettverket motiverer dem til å sikre mot lederstillinger eller styreverv. I tabell 20 nedenfor vises respondentenes svar, hvor man ser at over halvparten av respondentene er enige i påstanden og ca. 30% svarer «verken eller».

WiB motiverer meg til å sikte mot lederstillinger eller styreverv.		
	Respondenter	Prosent
Helt enig	11	9,3%
Enig	51	43,2%
Verken eller	35	29,7%
Uenig	10	8,5%
Helt uenig	2	1,7%
Vet ikke	9	7,6%
I alt	118	100,0%

Tabell 20 «WiB motiverer meg til å sikte mot lederstilling eller styreverv» N=118

Dette indikerer at en del opplever å bli motivert til slike stillinger, som antyder at nettverkets arbeid for dette fungerer til en viss grad. Samtidig kan det også være at de 30% som svarer «verken eller», ikke er uenige i påstanden, men muligens allerede var motivert for dette fra før og at nettverket ikke nødvendigvis har gjort dem ytterligere motivert. Tatt i betraktning det jeg har presentert i kapittel 5.2 og tabell 4, om at mange av respondentene ikke mener at kvinners motivasjon generelt er en grunn til lav andel kvinnelige ledere, er dette funnet interessant. Kan det være at respondentene bruker en mer systemkritisk tankegang når det er snakk om likestillingsproblemer i samfunnet generelt, men at de i praksis er mer individorienterte?

Når det kommer til den faglige utviklingen og målet om å utvikle individuelle lederegenskaper, kan dette sees i sammenheng med det langsiktige målet om at medlemmene «skal få tilført ny kompetanse og kunnskap i nettverket som gjør dem bedre rustet, og egnet,

til å ta lederverv» (Næringsforeningen, u.å.). I tabell 21 nedenfor vises respondentenes svar på en påstand om dette.

WiB gir meg kompetanse og kunnskap som har gjort meg bedre egnet til å ta lederverv/styreverv.		
	Respondenter	Prosent
Helt enig	5	4,2%
Enig	38	32,2%
Verken eller	43	36,4%
Uenig	8	6,8%
Helt uenig	6	5,1%
Vet ikke	18	15,3%
I alt	118	100,0%

Tabell 21 «WiB gir meg kompetanse og kunnskap som har gjort meg bedre egnet til å ta lederverv/styreverv» N=118

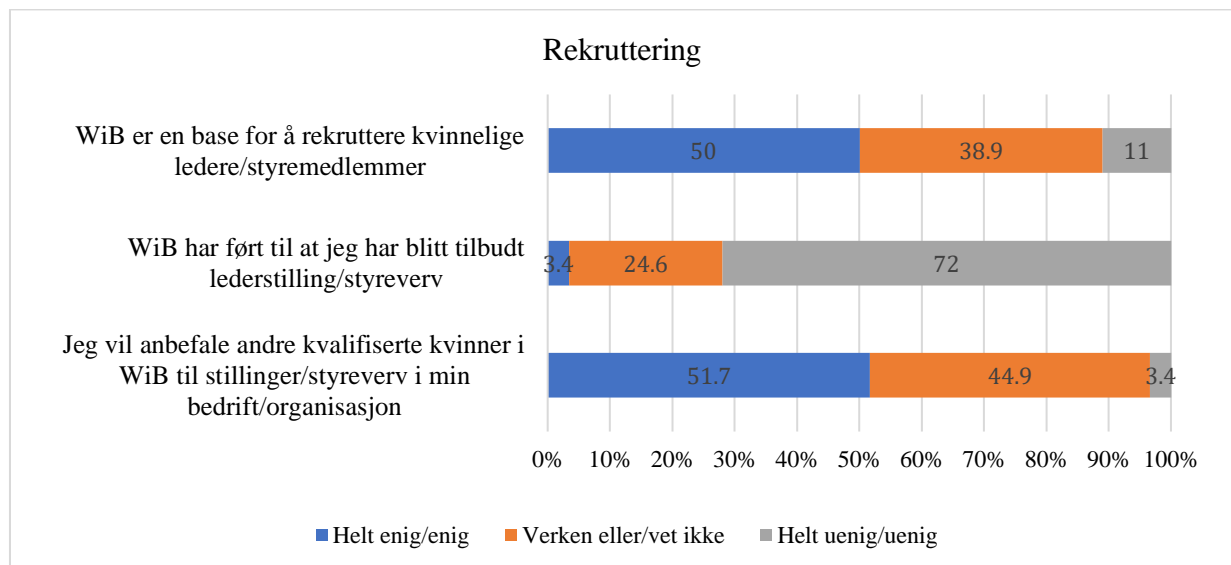
Tabellen viser at litt flere enn 1 av 3 er enige i påstanden og dermed antyder at Women in Business har tilført de denne kompetansen/kunnskapen. Samtidig ser vi også her en vesentlig andel på «verken eller» som kan indikere det samme som diskutert over. Muligens opplever medlemmene at de allerede er godt egnet for leder-/styreverv, noe som reflekteres i tidligere tabeller om at respondentene innehar en form for lederstilling som de mener å være kvalifisert til. I tillegg kan det diskuteres, både ved tabell 20 og 21, om at en stor andel av respondentene er med i nettverket for nettverksbyggingen, og ikke nødvendigvis for personlig og faglig utvikling som er spurt om her.

Her ønsker jeg også å trekke fram teoriene fra Smith (2005) og Acker (1990), og stille spørsmål ved hva slags kompetanse og kunnskap det er tenkt at nettverket skal gi. Som vi så i tabell 7, mener få av respondentene at kvinner trenger å utvikle bedre eller andre lederegenskaper for å konkurrere med menn, og i tabell 4 så vi at respondentene mener at kvinner ikke mangler kompetanse. Er det da sånn at kvinnene må få tilført kompetanse for å passe inn i en viss organisasjonskultur eller leder-norm? Og dermed; kan det være at kvinnens forskjellighet blir redusert etter hvert som de får innpass i denne strukturen?

5.4.4 WiBs funksjoner

Videre har medlemmene blitt bedt om å ta stilling til påstander om Women in Business som rekrutteringskanal. I tabell 22 vises respondentenes svar på om nettverket er en base for å rekruttere kvinnelige ledere/styremedlemmer, om de har blitt tilbudt en lederstilling/styreverv

som følge av Women in Business, og om de vil anbefale andre kvalifiserte kvinner fra nettverket til stillinger i egen bedrift eller organisasjon.



Tabell 22 «Rekruttering» N=118

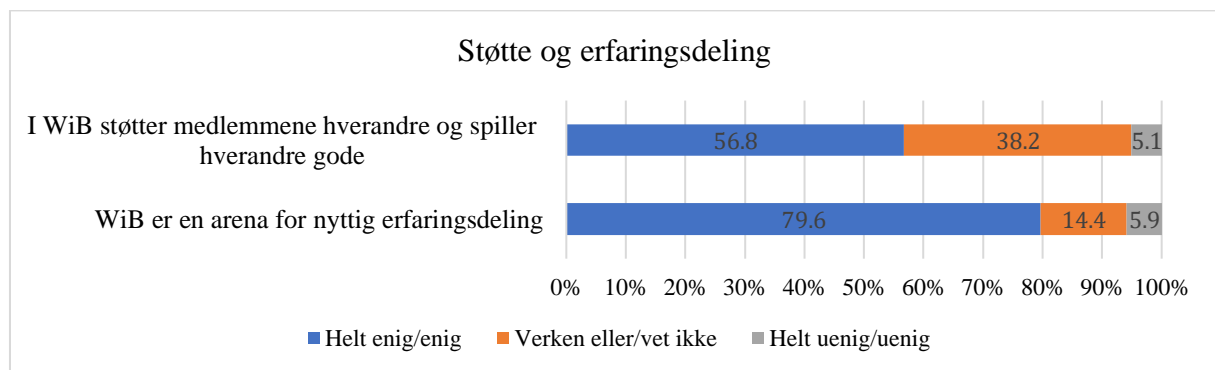
I tabell 22 ser vi et relativt høyt antall på verken eller og vet ikke på alle tre variabler, som kan indikere at flere av medlemmene synes dette er vanskelig å svare på. På den første påstanden er dette kanskje ikke så overraskende, da det ikke nødvendigvis er disse respondentene som er i posisjon til å rekruttere, eller fordi de ikke har erfaring med å bli rekruttert via nettverket. Om nettverket har ført til at de har blitt tilbudt stillinger, svarer 1 av 5 verken eller/vet ikke, som kan indikere at de har blitt tilbudt slike stillinger, men er usikre på om det er nettverket som er årsaken til tilbudet. Samtidig er svært mange uenige i dette påstanden som antyder at dette ikke er en effekt av medlemskap i Women in Business enda, muligens grunnet nettverkets virketid.

Selv om Næringsforeningen og Women in Business ikke har et uttalt mål om at medlemmene skal anbefale hverandre til stillinger i *sine egne bedrifter*, er noen av kriteriene for å bli medlem at man «heier hverandre fram», dele erfaringer og anbefale hverandre. Det er også ønskelig med medlemmer som vil bidra til å løfte kvinneandelen på beslutningsarenaer. I Hetlands (2008) studie av valgkomitémedlemmer, forklarte han hvordan formaliserte nettverk ble opprettet for å kunne gi informasjon om potensielle styrekandidater, og hvor medlemmer kunne møte de som rekrutterer. Likevel kom det fram i hans studie at få brukte disse arenaene til rekruttering, og at personlige relasjoner ofte trengs i tillegg. Women in Business sin virketid tatt i betraktning, kan det så langt se ut som at dette er gjeldene her også. De

overnevnte kommentarene om opplevde «venninnejenger» kan vitne om at medlemskapet ikke gir tilgang til karriereadvancement, men at man også må kjenne de «riktige» folkene.

Muligens kan det også være slik at kvinnene ønsker å være med for å bygge nettverk og dermed også få tilgang til andre stillinger eller lignende selv, men at man ikke nødvendigvis har tenkt på eller hatt ønsker om å strekke ut en hjelpende hånd til andre. Selv om det ikke er spesifisert at de må ønske å rekruttere til sin egen bedrift, handler det likevel om et ønske om og en vilje til å hjelpe hverandre, og at nettverket ikke skal være preget av spisse albuer. Det kan også være at respondentene ikke er i posisjoner til å kunne rekruttere eller anbefale noen. Likevel kan det sies å være noe overraskende at 48,3% av respondentene ikke vil eller er usikre på om de vil anbefale andre kvalifiserte kvinner til sin egen bedrift, med tanke på at flere mener at kvinner er underrepresentert i lederstillinger fordi de mangler nettverk.

