

## **I Forside**

MASTEROPPGAVE VÅR 2024

Master i statsvitenskap og ledelse

Vår 2024

Student Inga Selsjord Wicklund

Veileder Gro Kvåle

Tittel:

**Kvinnenettverk og likestilling i arbeidslivet**

Problemstilling:

**«hva er erfaringene til kvinner i formaliserte kvinnenettverk? Og hvilket utbytte gir nettverksmedlemskapet til sine medlemmer»**

## **II Forord**

Som forord til masteroppgaven ønsker jeg å takke de som har hjulpet meg gjennomføre dette masterprogrammet.

Tusen takk til min tålmodige veileder Gro Kvåle. Tusen takk til alle informanter som har stilt til prosjektet.

En spesiell takk til min pappa Knut og min stemor Hanne for alt de har gjort for meg og min datter Clara.

## **III Sammendrag**

Denne oppgaven handler om kvinnenettverk i arbeidslivet. Formålet er å undersøke hvilke erfaring nettverksmedlemmer gjør, og hvilket utbytte de har i arbeidslivet som følge av at de er medlem av nettverket.

Dette undersøkes ved å gjennomføre et kvalitativt deduktivt forskningsprosjekt. Forskningsdesignet jeg har valgt er et deskriptivt casestudie, med deltagende observasjon og semi strukturerte intervjuer med medlemmer av nettverket. Jeg benytter nettverksteori og empiri om kvinnenettverk i arbeidslivet som analytisk rammeverk. Det analytiske rammeverket legger blant annet vekt på at kvinnenettverk kan være av betydning for kvinner som ønsker å komme i høyere posisjon i organisasjonen, men at nettverksarbeid for kvinner ikke er like gunstig for kvinner som for menn, fordi mannens nettverk som hovedregel er mer ressurssterkt på sosial kapital og gir dermed et bedre utbytte.

Resultatene innebærer at nettverksmedlemmene opplever at nettverket er tilgjengelig og åpent for de som søker en tilhørighet i nettverket. Nettverks medlemskapet gir kompetanseheving i form av kurs i ulike temaer som er aktuelle for grundere og ledere, samt erfaringsutveksling. I tillegg oppleves nettverket som et sted der nettverksmedlemmene får sosial og kollegial støtte i et format de ikke har tilgjengelig på andre arenaer. Det er likevel få av nettverksmedlemmene som opplever at nettverksmedlemmet har betydning for konkrete muligheter for karrierefremgang i form av nye jobbmuligheter.