Dette kan sees i sammenheng med neste tabell og variabelen «I WiB støtter medlemmene hverandre og spiller hverandre gode». I tabell 23 ser vi at omtrent 57% av respondentene er enige i påstanden, og at nesten 40% svarer verken eller/vet ikke. Selv om dette kan sies å være et høyt tall, er det likevel interessant at det ikke er flere som er enige i dette ettersom dette er noe som flere ganger blir trukket fram som viktig i nettverkets profil.



Tabell 23 «Støtte og erfaringsdeling» N=118

Ettersom Næringsforeningen også har en målsetting om at nettverket skal være en viktig møteplass for kvinner i næringslivet i regionen, er medlemmene spurt om Women in Business er en arena for nyttig erfaringsdeling. Vi ser at omtrent 80% av respondentene er enige i dette, som er en del flere enn antallet som var enige i forrige variabel. Dermed kan det være at selv om ikke alle opplever å bli støttet eller spilt gode, kan nettverket likevel være indirekte nyttig i forhold til det overordnede målet om å få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer. Ved å

utveksle erfaringer om lederstillinger og/eller søkeprosesser eller lignende, kan kvinnene få innsikt om hvordan dette fungerer og lære av andres feiltrinn og suksesshistorier.

5.4.5 WiB framover

Avslutningsvis i spørreskjemaet blir respondentene spurt om å ta stilling til påstander om nettverket burde formidle mer kunnskap om likestillingstematikk og om de vil anbefale andre kvinner å bli medlem i Women in Business. I tabell 24 ser vi at omtrent 40% er enige i at nettverket burde formidle mer kunnskap om likestillingstematikk, ca. 30% svarer verken eller, og ca. 22% er uenige. Sett i sammenheng med tidligere diskusjoner i dette kapittelet, viser disse tallene at flere medlemmer ønsker at nettverket skal fokusere mer på likestillingstematikk. I det innledende kapittelet og i kapittel 3 presenterte jeg diskusjoner og teorier om at likestillingsarbeid i dagens samfunn kan sies å være preget av en individualistisk tankegang, og at nettverk som Women in Business har fått kritikk for å være en arena for et individuelt prosjekt.

Jeg synes WiB burde formidle mer kunnskap om likestillingstematikk.		
	Respondenter	Prosent
Helt enig	5	4,2%
Enig	41	34,7%
Verken eller	35	29,7%
Uenig	19	16,1%
Helt uenig	7	5,9%
Vet ikke	11	9,3%
I alt	118	100,0%

Tabell 24 «WiB burde formidle mer kunnskap om likestillingstematikk» N=118

Påstanden i min undersøkelse presiserer ikke hva «likestillingstematikk» innebærer, men den antyder likevel at det er noe *annet* enn kurs og seminarer hvor det er fokus på å utvikle personlige lederegenskaper eller lignende. Med utgangspunkt i teorier om individualisering, kunne man antatt at respondentene her ikke ville etterspørre mer kunnskap om likestillingstematikk. At ca. 40% sier seg enige i påstanden kan derfor sies å være noe overraskende. Tallene her kan indikere at medlemmene kunne tenke seg å inngå i refleksjoner om hva som skal til for å bidra til mer reell likestilling og mangfold. Det kan være at medlemmene opplever at noe av likestillingstematikken mangler eller ikke får stor nok plass i nettverket. Det kan også indikere at respondentene er mer interesserte i å bidra mer til å endre

noen generelle strukturer i samfunnet enn det kan se ut til, men at de opplever at de ikke har den kunnskapen de trenger for å få dette til.

Samtidig kan det også være at «likestillingstematikk» er tolket på forskjellige måter, og at likestillingstematikk ikke nødvendigvis handler om at alle uavhengig av kjønn, etnisitet, klasse eller annet skal ha like muligheter (Ikdahl og Ryste, 2019). Nesten 1 av 3 svarer også «verken eller», som kan bety at mengden kunnskap om dette som blir formidlet er passe. De 22% som svarer «uenig» kan enten indikere at det er passe mengde og at det ikke er ønskelig med mer, eller at det er for mye og at det heller bør minskes.

Det kan se ut som om der er et stort meningsmangfold, og kanskje også noen interne spenninger, når det kommer til hvordan likestillingsutfordringer skal forstås og bekjempes. Og kanskje er det en grunn til at nettverket ikke har fokus på disse mer grunnleggende debattene – noe jeg tolker det som at de ikke har. Næringsforeningens og Women in Business sine arrangementer er alle frivillige å delta på, og enkelte av de koster penger. Altså kan medlemmene teoretisk sett selv velge å ikke delta på arrangementer om likestillingstematikk dersom de synes det er for mye. Likevel kan det være at det å gå mer inn i slik tematikk kan føre til splittelser innad i nettverket, og at det kan være hensiktsmessig for Women in Business å ikke gå for dypt inn i dette.

Flere av respondentene har valgt å legge igjen en kommentar i spørreundersøkelsens siste, åpne svarfelt, hvor enkelte av kommentarene omhandler dette (for fullstendig oversikt over kommentarer, se vedlegg 1). Kommentar 10 peker på flere ting ved nettverket som er verdt å trekke fram. Først peker hun på at likestillingsproblematikken/politikken bør vike for fokuset på nettverk og nettverksbygging. Dette antyder at medlemmene i nettverket ikke er flinke nok til å heie hverandre fram eller å selge hverandre inn i posisjoner. Dette samsvarer med tallene i tabell 22, hvor flere var usikre på om de ønsket å anbefale hverandre til stillinger i egen bedrift. Hun trekker også fram hvordan «treffe de rette folkene», som antyder at det er vanskelig å treffe de som faktisk rekrutterer eller de med innflytelse.

10: Jeg mener nettverket bør ha mer fokus på nettverk, hvordan "selge hverandre inn" i posisjoner/treffe de rette folkene fremfor selve likestillingsproblematikken/politikken. Vi må ha mer fokus på å bygge hverandre opp da medlemmene er på veldig forskjellige steder både karrieremessig og i forhold til nettverk. Mentorprogrammet underbygger dette, men det er noe få får nytten av, hvordan få dette bedre til for hele medlemsmassen?

Kommentar 10 kan også antyde at respondenten ikke er opptatt av eller ikke føler på noen sentrale sider ved «likestillingsproblematikken» selv. Dette kan være fordi hun besitter en lederstilling selv og/eller at hun jobber i ved en arbeidsplass hvor hun opplever å ha like karrieremuligheter som mannlige kolleger, for å nevne noen potensielle forklaringer. Samtidig kan det være at respondenten savner mer støtte kvinnene imellom, og ønsker en større trygghet og samhold blant denne gruppen av kvinnelige ledere eller ambisiøse kvinner.

Respondenten nevner også at medlemmene er på forskjellige steder karrieremessig, noe vi så i bakgrunnsvariablene i tabell 1. Selv om mange innehar lederstillinger, er ikke disse nødvendigvis de stillingene de ønsker å ha. Hun skriver også at medlemmene er på forskjellige steder i forhold til nettverk, som kan antyde at noen har mer eller sterkere nettverk enn andre. Til slutt nevnes et mentorprogram som ikke har vært sentralt i denne oppgaven, men som flere trekker fram som nyttig.

11: WiB må passe seg for å ikke få rykte av å være en rødstrømpeorganisasjon, det kan virke negativt for medlemmer, men være et forum for å fremme at kvinner kan ha samme gode kompetanse som menn og få plass i ledende stillinger. Man må også forstå at interessen for ledelse er lavere hos kvinner enn menn.

Kommentar 11 adresserer spenningen mellom å være opptatt av likestilling og samtidig passe inn i en struktur blant toppledere i næringslivet. Det refereres her til «rødstrømpeorganisasjoner» som jeg antar viser til feministiske bevegelser på 1970-tallet som muligens hadde et større fokus på samfunnsstrukturer. Da det kun er én respondent som trekker frem dette, er jeg forsiktig med å tillegge dette mer vekt. Likevel er det en god illustrasjon på hvordan uenigheter kvinner imellom kan bunne i ulike oppfatninger av maktstrukturer. Kommentaren adresserer også et poeng om at, jamfør diskusjon rundt tabell 24, kan være belastende, og kanskje det motsatte av «branding» av kvinner, å få «feministstempel» på seg.

Women in Business står overfor den utfordringen å være et nettverk for kvinner i nåværende lederstillinger og for kvinner med ambisjoner om ledelse. Nettverket legger ingen begrensning på sektor eller bransje for arbeid, noe som vil si at man kan få en mangfoldig medlemsmasse. Da dukker det i mine data opp refleksjoner om at nettverket bør være forsiktig med å være for «radikalt» og dermed ikke utfordre eventuelle maktstrukturer, eller om det er akkurat dette som er nødvendig for å bedre likestillingssituasjonen. Det kan muligens også bety at respondenten mener det er mer effektive måter å jobbe for økt likestilling på, for eksempel

ved å være feminist i praksis, men ikke fremstå som det og dermed bli «stemplet».

Respondenten bak kommentar 11, fokuserer også på at Women in Business bør fremme at kvinner kan ha samme gode kompetanse som menn og bør få plass i ledende stillinger. Dette tolker jeg som at det er ønskelig at nettverket jobber mer med synliggjøring av kvinnene, uten å fokusere på eventuelle bakenforliggende årsaker til at de ikke får plass.

Videre ble kvinnene spurt om de vil anbefale andre kvinner å være medlem i nettverket, hvor 80% svarer ja, noe som gir inntrykk av at de fleste er fornøyde med hvordan nettverket fungerer og det utbyttet de opplever å få av det. Svarene i tabell 25 kan sees i sammenheng med svarene på tabell 17, hvor vi så at 80% av respondentene også ønsker å være medlem av Women in Business neste år.

Vil du anbefale andre kvinner å være medlem?		
	Respondenter	Prosent
Ja	97	80,2%
Nei	3	2,5%
Vet ikke	21	17,4%
I alt	121	100,0%

Tabell 25 «Vil du anbefale andre kvinner å være medlem» N=121

I vedlegg 1 finner leseren en krysstabell av de nevnte variablene som viser at andelen som har svart «nei» eller «vet ikke» i tabell 17, er de samme som svarer «nei» eller «vet ikke» i tabell 25. Årsakene til hvorfor medlemmene ikke vil eller ikke vet om de vil være medlem neste år var blant annet at de ikke opplevde å få mye igjen for medlemskapet og at det var vanskelig å bygge nettverk. Dermed kan det være at flere er enige med respondenten bak kommentar 10, om at medlemmene er på forskjellige steder og at det bør fokuseres mer på hvordan man bygger nettverk på tvers.

Helt til slutt kunne respondentene legge igjen en kommentar i et åpent svarfelt, noe 25 respondenter har valgt å gjøre. Kommentarene illustrerer enkelte spenningsforhold som vi har sett gjennom dette kapittelet. For mange virker nettverket å fungere godt og utbyttet de får ut av det gjenspeiler det som var formålet, til en viss grad. Og kanskje har det også andre formål enn det som er uttrykt, for eksempel å kunne sette seg selv i et godt lys. Det betyr ikke nødvendigvis at de *ikke* tar samfunnsansvar, ettersom det går an å føre flere kampanjer samtidig. Det er fortsatt en gjennomgående spenning om hvem nettverket fungerer best for.

Enkelte kommentarer trekker fram at nettverket er svært inkluderende og at de ønsker seg mer faglig påfyll fordi de har tilstrekkelige sosialt nettverk allerede.

Samtidig er det flere som trekker fram at nettverket er ekskluderende og at det fungerer best for de som allerede er kjente og godt etablert i næringslivet i regionen, illustrert med et eksempel her:

12: Det hadde vært fint om nettverket fremmet andre type eller nye kvinner som ikke har så mye makt eller er kjente fra før. Mye har dreid seg om å fremme de samme kvinnene igjen og igjen som vi ser på alle arenaer. Sørlandet har langt flere dyktige kvinner som bør komme i lyset. Mer mangfold!

Kommentar 12 antyder at nettverket Women in Business har synliggjort eller «fremmet» enkelte kvinner flere ganger, og at dette er kvinner som er kjente fra før. Jeg tolker det slik at respondenten mener at det gjelder kvinner som er kjente i Kristiansandregionen fra før, og som allerede besitter posisjoner som ikke nødvendigvis trenger å bli løftet ytterligere. Det høres også ut som at dette har skjedd gjentatte ganger og at det er ønskelig at nettverket bruker det mangfoldet de har i medlemsmassen til å fremme flere eller andre kvinner også.

Flere av respondentene kommenterer en mentorordning gjennom Women in Business som de har dratt nytte av, og som de ønsker å fortsette med. Prisen for dette oppleves imidlertid som høy for enkelte, som kommenterer at «det er god business å drive Women in Business».

Likevel antyder andre kommentarer at dette er et svært bra tiltak, illustrert med et eksempel:

13: Det er mentorprogrammet som har gitt meg mest av å være medlem av WIB. Enkelte kurs og foredrag også. Vanskelig å bygge nettverk. Vi er ikke god nok på å fremsnakke og fremheve hverandre tenker jeg. Der har vi fortsatt mye å lære. Flere må delta på kurs og samlinger og "være med" ;)

Kommentar 13 viser at flere synes det er vanskelig å bygge nettverk og underbygger også et poeng fra tidligere om en opplevelse av at medlemmene ikke støtter hverandre eller ønsker å anbefale hverandre. Respondenten uttrykker et ønske om mer kollektivitet, og kanskje ikke bruker nettverket kun for egen karrieres skyld.

5.5 Oppsummering av hovedfunn

Del 1 og del 2 i dette kapittelet omhandler resultatene knyttet til respondentenes bakgrunn, blant annet deres alder, utdanning og stilling, og knyttet til respondentenes holdninger til likestilling generelt. Det viktigste å ha med seg fra del 1 er at veldig mange av mine

respondenter har høy utdanning og lederstilling. Sett i lys av Ackers (1990) teori, kan det argumenteres for at utvalget har tilpasset seg strukturer og normer om en idealleder, og dermed er det ikke nødvendigvis sånn at de representerer et mangfold av interesser. I diskusjonene i del 2 har det derfor vært et poeng at utvalget ikke representerer et tverrsnitt av den norske kvinnebefolkningen og at mangfoldet som finnes blant kvinner generelt, ikke nødvendigvis er representert her. Etersom nettverket søker medlemmer som er, eller som ønsker å bli, ledere, er det ikke overraskende (og heller ikke negativt) at utvalget er slik.

Funnene i del 2 viser et meningsmangfold blant respondentene når det kommer til holdninger til likestilling generelt. Helhetlig sett, viser det en rådende tanke blant respondentene at det ikke er kvinner som mangler noe eller som må fikse noe for å få lederstillinger, men at årsakene til mangel på likestilling ligger utenfor det kvinner selv kan kontrollere.

Respondentene ser ut til å anerkjenne at det finnes enkelte maktstrukturer i samfunnet, og at det ikke er kvinner som mangler kompetanse eller motivasjon.

Del 3 omhandler respondentenes opplevelser av likestillingssituasjonen på deres egne arbeidsplasser. Hovedfunnene her er at respondentene i stor grad trives på arbeidsplassen og er fornøyde med sine egne karrieremuligheter der. Et annet sentralt funn er at kvinnene i stor grad føler at deres ledertalenter blir anerkjent, er kvalifiserte for styreverv og/eller lederstillinger, og vet hva som må til for å være en god leder ved egen arbeidsplass. Vi så også at omtrent halvparten av kvinnene mener at deres arbeidsplass både har mål om og tiltak for likestilling, som kan indikere at de jobber i relativt likestillingsorienterte bedrifter/organisasjoner. Dermed kan det være at dette utvalget faktisk har flere muligheter og dermed er mer likestilt enn andre.

Et av hovedfunnene i del 4 er at svært mange er fornøyde med hvordan nettverket fungerer og med utbyttet de opplever å få av sitt medlemskap. Dermed var det heller ikke overraskende at svært mange ønsker å videreføre sitt medlemskap, samt anbefale andre kvinner å bli med. De fleste respondentene svarer at de ble medlem i Women in Business for å bygge nettverk, men enkelte uttrykker at dette er vanskelig fordi det finnes enkelte venninnegjenger eller grupper innad i nettverket som ikke oppleves særlig inkluderende. Noen etterlyser også mer mangfold i nettverket slik at ikke de samme kvinnene blir hjulpet frem gang på gang.

Omtrent halvparten av respondentene sier de opplever å bli motivert til å sikte mot lederstillinger eller styreverv, og at medlemmene i nettverket støtter hverandre og spiller

hverandre gode. Halvparten mener også at Women in Business er en base for å rekruttere kvinnelige ledere og styremedlemmer, men svært få har dog blitt tilbudt slike stillinger via nettverket. Selv om også halvparten av respondentene vil anbefale andre kvalifiserte kvinner til stillinger i egen bedrift, svarer ca. 45% «verken eller/vet ikke» på dette. Svært mange svarer også at de opplever Women in Business som en nyttig arena for erfaringsdeling, noe som kan indikere at dette er en større styrke ved nettverket enn nyttige nettverksdannelser og rekrutteringsmuligheter foreløpig.

6 Spørsmål og refleksjoner

I arbeid med analyse og diskusjon som er presentert i forrige kapittel, er det noen spørsmål som har reist seg underveis. I dette kapitlet reflekterer jeg over noen av disse spørsmålene, i lys av teorier om styringsrelasjoner, idealarbeideren, nettverksforbindelser og nyliberalistisk feminisme. Ved å gjøre dette, hever jeg blikket og ser jeg studien min i en større sammenheng. Hensikten er å gjøre noen refleksjoner som er interessante på bakgrunn av datamaterialet mitt og de funnene jeg har diskutert over, ikke nødvendigvis å trekke noen konklusjoner.

6.1 Numerisk likestilling og interseksjonalitet

Etter at menn har dominert arbeids- og næringsliv lenge, og fortsatt dominerer i lederstillinger, antas det at menn også har makten til å definere og etablere kjønnsnøytrale normer (Smith, 2005). Dersom idealarbeideren egentlig er basert på standarder utformet av menn i større grad enn av kvinner (Acker, 1990), vil kvinnene måtte tilpasse seg dette for å passe inn. Dermed kan den forskjellen man i utgangspunktet mener at finnes mellom kvinner og menn, som også antydes i denne studiens funn, hvikes ut i forsøket på en slik tilpasning. Da kan det stilles spørsmål ved om likestillingstiltakene bidrar til noe mer en numerisk likestilling, hvis de ikke utfordrer de tause idealene også.

En annen dimensjon i dette er den potensielle forskjellen som finnes kvinner imellom. Crenshaws (1989) teori om interseksjonalitet utfordrer også til å reflektere over hvilke grupper innen kategorien «kvinne», som blir hjulpet frem av likestillingsarbeid og -tiltak som kvinnenettverk. Selv om kvinner kanskje passer dårligere inn i malen om ideal-lederen, så er der kanskje noen kvinner som systematisk passer bedre inn i denne malen enn andre. Som Crenshaw (1989) argumenterer for, eksisterer det også maktforskjeller kvinner imellom, på bakgrunn av for eksempel klasse eller etnisitet. Derfor kan det argumenteres for at vår forståelse av makt og vår forståelse av kategorien kvinne, er for enkel. Maktprosesser er komplekse og vanskelige å se kun ved hjelp av statistikk og ved å regne seg frem til om kjønnene har like mye makt. Det er for komplekst til å definere noe som likestilt, basert på om det er like mange manns- og kvinnekropper i ledende stillinger, som målsettingen av likestillingstiltak kan tolkes som.

Dersom man jobber for å hjelpe kvinner inn på arenaene hvor menn har dominert lenge, kan man stå i fare for å bidra til at kvinnene tilpasser seg det idealet som er formet mer etter en

mannlig norm (Acker, 1990). Likevel, som Hadja Tajik kommenterte i Morgenbladet, skal ikke de kvinnene som passer inn i den malen klandres for det, men kanskje skal likestillingsarbeid heller fokusere på å endre denne malen, enn å hjelpe flere kvinner til å passe inn den. Et spørsmål som har reist seg er om kvinnenettverk som Women in Business fokuserer på sistnevnte. Kanskje bør man heller se på hvem som har formet dominerende tenke- og organisasjonsmåter, og dernest hvem som tjener og hvem som taper på disse.

6.2 Individualisme og «the bifocal approach»

Som vi så i kapittel 3.3, lever vi i dag i et relativt individualistisk samfunn (Eckersley, 2011), med rådende tanker om at individer er sin egen lykkes smed. Dette har betydning for hvordan vi ser problemer og utfordringer, samt hvordan de kan løses. Ser man likestillingsarbeid i sammenheng med dette, finner man svært kritiske refleksjoner om hvordan likestilling og feminisme blir redusert til et individuelt prosjekt, og om det (enda) en arena for økonomisk vinning (Rottenberg, 2018). Men på hvilken måte kan den amerikanske litteraturen og kritikken overføres til norsk kontekst? Har feminismen blitt sånn her også? Er det sånn at interessen for kvinnenettverk bunner i nyliberalismens form for feminisme?