# **INNHALDSFORTEGNELSE**

## **I Forside**

## **II Forord**

## **III Sammendrag**

### **1. Innledning**

1.1 tema og aktualisering

1.2 bakgrunn

1.3 problemstilling

1.4 oppbygning av oppgaven

### **2. Analytisk rammeverk**

2.2 Nettverk

2.3 Nettverk i arbeidslivet

2.4. Systematisk søk etter litteratur

2.5 Kvinnenettverk i arbeidslivet 2

### **3. Metode**

3.1 Kvalitativ metode

3.2 Case studie

3.3 Utvalg

3.4 Datainnsamling

3.5 Reliabilitet og validitet

3.6 Presentasjon av informanter

3.7 Analyse av empiri

3.8 Avgrensninger og begrensninger i oppgaven

3.9 Søknad til SIKT, personvern og informert samtykke

## **4.0 Empiri**

4.1 Kvinner i Business

4.2. Funn fra deltagende observasjon

4.3 Funn fra semi-strukturerte intervju

4.3.1 Nettverksmedlemmenes tilknytning til nettverket

4.3.2 Nettverksmedlemmens rolle i nettverket

4.3.3 Nettverkets rolle for deg

## **5. Analyse**

5.1 Nettverket skaper en arena som synliggjør og fremmer kvinnen.

5.2 Nettverket utvider seg organisk og tilegner seg flere ressurser

5.3 Nettverksmedlemmenes investering i nettverket

5.4 Nettverket skaper en arena for kvinnen

5.5 Nettverket gir mulighet for erfaringsutveksling

5.6 Nettverket gir trygghet i egen rolle

5.7 Nettverket gir kompetanseheving

5.8 Nettverksmedlemmene opplever mersalg som formålet til andre medlemmer

5.9 Nettverket er ikke faglig rettet og gir dermed ikke tilstrekkelige med faglig kompetanse

5.10 Samsvar mellom funn i deltagende observasjon og i semi-strukturerte intervjuer

## **6. Drøfting**

6.1 Eksisterende teori om nettverk og erfaringene til nettverksmedlemmene

6.2 Relasjonene innad i nettverket

6.3 Kvinnenettverkets ressurser og sosial kapital

6.4 Nettverkets ringvirkninger ut i arbeidslivet

## **7. Avslutning**

7.1 oppsummering

7.2 Gjennomgang av forskningsspørsmålene

7.3 konklusjon

7.4 Forslag til videre forskning

## **8. Kilder**

8.1 Nettsider

8.2. Bøker og artikler

## **9. Vedlegg**

Evaluering fra SIKT

Invitasjon til intervju

Intervjuguide

## 1. INNLEDNING

«Heltidsstillinger påvirker hvordan vi får det som pensjonister. Arbeid utenfor hjemmet er essensielt viktig for å oppnå likestilling» Sier tidligere fylkesmann i Agder Ann – Kristin Olsen til Halden Arbeiderblad i mars 2023 (Tvete, 2023). Arbeidslivet er en viktig arena for å fremme likestilling. For å oppnå likestilling i samfunnet er det i tillegg viktig at det jobbes for et likestilt arbeidsliv.

I denne oppgaven skal jeg utforske om, og hvordan kvinnenettverk kan påvirke likestilling i arbeidslivet ved å fremme flere kvinnelige ledere. Dette skal jeg gjøre ved å undersøke hvilke ressurser kvinnenettverk kan gi sine medlemmer som kan hjelpe de i arbeidslivet. Og ved å utforske hvilket utbytte nettverket kan gi sine medlemmer. Nærmere bestemt har jeg valgt å fokusere på hvordan et kvinnenettverk kan gi sine nettverksmedlemmer erfaringer som kan bidra til å skape flere kvinnelige ledere, derfor ønsker jeg å undersøke hva slags erfaring medlemmer i formaliserte kvinnenettverk har. Problemstillingen for min masteroppgave er derfor:

***«hva er erfaringene til kvinner i formaliserte kvinnenettverk? Og hvilket utbytte gir nettverksmedlemskapet i arbeidslivet?»***

Jeg skal gjøre dette ved å gjennomføre et kvalitativt deskriptivt casestudie på ett kvinnenettverk. Jeg har valgt å utforske kvinnenettverket «Kvinner i Business» som er et kvinnenettverk på Østlandet for kvinnelige gründere og kvinnelige ledere.

*Tema og aktualisering: vi må fortsatt jobbe for likestilling i Norge*

Temaet jeg har valgt for masteroppgaven er nettverk og likestilling i arbeidslivet. Dette ønsker jeg å skrive om med fokus på kvinnenettverk som verktøy for å forbedre likestilling i arbeidslivet. Dette er et interessant tema fordi til tross for at Norge vurderes som et av verdens mest likestilte land er det likevel slik at det er utfordringer tilknyttet likestilling. Arbeidslivet er en viktig arena for likestilling fordi inntekt og levestandard påvirkes av din posisjon i arbeidslivet.

FN sine menneskerettigheter utmerker likestilling mellom menn og kvinner som en av de viktige faktorene for et rettferdig og velfungerende samfunn (Wilkinson, 2024). I Norge har vi egen lov som skal sikre likestilling. Norge anerkjennes som et av verdens mest likestilte land i forhold til mange andre land (Wilkinson, 2024).

Selv om Norge kan ansees som et likestilt land, har vi likevel mange utfordringer tilknyttet manglende likestilling. Vi har mannlige politikere som blir hardt rammet av «#metoo» bevegelsen, det er flere menn enn kvinner i maktposisjoner og tall fra 2019 viser at menn hadde en bruttoinntekt på 169 900 kroner mer enn kvinner. Det er en jevn utvikling på liketillingsindikatorer i kommunene i følge SSB (2019) deriblant blant kvinnelige ledere der antall kvinnelige ledere har gått fra 32% til 37% på elleve år. Det er likevel en større andel kvinner i deltids arbeid (Statistisk sentralbyrå, 2019).

For å kunne arbeide for et likestilt arbeidsliv har vi behov for ulike verktøy og instrumenter som gjør at vi bryter mønstre som reproducerer tradisjonelle kjønnsroller i samfunnet. Med mitt tema og problemstilling ønsker jeg å utforske ett slikt verktøy, kvinnenettverk i arbeidslivet.

For å kunne belyse dette temaet avgrensers jeg til ett kvinnenettverk. Jeg ønsker å utforske nettverk for kvinner i privat næringsliv og kvinner i ledelse. Dermed blir det aktuelt å utforske et kvinnenettverk knyttet til kvinner i privat næring og kvinnelige ledere. Dette er interessant fordi vi ser det er en utvikling i antall kvinnelige ledere i Norge, men det er likevel færre enn menn (Statistisk sentralbyrå, 2019). I tillegg er det flest mannlige styremedlemmer i norske styrer (Sariyar, 2023). Dette har det kommet lovfestede tiltak for å endre.

*Bakgrunn: Regjeringens forslag for likestilte styrer i Norge.*

I juni i 2023 har regjeringen annonsert en pressemelding som tar for seg en ny historisk enighet om lovfestet krav til kjønnsbalanse i norske styrer. Regjeringens forslag om at mellomstore og store selskaper skal ha minst førti prosent kjønnsbalanse i styret.

Forslaget innebærer at kjønns sammensetningen i styrene i norske foretak skal være balansert.

Styrerepresentantene skal kun ha mellom 67 og 50 prosent av ett kjønn, dette gjelder uavhengig hvor mange som sitter i selve styret. Styrene i foretaket må ha minst tre styremedlemmer for at dette skal være gjeldende. I praksis vil dette skape et krav om 40 % kjønnsbalanse innad blant styrerepresentantene. Det er egne regler for fordeling av verv internt blant styremedlemmer og varamedlemmer. I pressemeldingen refereres det til at kvinnelige representanter i de norske styrene til aksjeselskaper kun utgjør 20

prosent av styrerepresentantene og at økningen av antall kvinnelige styrerepresentanter går veldig sakte.

Dette vil omfatte ca 20 000 selskaper. Norge er det første landet i verden som har oppnådd en slik enighet med forslag til iverksetting som setter krav til gjennomføring av enkelte tiltak med frist allerede i utgangen av 2024. Det vil utvides regler årlig frem til 2028. Forslagene til tiltakene er laget i samarbeid med NHO og LO. Det er forespeilet at tiltakene vil kreve over 6000 nye styrerepresentanter allerede i løpet av 2024 og at det fleste av disse vil måtte være kvinner for å nå krav om 40 prosent kjønnsbalanse. Videre er det anslått at det vil måtte rekrutteres omtrent 13 000 nye styrerepresentanter mot 2028.

### *problemstilling*

Problemstillingen jeg har valgt å gå videre med er angående kvinnenettverk og kvinnelige ledere i arbeidslivet. Problemstillingen for min masteroppgave vil derfor være som følgende:

### **«hva er erfaringene til kvinner i formaliserte kvinnenettverk? Og hvilket utbytte gir nettverksmedlemskapet til sine medlemmer»**

Bakgrunnen for dette spørsmålet er at kvinnenettverk er et verktøy vi benytter for å skape et likestilt arbeidsliv, i likhet med program for lederutvikling for kvinner, kvotering av kvinner og menn i høyere utdanning og fordeling av foreldrepermisjon og fedrekvote og det er interessant å utforske om nettverksmedlemmenes erfaring fremmer flere kvinnelige ledere og om hvorvidt dette kan ha effekt og påvirkning det har i det norske arbeidslivet.

Formålet med problemstillingen er å belyse hvilke erfaringer medlemmer i kvinnenettverk gjør seg og om hvorvidt dette kan motivere flere kvinner til å søke seg til lederstillinger, stille til lederverv eller starte og lede egne virksomheter. Dette er interessant fordi det kan bidra til et mer likestilt arbeidsliv ved å fremme flere virksomheter som ledes av kvinner og dermed utjevne kjønnsforskjellene vi ser i det norske arbeidslivet i dag.