Sannsynligvis er det ikke noe «enten-eller» her. I Norge er vi beskyttet av velferdsstaten, som gjør at følelsen av å være 100% overlatt til seg selv kanskje ikke er like gjeldende som i USA. Samtidig kan noen av Rottenbergs (2018) argumenter vise seg relevante når man reflekterer over kvinnenettverk som Women in Business. Nettverket engasjerer blant annet med kurs og seminarer for å utvikle nye egenskaper. Men er dette egentlig negativt? Ved å styre unna de typiske «rødstrømpe»-temaene, som forøvrig kan bringe med seg negative konnotasjoner, appellerer denne formen for feminisme kanskje til deler av samfunnet som ikke har fokusert på likestilling i like stor grad før.

Det kan tenkes at nettverket sikter seg inn på å sette fokus på individet og passe bedre inn vår samtid, og dermed også «ta tilbake» feminist-begrepet. Kanskje treffer denne feminismen dagens «unge lovende» bedre enn den gamle? Muligens er strategien, bevisst eller ubevisst, å begynne med dette og deretter jobbe for like rettigheter og muligheter for flere grupper enn denne. På veien er det dog en fare for å underbygge utviklingen av den nyliberalistiske feminismen, som kan være lite solidarisk.

Mine data viser tegn til at individualismen kanskje ikke har kommet så langt som man først kunne antatt på bakgrunn av teorier om dette. De fleste av mine respondenter mener at ledere

har et ansvar for å bidra til mer likestilling. Dette tilsier at de ikke mener at det (bare) er kvinners «feil» at de ikke får lederstillinger, og dermed ikke er sin egen lykkes smed, uavhengig av omstendighetene. I tillegg er det en del av respondentene som ønsker seg mer kunnskap om likestillingstematikk, som antyder ønsker om mer kunnskap om kjønnete maktstrukturer rundt dem. Dette kan tyde på at det kan være mulig å få til refleksjoner som går inn på slike aspekter, og kanskje trenger ikke arbeid med og interesse for individuell utvikling automatisk ekskludere mer systematisk likestillingsarbeid og arbeid for å sikre mer mangfold i næringslivet. Det er ikke nødvendigvis sånn at det ene utelukker det andre.

Det kan argumenteres for at vi bør fokusere mer på komplekse og lite synlige maktprosesser i samfunnet fremfor å hjelpe enkeltkvinner å «spille spillet» bedre, og passe inn som ideallederen. Samtidig er det mulig at det å støtte individuelle kvinner slik nyliberalismen legger til rette for, er en god inngang til å bygge kunnskap om systematiske forskjeller og maktstrukturer (De Vries & Van den Brink, 2016). Hvis individet er i fokus på alle andre arenaer, kan muligens dette fokuset også beholdes når man forsøker å gjøre en organisatorisk forandring.

6.3 Women in Business – business as usual?

Denne masteroppgaven fikk tittelen «Kvinnenettverk i næringslivet: Business as usual?», som viser til temaets aktualitet og nettverkets navn; Women in Business. Noe av kritikken andre kvinnenettverk har fått, har gått ut på at det er en arena for et individuelt prosjekt, og egentlig ikke bringer med seg mangfoldighet og endring. I søken etter å bidra til likestilling finnes den fallgraven av å heller reprodusere stereotyper om idealledere og dermed øke makten til de som allerede har mye makt i samfunnet. Et element i diskusjonen har derfor vært om tiltak som Women in Business bidrar til numerisk likestilling, heller enn økt mangfold og endring.

I kapittel 3.2 presenterte jeg Frasers (2010) kategoriseringer av politiske tiltak, henholdsvis bekreftende og transformative tiltak. På bakgrunn av funnene i denne studien, kan man betegne Women in Business for et bekreftende tiltak, som søker å kompensere for et allerede negativt utfall. Nettverket gir kvinner mulighet til å delta i et fellesskap hvor de kan dele og høste erfaringer, tilegne seg ny kunnskap og kompetanse, og bygge nyttig nettverk for seg selv og sin bedrift. Samtidig kan det argumenteres for at nettverket etterlyser en spesifikk gruppe kvinner, og at det mangfoldet man bruker som argument for likestilling, ikke gjør seg gjeldende blant denne gruppen. Frasers (2010) transformative tiltak søker derimot å endre

årsakene til det negative utfallet, og vil derfor fokusere på organisatoriske og systematiske forandringer.

Hensikten om «økt likestilling og mangfold i regionen» (Næringsforeningen, u.å.) har derfor den fallgraven at det heller kan resultere i en «business as usual», ved at «Mye har dreid seg om å fremme de samme kvinnene igjen og igjen som vi ser på alle arenaer» (se kommentar 13 i kapittel 5), som jeg tolker betyr at respondenten mener at nettverket ikke fremmer mye mangfold. Kan det videre bety at dette nettverket i hovedsak blir en arena for de allerede suksessfulle, mens de som aller mest hadde trengt nettverket, ikke kommer med? Sett i sammenheng med kritikken som andre kvinnenettverk har fått, er det en fare for at også dette nettverket får en slags selvforsterkende effekt som ikke fremmer likestilling, men som i verste fall bare opprettholder strukturer – og dermed «gjør seg skyldig i det samme som gutta har gjort historisk» (Johannessen i Lund-Fjæren, 2019a). Datamaterialet som er presentert og diskutert i denne oppgaven viser tendenser til at enkelte grupper innad i nettverket får flere fordeler av dette enn andre, som kan antyde at nettverket indirekte jobber for mer likestilling for de allerede nokså likestilte.

På en annen side, kan det være at medlemmene ikke ser effektene av forsøk på nettverksbygging allerede nå. Granovetter (1973) argumenterte for at svake bånd/relasjoner vil gi størst avkastning for karriereavansment og sosial mobilitet, fordi at dette er kontakter som brer seg utover dine umiddelbare ressurser. Likevel kan det se ut som at medlemmene av nettverket Women in Business ikke har fått «avkastning» av slike relasjoner enda, men at de sterke båndene er mer gjeldende.

Grunnet nettverkets «virketid», kan flere at målene de har satt være vanskelig å nå på den tiden. Derfor vil jeg påpeke at refleksjonene her mot at nettverket muligens ikke når alle mål, eller at de bidrar til noe annet enn de uttrykker, er basert på hvordan det oppleves av medlemmer nå i oppstartsfasen, og som har blitt diskutert opp mot et utvalg av teorier. Og selv om det er stilt flere kritiske spørsmål i dette delkapittelet, som også går utover nettverkets spesifikke arbeid, må det fremheves at de aller fleste av respondentene er positive til Women in Business sitt arbeid, funksjoner og deres opplevde utbytte. Det vil likevel være hensiktsmessig for Næringsforeningen og Women in Business å reflektere over de svarene som har kommet fram her og diskusjonene om nettverkets faktiske nytte.

7 Avslutning og konklusjon

I dette avsluttende kapittelet gir jeg svar på oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål. Deretter gir jeg innspill til Næringsforeningen og deres arbeid med Women in Business, samt forslag til videre forskning. På bakgrunn av de overnevnte diskusjoner og refleksjoner, har denne studien fått tittelen «Kvinnenettverk i næringslivet: Business as usual?».

7.1 Konklusjon

Denne oppgavens problemstilling har vært todelt, og har spurt etter i) «Hvordan opplever kvinner som deltar i nettverket «Women in Business» likestillingssituasjonen på sine arbeidsplasser, og deltakelse i dette nettverket?», og ii) «Hvordan kan disse opplevelsene forstås i lys av utvalgt sosiologisk teori?». For å svare på dette har jeg anvendt en kvantitativ forskningsmetode og svarene på spørreundersøkelsen er analysert og diskutert, i lys av nettverksteorier av Granovetter (1973) og Lin (2005), teorier om nyliberalistisk feminisme av Rottenberg (2018), feministiske teorier om styringsrelasjoner av Smith (2005) og om idealarbeideren av Acker (1990).

Konklusjonen på problemstilling i) er at kvinnene i stor grad trives på egne arbeidsplasser, har like karrieremuligheter som sine mannlige kolleger, og opplever at deres ledertalenter anerkjennes på arbeidsplassen. De fleste respondentene jobber i bedrifter eller organisasjoner som har mål om, og tiltak for, å oppnå likestilling, og kan sies å jobbe i relativt likestillingsorienterte bedrifter. Funnene mine viser også at respondentene i stor grad er fornøyde med utbytte av, og deltakelse i, nettverket Women in Business. Samtidig vises det tendenser til enkelte venninnegjenger eller grupper som gjør at nettverket, dersom du er «inne», oppleves som veldig inkluderende, og motsatt dersom du er «ute». Flere svarer at de blir motiverte til å søke lederstillinger og styreverv, og at Women in Business til en viss grad er en base for rekruttering, til tross for at svært få har opplevd å bli tilbudt en stilling via nettverket. Det er et meningsmangfold rundt spørsmål om å anbefale andre i nettverket til stillinger i egen bedrift, og om Women in Business bør formidle mer kunnskap om likestillingsproblematikk.

For å få en bedre forståelse av svarene på problemstilling i), og dermed svare på problemstilling ii) har jeg sett disse funnene i lys av teori, samt opp mot respondentenes svar på bakgrunnsspørsmål og om likestilling generelt. Funnene fra kapittel 5.1 viser at utvalget

består av en gruppe kvinner med høy utdannelse og som besitter en lederstilling, flest i privat sektor. I lys av Ackers (1990) teori, kan det være at siden disse kvinnene har fått innpass i slike posisjoner, har de tilpasset seg et kjønnset ideal om en leder, og ikke nødvendigvis representerer det mangfoldet av ressurser og interesser, som likestillingsargumentene henviser til. Muligens er det også slik at nettverket består av ressurssterke kvinner som systematisk passer bedre inn i et lederideal enn andre (Crenshaw, 1989). På bakgrunn av dette kan det også være at utvalget er mer likestilt enn andre grupper.

Likevel så vi et meningsmangfold i kapittel 5.2, hvor respondentene svarer på spørsmål om likestilling generelt. Funnene viste en oppfatning av at det ikke er kvinner som mangler noe for å kunne få lederstillinger, men at årsakene til dette ligger utenfor kvinners egen kontroll. Sett i lys av teori om individualisme (Eckersley, 2011) og nyliberalistisk feminisme (Rottenberg, 2018), kan det se ut som at dominerende tanker om dette ikke er like fremtredende blant mitt utvalg. Respondentenes svar på bakgrunnsspørsmål og spørsmål om likestilling generelt kan ha innvirkning på hvordan de oppfatter situasjonen på egne arbeidsplasser. For eksempel i den forstand at de anerkjenner enkelte maktstrukturer som holder kvinner borte fra lederstillinger, men er ikke nødvendigvis påvirket av slike forhold selv.