Jeg ønsker å finne ut mer om kvinnenettverk bidrar til et likestilt arbeidsliv og dermed et likestilt samfunn. Kvinnenettverk eksisterer under fanen om at kvinner sammen gjør kvinner sterkere posisjonert, som igjen kan bidra til økt kompetanse,



erfaringsutveksling, synlighet av kvinner i arbeidslivet og inspirere til å realisere kvinnens potensial i arbeidslivet. Jeg mener likevel at det er viktig å stille spørsmål ved effekten av slike kvinnenettverk, det er fordi kritikk er et viktig verktøy for å søke etter forbedringspotensial. Videre er det viktig fordi vi benytter det som et verktøy for et likestilt arbeidsliv og vi er nødt til å kontinuerlig evaluere om de verktøyene og tiltakene som iverksettes og reproduseres faktisk arbeider for og når sitt overordnede mål: et likestilt arbeidsliv.

En kan anta at kvinner som deltar i kvinnenettverk kan skape flere og bedre muligheter i arbeidslivet på grunn av mulighet for større nettverk. En kan likevel stille spørsmål til om hvorvidt det er nødvendig å avgrense nettverket til kun kvinner, og dermed ikke inkludere menn. Hvordan påvirker dette ressursene og tilknytningene i nettverket? Et annet utgangspunkt som problemstilling vil kunne bidra til å belyse er om hvorvidt kvinnenettverk kan virke mot sin hensikt og heller virke forsterkende for stereotyper om kvinner i arbeidslivet, og da spesielt kvinnelige ledere.

I tillegg til problemstillingen ønsker jeg å legge til tre forskningsspørsmål. Formålet med forskningsspørsmålene er å kunne forlenge den utforskende vinklingen i problemstillingen slik at jeg kan utforske erfaringene av nettverksmedlemskapet og om hvorvidt dette kan motivere flere kvinner til å søke seg til lederstillinger og lederverv eller starte og lede egne virksomheter. Dette gjør det mulig å utforske av effekten av kvinnenettverk for likestilling i arbeidslivet vil ha et bedre grunnlag. Underordnede aktuelle forskningsspørsmål som vil være gunstige for å belyse problemstillingen

- *Erfarer nettverksmedlemmene at kvinnenettverket inspirerer dem til å bli ledere?*
- *Hvilke ressurser gir nettverksmedlemskapet sine medlemmer som gjør medlemmet bedre egnet for lederansvar på arbeidsplassen?*
- *Gir nettverksmedlemskapet konkrete muligheter karriereutvikling i arbeidslivet?*

### *Oppbygning av oppgaven*

Jeg starter oppgaven med å gjøre rede for min valgte tematikk, nettverk og likestilling i arbeidslivet. Bakgrunnen for at jeg har valgt dette temaet er at Stortinget i 2023

gjorde en historisk lovgivning som stiller krav om kjønnsbalanse i norske styrer. Det er nå lagt en plan for å sikre 40% kjønnsbalanse i norske styrer. Som en del av bakgrunnen for oppgaven gjør jeg rede for hvordan jeg har søkt etter litteratur for å danne det teoretiske grunnlaget og rammeverket jeg benytter når jeg skal analysere min innsamlet data.

Videre går jeg nærmere inn på min valgte problemstilling. I denne delen av oppgaven går jeg grundigere gjennom hvorfor problemstillingen er interessant. I tillegg introduserer jeg noen forskningsspørsmål som jeg også ønsker å utforske for å utforske hvordan formaliserte kvinnenettverk kan motivere sine medlemmer til søke seg til lederstillinger eller motivere dem til å bli eiere og ledere av egne virksomheter.

Deretter presenterer jeg mitt utvalg av litteratur som jeg benytter som det analytiske rammeverket for oppgaven. Jeg starter med å presentere grunnleggende teori om nettverk. Jeg benytter Bø og Schieflore (2007) sin «innføring i nettverkstenking» for å gjøre rede for det som definerer nettverk, hva et nettverk består av og ulike nettverksformer.

Deretter går jeg videre til å skrive om nettverk i arbeidslivet. Jeg benytter Trond Løyning sin bok (2006) . I tillegg bruker jeg teori utarbeidet av Mark Granovetter fra 1970 om sterke og svake bånd i nettverk og hvilke muligheter slike relasjoner og nettverk gir i arbeidslivet. Etter at jeg har gjort rede for det teoretiske grunnlaget for nettverk, gjør jeg rede for det teoretiske grunnlaget for nettverk og likestilling i arbeidslivet.

Jeg bruker Papafilippou, Durbin og Conely (2022) sin artikkel om forholdet mellom nettverksaktiviteter og makt. Denne artikkelen omhandler kvinnenettverk som er både interne på en arbeidsplass, og eksterne bransjespesifikke nettverk. Målet er å undersøke om hvorvidt nettverket påvirker kvinnens tilhørighet til mannsdominert bransje. Videre bruker jeg Villeche og Josserand (2017) sin litteraturgjennomgang for å dekke et større område av forskning gjort på kvinnenettverk gjennom tidene. Det er gjort begrenset forskning på formelle nettverk, og det er ikke gjort mye forskning på nettverkets påvirkning på likestilling i arbeidslivet, men artikkelen legger likevel et godt analytisk rammeverk for å analysere effekten av formaliserte kvinnenettverket i seg selv, og i arbeidslivet.

Videre skriver jeg om mitt valg av metode. Jeg har valgt å utforske min problemstilling ved å benytte kvalitativ metode. I denne delen av oppgaven gjør jeg kort rede for hva som kjennetegner kvalitativ metode i samfunnsvitenskap. I tillegg gjør jeg rede for hvorfor kvalitativ metode er en egnet metode for å utforske valgte problemstilling. Videre drøfter jeg metodisk avgrensning og hva potensielle hindringer i forskningsdesignet mitt kan være. I tillegg gjør jeg kort rede for begrensningene valg av forskningsdesign og metode gir. Dermed gir jeg innblikk i hva min undersøkelse ikke vil ha mulighet til å dekke og hvilke betydninger det kan ha for funn og potensiell generalisering av forskning gjort i dette masterprosjektet.

Jeg gjør rede for casestudier ved å benytte meg av Flyvebjerg (2006) sin artikkel, deretter skriver jeg om hvordan jeg gikk frem for å gjennomføre deltagende observasjon. Som en seksjon under metode gjør jeg rede for min søknad til SIKT. Det er sendt søknad til SIKT om godkjenning av prosjektet og evaluering av rutine for hvordan personvernet til intervjuobjektene skal ivaretas. I tillegg gjør jeg rede for hvordan jeg har innhentet et informert samtykke fra alle informantene som har deltatt i prosjektet. Deretter vil jeg presentere data som jeg har samlet inn i forbindelse med dette prosjektet.

Jeg presenterer dataen jeg har samlet inn i tre ulike deler. Som første del starter jeg med å gjøre rede for hvilket kvinnenettverk jeg har valgt å benytte som case. I den andre delen gjør jeg rede for funn og observasjoner gjort under deltagende observasjon. I den tredje delen gjør jeg rede for intervjuobjektene jeg har intervjuet. Jeg har laget oversikt over deres profiler som innebærer deres aldersgruppe, sivil status, arbeidssituasjon, bransje og om vedkommende har verv i organisasjonen. For å ta vare på informantenes personvern har jeg gitt hver informant et pseudonym som benyttes når informantene siteres i oppgaven. Jeg har inkludert direkte sitater fra de semistrukturerte intervjuene.

Videre gjennomføres analysen av data. Jeg analyserer dataene jeg har funnet ved å trekke frem tematikken som utkrystalliserte og gjentok seg selv i de semi-strukturerte intervjuene. I denne delen presenterer jeg medlemmenes erfaringer med å delta i det formaliserte kvinnenettverket. I tillegg beskriver jeg hvilke faktorer som kan være med å motivere nettverksmedlemmene til å søke seg til lederstillinger eller å starte og lede sin egen virksomhet.