For å forsøke å forstå respondentenes opplevelser av deltakelse i nettverket Women in Business, har jeg anvendt Granovetters (1973) og Lins (2005) teorier. Selv om teoriene holder fram svake relasjoner for å nå instrumentelle mål, indikerer mine funn at selv svake bånd kan være vanskelig å etablere i Women in Business, på grunn av relativt lukkede grupper innad i nettverket.

7.2 Innspill til Næringsforeningen/Women in Business

Observasjoner gjort gjennom denne studien tilsier at Næringsforeningen og Women in Business kan dra nytte av å reflektere over hva slags likestilling de jobber for, samt hvordan de kan være åpne og inkluderende slik at så mange av medlemmene som mulig opplever nettverket som nyttig. I tillegg kan det være lurt å være oppmerksom på dannelser av «nettverk i nettverket», eller grupper innad i nettverket.

Som nevnt innledningsvis og som reflektert rundt i kapittel 6, er oppgavens tittel formulert etter temaets aktualitet og nettverkets tittel. Andre kvinnenettverk har fått kritikk for å være en arena mer for et individuelt prosjekt, enn for arbeid for likestilling og mangfold. Ved faren

om å bidra til den numeriske likestilling, ved å få flere kvinner inn i lederstillinger for eksempel, står man i fare for å opprettholde eksisterende strukturer som produserer ulikhet i utgangspunktet. Ved å kompensere for et allerede negativt utfall, vil et nettverk være et bekreftende likestillingstiltak, og dermed vanskelig kunne utfordre dominerende tenke- og organisasjonsmåter. Spørsmålet blir dermed hva slags likestilling man jobber for. Dersom numeriske likestilling er målet, kan Women in Business være på svært god vei i dette arbeidet. Dersom målet er økt mangfold og en endring av større strukturer, er det muligens et stykke igjen å gå.

Likevel kan ikke oppgaven konkludere mer rundt dette, ettersom nettverkets virketid er relativt kort. Selv om det muligens er andre grupper som har større problemer på arbeidsmarkedet enn kvinner i lederstillinger, kan dette nettverket ha flere viktige funksjoner. Som de uttrykker på sine nettsider, ønsker de en kultur som er støttende og inkluderende, og at medlemmene heier på hverandre. Ved å bringe kvinner i lederstillinger sammen, kan de fungere som rollemodeller og skape forandring. Samtidig er det viktig å være seg bevisst på hvilke tiltak man bruker for å nå hvilke mål, og om dette er med på å skape en endring, heller enn å opprettholde strukturer.

«En viktig del av å skape forandring handler like mye om å holde dørene åpne for dem som kommer etter deg, ikke bare om å søke til et nettverk av mennesker som er på samme nivå som deg selv, eller som er der du ønsker å være» (Hadja Tajik i Lund-Fjæren, 2019b)

Muligens er det også slik at det ene ikke utelukker det andre, og at det går an å ha flere agendaer samtidig. «The bifocal approach» viste også til at man, fra et sosiologisk standpunkt, må distansere seg fra klassiske likestillingsteorier for å kunne jobbe med likestilling i dag. Derfor kan kritikken av fokuset på det personlige prosjektet komme til kort, og man må akseptere at det er der man må starte. Og så kan heller diskusjoner og spørsmål om maktstrukturer og ulikhet i samfunnet generelt, komme i andre rekke, som mine funn viser at flere respondenter etterlyser.

Innledningsvis i oppgaven informerte jeg om Næringsforeningen og Women in Business (kapittel 1.4), som er oppgitt på deres nettsider. I beskrivelsen av nettverket stod det at Women in Business skulle «være en pådriver for å sikre likestilling og mangfold i regionen», som har vært noe av årsaken til at jeg har lagt vekt på dette i refleksjoner som går utover Næringsforeningen oppgaveforslag. Denne beskrivelsen ble endret underveis i denne prosjektperioden til: «Women in Business er en av Næringsforeningens ressursgrupper, og er

et forretningsnettverk for kvinner som har, eller ønsker å ha, lederoppgaver» (Næringsforeningen, u.å.). Denne endringen anser jeg som hensiktsmessig blant annet for å tydeliggjøre nettverkets fokusområder som en ressursgruppe, heller enn en pådriver for å sikre likestilling og mangfold. Dermed kan den mulige dissonansen mellom nettverkets mål og middel, være endret til å nå passe bedre, og kan være et positivt tiltak. Samtidig er deres strategi fortsatt den samme, blant annet med ønske om å «bidra til å gjøre Kristiansandsregionen til Norges beste næringsregion på likestilling og mangfold» (Næringsforeningen, u.å.).

7.3 Videre forskning

Mange interessante spørsmål reiser seg i arbeidet med denne studien, deriblant spørsmål som vil trenge mer enn mine 30 studiepoeng og et halvt år å undersøke. På bakgrunn av innspillene jeg gir til Næringsforeningen her, er det flere elementer som ville vært interessante å få belyst. Det første jeg ønsker å trekke fram som interessant, er å undersøke Næringsforeningen opprinnelig forslag om å undersøke om Women in Business faktisk har bidratt til et mer likestilt arbeidsliv. Deretter ville det vært spennende å få utdypende svar fra nettverkets medlemmer om hvordan det virker inkluderende eller ekskluderende, samt hvordan deres karrieremuligheter har endret seg etter medlemskap over lenger tid.

Det hadde også vært svært interessant å undersøke nærmere *hvordan* Næringsforeningen har tenkt at nettverket skal bidra til økt likestilling, og hvordan dette blir formidlet til medlemmene. Grunnet denne studiens omfang er Næringsforeningen heller ikke spurt om hvilke tilbakemeldinger de har fått fra næringslivet i regionen, eller om noen har brukt Women in Business som rekrutteringskanal. Dette kunne tilført noen nyttige og spennende perspektiver til denne studiens tematikk.

Litteraturliste

- Acker, J. (1990). HIERARCHIES, JOBS, BODIES:: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Birkelund, G. E., & Petersen, T. (2012). Det norske likestillingsparadokset -kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. I *Det norske samfunn* (6. utgave, 2. opplag). Gyldendal Akademisk.
- Bø, I., & Schiefloe, P. M. (2007). *Sosiale landskap og sosial kapital innføring i nettverkstenkning*. Universitetsforl.
- Christensen, M. E. L. (2015). Likestilling og mangfold i norske storselskapers selvprofilering. I M. Teigen (Red.), *Virkninger av kjønnkvotering i norsk næringsliv* (1. utgave). Gyldendal Akademisk.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1/8). <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- De Vries, J. A., & Van den Brink, M. (2016). Transformative Gender Interventions, linking theory and practice using «the bifocal approach». *Equality, Diversity & Inclusion*, 36(7/8), 429–448.
- Durkheim, É. (2001). *Selvmodet en sosiologisk undersøkelse*. Gyldendal.
- Eckersley, R. (2011). A new narrative of young people's health and well-being. *Journal of Youth Studies*, 14(5), 627–638.
- FN-sambandet (2017) Kvinner i lederstillinger i Norge. Hentet 9. mars 2020 fra: <https://www.fn.no/Statistikk/Kvinnelige-ledere?country=306>
- Fraser, N. (2010). *Scales of justice: Reimagining political space in a globalizing world* (Reprinted). Polity Press.

- Fredriksen, Kristin (2017, 5. mars) På stedet hvil: Kvinner dominerer offentlig sektor, menn privat sektor. Hentet 10.04.2020 fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/pa-stedet-hvil-kvinner-dominerer-offentlig-sektor-og-menn-privat>
- Frønes, I., & Kjølørød, L. (Red.). (2012). *Det Norske samfunn* (6. utg). Gyldendal akademisk.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, Vol.78(1)(6), 1360–1380.
- Gullikstad, B. (2013). Interseksjonalitet—Et fruktbart begrep. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(01/2013), 68–75.
- Halrynjo, S., & Teigen, M. (Red.). (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet* (1. utgave, 1. opplag). Gyldendal akademisk.
- Hetland, A. (2008). Betydningen av kjønn og nettverk ved styrerekruttering. *Søkelys på arbeidslivet*, Årgang 25(03/2008), 343–353.
- HunSpanderer (u.å.). Hentet 15.04.2020 fra: <http://www.hunspanderer.com>
- Håpnes, T. R., & Buvik, M. P. (2013). *Evaluering av NHOs Female Future program* (Nr. A25184). SINTEF Digital.
<http://docplayer.me/docview/25/5126351/#file=/storage/25/5126351/5126351.pdf>
- Ikdahl, Ingunn & Ryste, Marte Ericsson. (2019, 2. juli). likestilling. I Store norske leksikon. Hentet 5. mars 2020 fra: <https://snl.no/likestilling>
- Jacobsen, D. I. (2016). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utgave). Cappelen Damm akademisk.
- Kanter, R. B. (1977). *Men and women of the corporation*. New York, NY: Basic Books.
- Kitterød, R. H., Teigen, M., & Halrynjo, S. (2015). Flere kvinner på toppen? I M. Teigen (Red.), *Virkninger av kjønnsvotering i norsk næringsliv* (1. utgave, s. 224). Gyldendal Akademisk.
- Kompetansetorget, UiA (2018) Likestilling i arbeidslivet. Hentet fra: <https://kompetansetorget.uia.no/oppgaver/likestilling-i-arbeidslivet>