Videre drøfter jeg mine funn og benytter mitt analytiske rammeverk for å kunne videre utforske og belyse min egen problemstilling. I denne delen av oppgaven vil jeg drøfte min analyse opp mot det eksisterende analytiske rammeverket for å vurdere hvordan mine funn er i forhold til eksisterende empiri.

Avslutningsvis oppsummerer jeg hovedpunkter i oppgaven og presenterer en konklusjon for prosjektet. I tillegg foreslår jeg muligheter for videre forskning

## **2.0 Analytisk rammeverk**

I denne delen av oppgaven skal jeg gjøre rede for litteratur som vil fungere som det analytiske rammeverket i denne masteroppgaven. Jeg vil benytte det analytiske rammeverket til å drøfte min analyse. Dette gjør jeg for å kunne belyse mine forskningsspørsmål og belyse min problemstilling i forhold til eksisterende litteratur. Jeg vil starte med å gjøre rede for teorier rundt nettverk. Deretter gjøre rede for teorier rundt nettverk og likestilling i arbeidslivet.

### **2.1. nettverk**

Jeg vil starte med å gjøre rede for en noe generell definisjon og utredelse av nettverk og hva et nettverk består av.

#### *Definisjon av nettverk*

I boken til Bø og Schieflore (2007) «Sosial landskap og sosial kapital: innføring i nettverkstenkning» blir nettverk definert slik:

«Et sosial nettverk er et sett av relativt varige uformelle relasjoner mellom mennesker. Et nettverk oppstår når flere relasjoner på en eller annen måte er koblet sammen og på det viset knytter mennesker til hverandre. Tilknytningene kan være av ulik karakter, betydning eller styrke, og de kan være av både direkte og indirekte type.» (Bø og Schieflore, 2007, s 42)

I tillegg gjør de rede for de tre ulike nettverksformene som det er vanlig å gjøre et skille mellom i samfunnsfagene. Dette innebærer individnettverket, det kontekstuelle nettverket og det partielle nettverket eller saknettverket.

#### *Hva består et nettverk av?*

Bø og Schieflore (2007, s 50) beskriver nettverksrelasjoner som noe som innebærer aktører som danner varige forventninger til hverandre. Relasjonen skal befinne seg i en kontekst som gir muligheter, begrensninger og legger bestemte veiledninger for hvilken opptreden aktørene skal ha. Dette innebærer da både formelle og uformelle regler om hvilke forpliktelser som er av betydning for fellesskapet.

### *Tre ulike nettverksformer*

Individnettverket innebærer de varige, personlige og direkte relasjonene mennesker har (Bø og Schieflore, 2007, s 43). Eksempler på slike relasjoner er familie, venner og kollegaer. Dette bygger videre på Mark Granovetter (1973) sine begreper om sterke og svake bånd. Granovetter definerer styrken på bånd som en sannsynlig lineær kombinasjon av mengde tid, følelsesmessig investering, intimitet og gjensidig tjenesteutveksling som karakteriserer båndet (Mark Granovetter 1973 via Bø og Schieflore, 2007, s 43)

Kontekstuelle nettverk dreier seg om nettverk av uformelle relasjoner som har omgivelsene sine som fellesnevner. Bø og Schieflore (2007, s 46) trekker frem naboskap og lokalmiljøer som et eksempel på kontekstuelle nettverk. Lokale nettverk gir mulighet for tilgang til ulike former for ressurser og hjelp. Det er likevel ikke en selvfølge at nettverket i lokalsamfunnet skal være tett knyttet sammen, det kan også bestå av fjerne relasjoner som interagerer lite, men som likevel danner et kontekstult nettverk fordi de befinner seg i nære omgivelser (Bø og Schieflore, 2007, s 47)

Partielle nettverk eller saknettverk består av nettverk der de samhandlende danner et fellesskap på grunn av en bestemt aktivitet, kunnskap eller interesse (Bø og Schieflore, 2007, s 47) Det sterkeste kjennetegnet på et slikt nettverk er at deltakerene i nettverket kun har tilknytning til hverandre på bestemte saksområder (Bø og Schieflore, 2007, s 47) Slike nettverk kan oppstå i ulike sfærer.