- Krange, O. (2004). *Grenser for individualisering: Ungdom mellom ny og gammel modernitet*. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Kvåle, G., Magnussen, M.-L., Nesje, L. M., & Mydland, T. S. (2006). *Ledelsesorienterte kvinner på Agder. Deltakere i «Female Future» sine erfaringer med det sørlanske arbeid- og samfunnslivet*. (FOU-rapport Prosjektrapport nr. 2/2006). Agderforskning. ISBN-nummer: 82-7602-106-9
- Lima, I., & Steen Jensen, R. (2012). Arbeidsdeling hjemme: Hvilken betydning har livsfase, yrkestittel, sosial klasse og bosted? I T. Hansen & B. Slagsvold, *Likestilling hjemme*. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Lin, N. (2005). *A Network Theory of Social Capital*. <http://www.pro-classic.com/ethnicgv/SN/SC/paper-final-041605.pdf>
- Lund-Fjæren, E. (2019a, november 29). Diversity er supergøy. *Morgenbladet*. <https://morgenbladet.no/aktuelt/2019/11/diversity-er-supergoy>
- Lund-Fjæren, E. (2019b, desember 8). Selv om det er kvinnenettverk, så er det ikke fellesskap. *Morgenbladet*. <https://morgenbladet.no/aktuelt/2019/12/selv-om-det-er-kvinnenettverk-sa-er-det-ikke-fellesskap>
- Magnussen, M.-L., Lund, R. W. B., & Wallevik, H. B. (2018). Et kjønnen rom for akademisk skriving. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(01-02/2018), 85–103.
- Magnussen, M.-L., Repstad, P., & Urstad, S. (2012). Skepsis til likestilling på Sørlandet – et resultat av religion? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 36(3–04), 204–2. idunn.no.
- Mortensen, E., Egeland, C., & Gressgård, R. (Red.). (2011). *Kjønnsteori* (1. utg., 2. oppl.). Gyldendal Akademisk.
- Næringsforeningen. (2018). Næringsforeningen i Kristiansandregionen. Hentet 10. januar 2020 fra: <https://www.kristiansand-chamber.no/virksomheten/>
- Næringsforening (u.å.). Women in Business. Hentet 10. januar 2020 fra: <https://www.kristiansand-chamber.no/virksomheten/wib-women-in-business/>

- Næringslivets hovedorganisasjon (u.å.). Female Future. Hentet 15. januar 2020 fra:
<https://www.nho.no/samarbeid/female-future/>
- Postholm, M. B., & Jacobsen, D. I. (2018). *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanningen*. Cappelen Damm akademisk.
- Rottenberg, C. (2018). *The rise of neoliberal feminism*. Oxford University Press.
- Senter for likestillingsforskning. (2018). *CORE Topplederbarometer*. Institutt for samfunnsforskning. https://www.samfunnsforskning.no/core/bilder/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer_pdf/core-topplederbarometer-2018.pdf
- Smith, D. E. (2005). *Institutional ethnography: A sociology for people*. AltaMira Press.
- Statistisk sentralbyrå (u.å.). Fakta om likestilling. Hentet 10.04.2020 fra:
<https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- Statistisk sentralbyrå (2019, 18. desember) Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene. Hentet 10.04.2020 fra: <https://www.ssb.no/likekom>
- Teigen, M., & Midtbøen, A. H. (2015). Kunnskap om kjønnsbalanse. I M. Teigen (Red.), *Virkinger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv* (1. utgave). Gyldendal Akademisk.
- Thorsen, D. E., & Lie, A. (2007). Kva er nyliberalisme? *Nyliberalisme – ideer og politisk virkelighet*, Universitetsforlaget, Oslo, 33-48
- Tyldum, G. (2019). *Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge* (Fafo-rapport 2019:03).
- United Nations Development Programme. (2019). *Human development report 2019: Beyond income, beyond averages, beyond today: inequalities in human development in the 21st century*. <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>
- Widerberg, K. (2007). Institusjonell etnografi—En ny mulighet for kvalitativ forskning? *Sosiologi i dag*, 37(2/2007), 7–28.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Vedlegg

Vedlegg 1: Ytterligere resultater fra spørreundersøkelsen

«Dersom du besitter en lederstilling, hvilken type?» krysset med «Vil du være medlem neste år?»

Dersom du besitter en lederstilling, hvilken type?

Krysset med: Vil du være medlem neste år?

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt
Toppleder	21,2% (21)	40,0% (2)	0,0% (0)	19,0%
Mellomleder	39,4% (39)	20,0% (1)	35,3% (6)	38,0%
Prosjektleder/teamleder	11,1% (11)	0,0% (0)	17,6% (3)	11,6%
Midlertidig leder/stedfortreder/vikar	1,0% (1)	0,0% (0)	5,9% (1)	1,7%
Annet - vennligst spesifiser	9,1% (9)	0,0% (0)	5,9% (1)	8,3%
Har ikke lederansvar	18,2% (18)	40,0% (2)	35,3% (6)	21,5%
I alt	81,8% (99)	4,1% (5)	14,0% (17)	100,0% (121)

«Dersom du besitter en lederstilling, hvilken type?» krysset med «I hvilken grad er du fornøyd med din arbeidsplass når det kommer til likestilling?»

Dersom du besitter en lederstilling, hvilken type?

Krysset med: I hvilken grad er du fornøyd med din arbeidsplass når det kommer til likestilling?

	I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I noen grad	I svært stor grad	Vet ikke	I alt
Toppleder	0	0	2	11	7	0	16,9%
Mellomleder	3	11	7	12	14	0	39,8%
Prosjektleder/teamleder	2	3	2	6	2	0	12,7%
Midlertidig leder/stedfortreder/vikar	0	0	1	1	0	0	1,7%
Annet - vennligst spesifiser	1	1	2	2	2	0	6,8%
Har ikke lederansvar	2	6	4	7	7	0	22,0%
I alt	8	21	18	39	32	0	118

«Både kvinner og menn bør være med å ta beslutninger i arbeidslivet fordi det er lønnsomt for bedrifter og organisasjoner»

Både kvinner og menn bør være med å ta beslutninger i arbeidslivet fordi det er lønnsomt for bedrifter og organisasjoner.

	Respondenter	Prosent
Helt uenig	3	2,4%
Verken eller	3	2,4%
Enig	13	10,2%
Helt enig	108	85,0%
I alt	127	100,0%

«Min arbeidsplass tilrettelegger for min personlige og faglige utvikling.»

Min arbeidsplass tilrettelegger for min personlige og faglige utvikling.

	Respondenter	Prosent
Helt uenig	3	2,6%
Uenig	12	10,3%
Verken eller	12	10,3%
Enig	49	41,9%
Helt enig	41	35,0%
Vet ikke	0	0,0%
I alt	117	100,0%

«Hvorfor vil du ikke, eller er usikker på om du vil, være medlem av WiB neste år?»

- «Liten tid til å delta ordentlig»
- «Innstramming økonomisk gjør at jeg må nedprioritere alt annet enn nødvendig drift og utvikling av grunderselskapet.»
- «Det er veldig bra! Har vært dårlig til å prioritere det.»
- «Jeg får ikke tid til å prioritere det»
- «Får lite igjen for nettverket.»
- «Opplever ikke at jeg får så mye igjen for det. Jeg opplever at det er vanskelig å etablere nettverk, og at også her er det grupperinger av «venninneklubber» som løfter sine fram. Det er vanskelig å komme inn som litt på siden av dette miljøet.»
- «Treff er ikke ofte nok for å bygge nettverk, må kanskje bli inspirert av andre foreninger i landet.»

- «Opplever at mange av medlemmene ikke er interessert i å bygge nettverk hvis du ikke er leder selv.»
- «Jeg er egentlig ikke så stor tilhenger av nettverk av denne arten, kan også forsterke problematikken man forsøker å løse»
- «Noen Jenteklubben Grei tror jeg ikke vi har bruk for»
- «WiB gir ingen direkte endringer. Greit med fora for faglig påfyll, treffe andre ledere m.m. men så langt jeg ser, gir det ingen endring. Det gir ingen mer-verdi av å være med.»
- «Usikker på om konseptet kvinnenettverk fremmer likestilling...»
- «Får ikke nok utbytte av det så langt»
- «Opplever Næringsforeningens åpne arrangementer som tilstrekkelig.»
- «Lite faglig påfyll»
- «Må vurderes i forbindelse med jobb-portefølje.»

«Hvorfor betaler du for ditt eget medlemskap i WiB?»

- Fordi vi er en liten arbeidsplass og dette er kostnader som jeg anså som best at jeg tok privat. Bedriften er derimot medlem i næringsforeningen så jeg får rabattert pris.
- Synes ikke det er relevant for min arbeidsgiver å dekke dette
- Arrangementene betales av bedriften, men selve medlemskapet betaler jeg selv
- viktig å støtte nettverket. Jeg har aldri vært på møter/samlinger med følger med på FB. I det daglige har jeg nok nettverk.
- Jeg har lyst til å bygge opp min framtiden med WIB
- Det er ingen ordning for dette i bedriften
- Fordi det ikke er aktuelt for min arbeidsgiver å betale for dette.
- Driver enkeltmannsforetak
- Mener det er et personlig valg og et personlig medlemskap.
- Arbeidsplassen ønsket ikke å betale for mitt medlemskap.
- Faglig påfyll
 - Utvikling
 - Nettverk
 - Muligheter
- Vil ikke spørre på jobb

- Var på tampen av et midlertidig arbeidsforhold da jeg meldte meg inn, så meldte meg inn av egeninteresse for å bygge nettverk ift å bytte jobb. Vil bli tatt opp med nåværende arbeidsgiver som er positiv til nettverket.
- (navn på bedrift) er ikke medlem av næringsforeningen
- Nettverket gir ingen faglig utvikling, dermed kan jeg ikke belaste bedriften med dette. Vi har ikke budsjett for slikt som ikke kan direkte forsvares for at jeg skal kunne levere på jobb.
- det var på egen initiative, ikke firmaen sin
- Fikk ikke dekket av arbeidsgiver.
- Har ikke vært noe interesse om å betale for meg fra bedrft
- Jeg gikk inn i WIB før jeg hadde en fast arbeidsgiver. Nå som jeg er fast ansatt har jeg ikke spurt om å få det dekket.
- Enkeltpersonforetak.
- Fordi det er av min personlige interesse å være medlem. Hvorfor skal bedriften betale for dette? Faglige seminarer/kurs hvor min arbeidsgiver kan ha utbytte vil jeg be om å få refundert.

Åpent svarfelt avslutningsvis:

«Her er et åpent svarfelt hvor du kan skrive generelle eller spesifikke kommentarer om Women in Business, dersom du tenker at noe ikke er blitt fanget opp av de andre spørsmålene, eller du ønsker å legge til noe.»

- Har ikke noe å skrive her men jeg bruker feltet til å si at kolonne strukturen forandret seg gjennom undersøkelsen og jeg holdt på å svare feil når "helt enig" plutselig endrer seg fra å ligge på høyresiden til å skifte til venstresiden. Det kan være mulighet for at noen har krysset feil i en hektisk hverdag.
- Fungerer mer som nettverk for kvinner som ønsker å bli ledere. Savner en arena for oss kvinner som er ledere i dag der vi kan dele erfaringer/bygge nettverk.
- Selv om jeg har vært medlem av WiB i et par år har jeg ikke vært på så mange arrangementer ennå. Har vært på noen frokost/lunch-seminarer, men ikke sommerfest etc. Dette kan jeg tenke meg å delta på i fremtiden, men tidspunktene har ikke passet hittil. Svarene er muligens litt farget av det.

- Har vært litt vanskelig å svare på noen av de siste spørsmålene da jeg ikke har vært medlem så lenge, samt at jeg ikke har hatt anledning til å delta på arrangementer. Syns det er bra det som er blitt sendt ut, WiB har et godt rykte, og ønsker i fortsettelsen å få med meg aktuelle arrangementer.
- I forhold til hvorfor jeg er med i WiB, kunne jeg egentlig svart samtlige av alternativene, men valgte da det sterkeste. Men alle alternativene er nyttige. Det jeg synes er fint med WiB, er at det er et åpent og inkluderende nettverk, ikke kun for noen og mer lukket.
- Bra og viktig undersøkelse. Lykke til med prosjektet! :-)
- Ønsker flere frokostmøter med ulike tema - alt fra markedsføring, lederstil, personalarbeid, kundeforhold, salg og service etc..
- WiB er ikke en arena som er spesielt inkluderende. Kan å på samlinger /møter uten at noen snakker til en eller tar kontakt.
- Føler min deltagelse er har form av å være observatør og støttemedlem. Svarene mine bærer preg av det. Lykke til med forskningen.
- Det er litt dyrt ja, men de fleste får det nok betalt av arbeidsgiver. Jeg har nok ikke deltatt på like mye om jeg måtte ha betalt selv. Jeg har mentor gjennom WiB, og synes 5000kr er alt for dyrt for det. Jeg er fornøyd med mentoren (som deltar på frivillig basis) og det å ha blitt paret med vedkommende, men det faglige opplegget jeg får ellers er ikke verdt 5000kr synes jeg. Det er god business å drive "Women in Business"...
- Jeg mener nettverket bør ha mer fokus på nettverk, hvordan "selge hverandre inn" i posisjoner/treffe de rette folkene fremfor selve likestillingsproblematikken/politikken. Vi må ha mer fokus på å bygge hverandre opp da medlemmene er på veldig forskjellige sted både karrieremessig og i forhold til nettverk. Mentorprogrammet underbygger dette, men det er noe få får nytten av, hvordan få dette bedre til for hele medlemsmassen?
- Det er mentorprogrammet som har gitt meg mest av å være medlem av WIB. Enkelte kurs og foredrag også. Vanskelig å bygge nettverk. Vi er ikke god nok på å fremsnakke og fremheve hverandre tenker jeg. Der har vi fortsatt mye å lære. Flere må delta på kurs og samlinger og "være med" ;)
- Jeg har skrevet "vet ikke" på hele den siste siden, fordi jeg har vært syk og ikk ekunnet delta, vet jeg heller ikke nytteverdien enda.
- Det jeg har opplevd i WIB er at medlemmer i liten grad snakker med nye medlemmer som ikke allerede er fra regionen eller er kjent i regionen. Min opplevelse som tilflytter har vært at Næringsforeningen og menn faktisk har tatt mer kontakt på nettverkstreff enn

kvinner som er medlemmer i WIB. Dette gjør at jeg har begynt å tvile på om WIB er en god arena for nettverksbygging.

- Fortsett med mentorordningen, den ser ut til å være en god arena.
- Har dessverre bare deltatt på 3-4 arrangementer i regi av Women in Business.
- Spørsmålene i undersøkelsen burde vært stilt annerledes for de som kysser av at de har lederstillinger i dag, og de som ikke har det.
- WiB må passe seg for å ikke få rykte av å være en rødstrømpeorganisasjon, det kan virke negativt for medlemmer, men være et forum for å fremme at kvinner kan ha samme gode kompetanse som menn og få plass i ledende stillinger. Man må også forstå at interessen for ledelse er lavere hos kvinner enn menn.
- Det hadde vært fint om nettverket fremmet andre type eller nye kvinner som ikke har så mye makt eller er kjente fra før. Mye har dreid seg om å fremme de samme kvinnene igjen og igjen som vi ser på alle arenaer. Sørlandet har langt flere dyktige kvinner som bør komme i lyset. Mer mangfold!
- Ble akkurat medlem, så lite grunnlag for å svare på de siste spørsmålene
- Har ikke deltatt på så mange wib arrangementer. Både pga at jeg ikke har så mye tid, og fordi jeg ikke opplever det så relevant.
- kunne godt tenke meg mer faglig og personlig påfyll, ikke bare sosiale tiltak.
- Navnet "Women in business" bør revurderes. Navnet oppleves defensivt ved å henspille til at det finnes kvinner i næringslivet som om det er noe nytt. Vi bør heller ha et mer offensivt navn som fremhever og heier på hvordan kvinner i det daglige gjør en forskjell for næringslivet. Et navn som inspirere trengs for et slikt nettverk. Det oppleves litt selvmotsigende navn. Det vil dessuten også være en styrke om man kan finne et norsk navn. Blir gjerne med på en navne-ide-dugnad!
- Women in Business er en god arena for å møte og høste erfaringer fra andre kvinner. Retter seg nok mest mot yngre
- Jeg er helt nytt medlem så har ikke god nok kjennskap til å uttale meg

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og spørreundersøkelse

Velkommen til spørreundersøkelse om likestilling i arbeidslivet og nettverket Women in Business på Sørlandet.

I denne undersøkelsen vil du møte spørsmål og påstander med ulik utforming og svaralternativer. Det er viktig at du leser disse nøye og er oppmerksom på at svaralternativer **kan endre rekkefølge** underveis. Det vil kun være ett mulig svar på alle spørsmål og påstander. Du kan når som helst i løpet av undersøkelsen bla tilbake til tidligere spørsmål, men du kan oppleve at det ikke er mulig å bla fremover dersom ikke alle spørsmål er besvart. Dette gjøres for å sikre at viktige spørsmål ikke blir glemt. Undersøkelsen er delt inn i tre deler; kort om personlig informasjon, spørsmål om likestilling, og til slutt om Women in Business.

Samtidig er det noen sider som ikke vil være aktuelle for deg som jobber i en liten bedrift (to eller færre ansatte) eller i enkeltmannsforetak. Der det er tilfellet, vil det stå opplyst om det og hva du skal gjøre.

Undersøkelsens siste side har et åpent svarfelt der du kan skrive generelle eller spesifikke kommentarer, dersom du ønsker det.

Takk for at du tar deg tid til å svare på denne undersøkelsen. Dine svar vil bidra til og være verdifulle for min masteroppgave ved Universitetet i Agder, samt for videreutvikling av nettverket Women in Business på Sørlandet.

Mvh. Sofie Bartholomay Lingner

Masterstudent v/UiA

sofiel15@uia.no

Vil du delta i forskningsprosjektet ” Likestilling i arbeidslivet”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge erfaringer med og refleksjoner rundt likestilling i arbeidslivet og nettverket «Women in Business» på Sørlandet. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Som lektorstudent ved Universitetet i Agder skal jeg skrive masteroppgave om likestilling det kommende semesteret. I den forbindelse har Næringsforeningen i Kristiansandregionen kommet med et ønske om å undersøke nettverket «Women in Business». Dette masterprosjektet vil dermed fokusere på dette nettverket og medlemmenes erfaringer med og refleksjoner rundt det. Oppgaven vil også belyse medlemmenes opplevelser med arbeidslivet på Sørlandet mer generelt. Prosjektet vil pågå fra januar 2020 til juni 2020. Institutt for sosiologi og sosialt arbeid ved Universitetet i Agder er ansvarlig institusjon.

Aktuelle forskningsspørsmål for oppgaven er: Hvordan opplever medlemmene å være kvinner i arbeidslivet i Kristiansandregionen? Hvilke erfaringer og opplevelser har kvinner av medlemskap i "Women in Business"? På hvilken måte opplever medlemmene av "Women in Business" at nettverket kan bidra til økt likestilling i Kristiansandregionen? I tillegg til at resultater fra spørreundersøkelsen vil brukes i min masteroppgave, vil de også kunne brukes av Næringsforeningen i Kristiansandregionen til videreutvikling av nettverket «Women in Business».

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Grunnen til at du mottar dette informasjonsskrivet og spørsmål om å delta, er fordi du er medlem av nettverket «Women in Business», og du har dermed erfaringer som vil være verdifulle for prosjektet og for Næringsforeningens videreutvikling av nettverket. Informasjonsskrivet og spørsmål om deltakelse sendes til alle medlemmer av nevnte nettverk.

Dette skrevet sendes fra student Sofie Bartholomay Lingner, i samråd med Næringsforeningen i Kristiansandregionen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Datagrunnlaget for prosjektet vil være en elektronisk spørreundersøkelse, som i løpet av januar 2020 sendes ut til alle medlemmer av «Women in Business». Det legges også opp til muligheten for å gjennomføre personlige intervjuer, og det oppfordres til at de som har vært medlem over lengre tid melder sin interesse for slik deltakelse per epost. Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta deg ca. 10 minutter. Undersøkelsen er delt inn i tre deler; kort om personlig informasjon, spørsmål om likestilling, og til slutt om Women in Business. Dine svar på spørreundersøkelsen blir registrert elektronisk.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Lektorstudent Sofie Bartholomay Lingner og veiledere May-Linda Magnussen og Sivert Skålvoll Urstad vil ha tilgang til opplysningene fra spørreundersøkelsen og intervjuene. I spørreundersøkelsen vil ikke navn eller kontaktopplysninger være relevant for oppgaven og dermed ikke spørres om. I et eventuelt intervju vil navn erstattes med en kode eller fiktivt navn, som videre lagres adskilt fra øvrige data. Datamaterialet vil lagres på Universitetet i Agders krypterte forskningsserver.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 02.06.2020. Data hentet inn fra spørreundersøkelsen vil oppbevares uten personopplysninger utover prosjektperioden.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Lektorstudent Sofie Bartholomay Lingner (sofiel15@uia.no) Universitetet i Agder, ved veiledere May-Linda Magnussen (may-linda.magnussen@uia.no) og Sivert Skålvoll Urstad (sivert.s.urstad@uia.no).

Vårt personvernombud ved Universitetet i Agder: personvernombud@uia.no.

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig:

Student:

May-Linda Magnussen

Sofie Bartholomay Lingner

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Likestilling i arbeidslivet», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i spørreundersøkelse
- at opplysninger gitt i spørreundersøkelsen brukes i prosjektet «Likestilling i arbeidslivet».

Ved å trykke "neste" samtykker du til at dine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, 02.06.2020. Dersom du ikke samtykker, kan du avslutte undersøkelsen nå.

Alder?

(1) Under 25

(3) 25-35

(4) 36-45

(5) 46-55

(2) 56-67

(6) Over 67

Utdanningsnivå?