Dette innebærer både yrkesmessige og frivillige organisasjoner. Som eksempel trekkes det frem relasjoner som oppstår tilknyttet lokal politikk og administrasjon, økonomi og finans, vitenskap og forskning. Slike nettverk kan gi deg tilgang til betydningsfulle og påvirkningsdyktige posisjoner som kan oppleves som utilgjengelig dersom en står på utsiden av nettverket. Dette gjør at å være deltagende i det partielle nettverket kan ansees som gunstig for å skaffe informasjon, ha mulighet til å påvirke eller fremme egne interesser og karrierer (Bø og Schieflore, 2007, s 48)

Relasjonene som dannes i partielle nettverk, eller saksnettverket, er som regel kun avgrenset til et spesifikt område. Dette gjør at rolletaking er noe begrenset. Fordi relasjonene er tilknyttet saksfeltet er relasjonene som regel upersonlige og innebærer kun elementer som er relatert til den aktuelle saken. Dette gjør relasjonen spesifikk og forpliktende (Bø og Schieflore, 2007, s 49). Bø og Schieflore (2007 s 48) argumenterer for at analyse av partielle nettverk kan gi innsyn i flere betydningsfulle temaer, som for eksempel politisk mobilisering, makt og innflytelse, beslutninger, kommunikasjon, læring, vindspredning og erfaringsutveksling.

## *2.2 Nettverk i arbeidslivet*

I boken «Tenk Nettverk» skriv Trond Løyning om sammenheng mellom nettverk og tillit i næringslivet (Løyning,2006, s 2011). I sitt kapittel tar Løyning for seg nettverk i arbeidsmarkedet, nettverk i styrenettverk og nettverk mellom stat og næringsliv.

Løyning (2006) referer også til Mark Granovetter fra 1970 når han skriver om sterke og svake bånd. I sitt studie gjør Granovetter (1970) to interessante funn om nettverk og arbeidsmarkedet. Det første er at de aller fleste fikk seg jobb gjennom personlige kontakter i sitt eget nettverk. Det andre er at det var særlig de svake personlige kontaktene som ga nye jobbmuligheter.

### *Svake bånd i nettverket som bedre egnet som brobyggere*

Granovetters (1970) funn innebærer at nettverksrelasjoner har en brobygger funksjon, men at dette er et kjennetegn for de svake bandende da de som regel er noe mer stabile og varige. For svake bånd fungerer aktørene som brobyggere inn i nye grupper, der aktørene med sterke bånd heller vil ha flere felles bekjentskap aktører i samme nettverk, dermed begrense mulighetene for nye relasjoner. De svake båndene mellom grupper vil også skape en informasjonsflyt som innebærer sirkulasjon av ny informasjon. Eksempel på informasjon her kan være om at en søker nytt arbeid, eller at en selv får innhentet informasjon om potensielle stillinger. (Løyning, 2006 s 113).

Tilgang til ny informasjon via svake bånd er av betydning både for arbeidsgiver og arbeidstaker. En årsak til dette er at kilden til informasjon i rekrutteringskanalen betraktes som betydningsfull for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er likevel slik at

både for arbeidstaker og arbeidsgiver er relasjonen asymmetrisk fordi både arbeidsgiver og arbeidstaker har mest kunnskap og viten om seg selv, enn den andre har (Granovetter, 2005 via Løyning, 2006 s 114). Nettverksrelasjonen kan være med å utligne denne problemstillingen. Dette er fordi nettverksrelasjonen kan fungere som en kilde til annen informasjon som kan belyse karakteren til både arbeidsgiver og arbeidstaker som kan være av betydning for ansettelsesprosessen (Granovetter, 2005 via Løyning, 2006 s 114). Ved at en nettverksaktør utenfor selve ansettelsesprosessen bidrar til tilleggsopplysninger kan føre til økt tillit eller mistillit for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

### **2.3 Systematisk søke etter litteratur om kvinnenettverk og likestilling**

For å finne litteratur om nettverk og likestilling har jeg gjort et systematisk søk ved Universitetet i Agder sitt bibliotek, norsk nasjonal bibliotek og Google scholar. Jeg har benyttet både engelske og norske nøkkelord til å søke etter litteratur. Følgende nøkkelord har blitt søkt:

1. Nettverk og likestilling i arbeidslivet
2. Kvinnenettverk og likestilling i arbeidslivet
3. Network and gender equality
4. Network and equality
5. Network and gender.