(1) Grunnskolenivå

(2) Videregående skolenivå

(3) Universitets/høgskolenivå, lav (opptil 4 år)

(4) Universitet/høgskolenivå, høy (over 4 år, inkludert forskerutdanning)

Bosted?

(1) Spredtbygd strøk (under 200 innbyggere)

(2) Lite tettsted (200 - 1999 innbyggere)

(3) Tettsted (2000 - 19 999 innbyggere)

(4) Større tettsted/tettbygd strøk (20 000 - 99 999 innbyggere)

(5) 100 000 eller flere innbyggere

(6) Vet ikke/ønsker ikke å svare

Hvilken sektor jobber du i?

(1) Offentlig

(2) Privat

(3) Frivillig

Hvilken bransje jobber du innenfor?

- (4) Bank/finans
- (5) Helse
- (2) IKT
- (6) Industri
- (11) Innovasjon/entreprenørskap
- (12) Konsulent
- (3) Media/kommunikasjon
- (7) Næringsmidler
- (13) Offentlig
- (1) Olje/energi
- (8) Service/opplevelse
- (9) Varehandel
- (10) Annet - vennligst spesifiser

Dersom du besitter en lederstilling, hvilken type?

- (1) Toppleder
- (2) Mellomleder
- (3) Prosjektleder/teamleder
- (5) Midlertidig leder/stedfortreder/vikar
- (6) Annet - vennligst spesifiser
- (7) Har ikke lederansvar

I det følgende vil det være flere generelle påstander som handler om likestilling i arbeidslivet.

Ta stilling til påstandene:

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke
Menn og kvinner er ledere på ulike måter.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Både kvinner og menn bør være med å ta beslutninger i arbeidslivet fordi det er lønnsomt for bedrifter og organisasjoner.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kvinner selv bærer ansvaret for å få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Personer som i dag er ledere og styremedlemmer bærer ansvaret for få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kvinner bør utvikle bedre/andre lederegenskaper	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke
-----------------------	--------------	-------------------------	-------------	------------------	-----------------

slik at de kan konkurrere med menn.

Ta stilling til påstandene:

Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke
-----------------------	--------------	-------------------------	-------------	------------------	-----------------

Kjønnskvotering er en god løsning for å få flere kvinnelige ledere og styremedlemmer.

(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Kvinner mangler den kompetansen som skal til for å bli ledere og styremedlemmer.

(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Kvinner mangler den motivasjonen som skal til for å bli ledere og styremedlemmer.

(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Kvinner mangler det nettverket som skal til for å bli ledere og styremedlemmer.

(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Helt uenig **Uenig** **Verken eller** **Enig** **Helt enig** **Vet ikke**

Kvalifiserte kvinner stenges ute fra lederstillinger og styreverv.

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

Jeg har blitt stengt ute fra lederstillinger eller styreverv

som jeg har vært kvalifisert til og hatt grunn til å tro at det handler om at jeg er kvinne.

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

Her vil det være spørsmål om din egen arbeidsplass. Dersom du jobber i et enkeltmannsforetak eller kun er to ansatte og dette ikke er aktuelt for deg, vennligst velg alternativet "ikke aktuelt for meg".

Omtrent hvor stor prosentandel av de ansatte er kvinner ved din arbeidsplass?

(1) Under 10%

(2) 10%-19%

(3) 20-29%

(4) 30-39%

(5) 40%-49%

(6) 50%-59%

(7) 60%-69%

(8) 70%-79%

(9) 80%-89%

(10) 90%-100%

(11) Ikke aktuelt for meg

Omtrent hvor stor prosentandel av ledelsen er kvinner ved din arbeidsplass?

(1) Under 10%

(2) 10%-19%

(3) 20-29%

(4) 30-39%

(5) 40%-49%

(6) 50%-59%

(7) 60%-69%

(8) 70%-79%

(9) 80%-89%

(10) 90%-100%

(11) Ikke aktuelt for meg

Omtrent hvor stor prosentandel av styret er kvinner ved din arbeidsplass?

(1) Under 10%

(2) 10%-19%

(3) 20-29%

(4) 30-39%

- (5) 40%-49%
- (6) 50%-59%
- (7) 60%-69%
- (8) 70%-79%
- (9) 80%-89%
- (10) 90%-100%
- (11) Ikke aktuelt for meg

Her vil det være spørsmål om opplevelser ved egen arbeidsplass. Dersom du jobber i et enkeltmannsforetak eller kun er to ansatte, kan du se bort ifra disse spørsmålene og gå videre til neste side.

	I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I noen grad	I svært stor grad	Vet ikke
I hvilken grad er mål om likestilling uttrykt ved din arbeidsplass?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvilken grad har din arbeidsplass tiltak for å oppnå likestilling?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvilken grad opplever du at du har like karrieremuligheter som mannlige kolleger ved din arbeidsplass?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	I svært liten grad	I liten grad	Verken eller	I noen grad	I svært stor grad	Vet ikke
--	-----------------------------------	-------------------------	-------------------------	------------------------	------------------------------	-----------------

Opplever du at ditt kjønn er et hinder for å stige i gradene ved din arbeidsplass?

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

Opplever du at ditt kjønn er en fordel for å stige i gradene ved din arbeidsplass?

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

I hvilken grad er du fornøyd med din arbeidsplass når det kommer til likestilling?

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

Her vil det være påstander om deg og din egen arbeidsplass. Dersom du jobber i et enkeltmannsforetak eller kun er to ansatte, vil enkelte av påstandene ikke være aktuelle for deg å svare på, og du kan gå videre til neste påstand. Ta stilling til påstandene:

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke
--	-------------------	--------------	---------------------	-------------	------------------	-----------------

Min arbeidsplass tilrettelegger for min personlige og faglige utvikling.

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke
--	-------------------	--------------	---------------------	-------------	------------------	-----------------

Mine ledertalenter blir
anerkjent ved min
arbeidsplass.

(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Menn ved min arbeidsplass
bidrar til å holde kvinner
borte fra lederstillinger.

(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Kvinner ved min arbeidsplass
bidrar til å holde andre
kvinner borte fra
lederstillinger.

(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Ta stilling til påstandene:

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig	Vet ikke
--	-------------------	--------------	---------------------	-------------	------------------	-----------------

Ledelsen ved min
arbeidsplass har et mål om at
kvinner skal få mer
innflytelse, men får det ikke
til i praksis.

(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Helt uenig **Uenig** **Verken eller** **Enig** **Helt enig** **Vet ikke**

Jeg vet hva som må til for å
være en god leder ved min
arbeidsplass.

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

Mine vurderinger om hva som
er god ledelse skiller seg fra
vurderingene til de som i dag
er ledere ved min
arbeidsplass.

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

Jeg er kvalifisert til
styreverv/lederstilling ved
min arbeidsplass.

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

Her vil det være spørsmål om ditt medlemskap i Women in Business (forkortes til «WiB»).

Omtrent hvor lenge har du vært medlem i WiB?

- (1) Under ett år
(2) 1-2 år
(5) Siden oppstart i mars 2017

Hvorfor er du medlem i WiB?

- (1) Faglig påfyll

- (2) Personlig utvikling
- (3) Nettverk/nettverksbygging
- (5) Synlighet
- (4) Annet – vennligst spesifiser

Vil du være medlem neste år?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Hvorfor vil du ikke, eller er usikker på om du vil, være medlem i WiB neste år?

Vil du anbefale andre kvinner å være medlem?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Hvem betaler for ditt medlemskap i WiB?

- (1) Jeg betaler selv.
- (2) Min bedrift/organisasjon betaler for mitt medlemskap.

Dersom du betaler selv for medlemskapet ditt i WiB, vennligst utdyp hvorfor.

Her vil det være påstander knyttet til Women in Business (forkortes til WiB) og ditt forhold til nettverket.

Ta stilling til påstandene:

	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke
WiB er en base for å rekruttere kvinnelige ledere/styremedlemmer.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
WiB gir meg karrierefremmende nettverk.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
WiB gir meg karrierefremmende faglig utvikling.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
WiB gir meg karrierefremmende personlig utvikling.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke
WiB er en arena for nyttig erfaringsdeling.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Ta stilling til påstandene:

	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke
Det er for dyrt å være medlem av WiB.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

WiB motiverer meg til å sikte mot lederstillinger eller styreverv.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
--------------------------------------------------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

I WiB støtter medlemmene hverandre og spiller hverandre gode.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
---------------------------------------------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

WiB gir meg kompetanse og kunnskap som har gjort meg bedre egnet til å ta lederverv/styreverv.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke
WiB gjør meg mer synlig som leder/ledertalent/potensielt styremedlem.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Ta stilling til påstandene:

	Helt enig	Enig	Verken eller	Uenig	Helt uenig	Vet ikke
WiB bidrar til å gi meg mer innflytelse ved egen arbeidsplass.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

WiB har ført til at jeg har blitt tilbudt lederstilling/styreverv.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
-----------------------------------------------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Jeg synes WiB burde formidle mer kunnskap om likestillingstematikk.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
---------------------------------------------------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Jeg vil anbefale andre kvalifiserte kvinner i WiB til stillinger/styreverv i min bedrift/organisasjon.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

Her er et åpent svarfelt hvor du kan skrive generelle eller spesifikke kommentarer om Women in Business, dersom du tenker at noe ikke er blitt fanget opp av de andre spørsmålene, eller du ønsker å legge til noe.

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på denne undersøkelsen og dermed bidra til videreutvikling av Women in Business, samt bidra med nyttig og verdifull informasjon til min masteroppgave.

Ettersom dette er et prosjekt som går over et halvt år, er det mulig det er et behov for å intervju noen av Women in Business sine medlemmer for å få utfyllende svar på enkelte temaer. Dersom du kunne tenke deg å stille til et slikt intervju, send gjerne en epost til sofiel15@uia.no, så vil jeg ta kontakt når og hvis det blir aktuelt.

Takk igjen.

Mvh. Sofie Bartholomay Lingner

Masterstudent v/UiA

sofiel15@uia.no

Vedlegg 3: Godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 187556 er nå vurdert av NSD. Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 12.12.2019, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke typer endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.06.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål

- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet

- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). OneDrive er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

NSD Personvern

12.12.2019 10:46

-

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 187556 er nå vurdert av NSD. Følgende vurdering er gitt: NSD har vurdert endringen registrert 20.05.2020.

Vi har nå registrert 16.06.2020 som ny sluttdato for forskningsperioden.

NSD vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Lykke til videre med prosjektet!

NSD Personvern

22.05.2020 12:36