I tillegg har jeg gått gjennom alle publikasjoner av tidsskriftet «Gender and organization» fra 1990 til 2023 med noe begrensede funn.

Resultatet er noe variert. Det er gjort mye forskning på nettverk og likestilling og kjønn og nettverk, men det er færre funn spesifikt på kvinnenettverkets påvirkning på likestilling i arbeidslivet. Det teoretiske rammeverket for oppgaven vil derfor dreie seg om nettverk og likestilling.

Det er et begrenset funn på forskningen direkte mellom kvinnenettverk og likestilling i arbeidslivet, det er likevel to artikler tilknyttet kvinnenettverk og maktposisjoner som jeg har inkludert i mitt teoretiske rammeverk. Kvinnenettverk og maktposisjoner er relevant for å kunne evaluere påvirkning på likestilling fordi vi ser det er flere menn enn kvinner i lederstillinger, altså flere menn enn kvinner i maktposisjoner.

### **2.4 Kvinnenettverk i arbeidslivet**

## *Kvinnenettverk og maktdynamikk*

Formelle kvinnenettverk som kun inkluderer kvinner et voksende fenomen, men er fortsatt lite forsket på. Papaafilippou, Durbin og Conley (2022) har skrevet en artikkel som tar for seg hvordan forholdet mellom nettverksaktiviteter og makt.

Artikkelen tar hovedsakelig for seg hvordan nettverksaktiviteter i formelle organisasjoner internt på arbeidsplassen og kvinnenettverk som er eksterne fra en arbeidsplass, men tilhører en bransje fungerer. Artikkelforfatterne har valgt å fokusere på ingeniørbransjen. Formålet er å få bedre forståelse for hvordan kvinnenettverk interne på en arbeidsplass og kvinnenettverk eksterne fra arbeidsplassene har potensial til å påvirke om kvinnen forblir i ingeniørbransjen og med det klarer å endre bransjen.

De viser til at det er hensiktsmessig at forskning på kvinnenettverk burde inkludere de strukturelle maktulighetene og samspillet mellom organisasjoner, yrker og individ for å ikke miste innsikt i strukturelle kjønnsulighetene som produseres og reproduseres via nettverksaktivitet (Papaafilippou et al, 2022). Nettopp fordi jobbmuligheter og suksessfull tilgang til maktposisjoner er i seg selv formet av maktreasjoner (Lukes. 2005 via Papaafilippou et al, 2022).

Statusen og makten kvinner og menn på sitter med i arbeidslivet er meget sannsynlig å påvirke hvordan nettverkene er oppfattet og benyttet (Hersby et al 2009 via via Papaafilippou et al, 2022).

I samme artikkel kommer det frem at kvinner i mannsdominerte bransjer sliter med å skaffe tilgang til samme form for ressurser og støtte som sine mannlige kollegaer på arbeidsplassen (Roth 2006 via Papaafilippou et al, 2022).

Det blir likevel presentert som en avgjørende faktor for å kunne komme forbi tauser hindre for karrierefremgang fordi nettverk kan gi deg tilgang til nye jobbmuligheter, og progresjonsmuligheter, samt sosial, psykologisk og profesjonell støtte som kan føre til karrierefremgang (Singh et al 2006, via Papaafilippou et al, 2022).

På denne måten kan kvinnenettverk ansees til å bli benyttet til mer enn kun karrierefremmende tiltak for et enkelt individ, men også for å en kollektiv strategi for å utrydde kjønnsforskjeller i organisasjonen eller den profesjonelle konteksten (Bjeijenberg et al., 2021; Hersby et al, 2009 via Papaafilippou et al, 2022).

## *Litteraturgjennomgang om kvinnenettverk i arbeidslivet*



Villeschè og Josserand (2017) skriver i sin artikkel «formal women-only networks: literature review and propositions» om forskning på kvinnenettverk gjennom tidene. Tidligere forskning har vist at kvinners uformelle nettverk for karriereutvikling er meget begrenset (Dries og Pepermans, 2007; Wilson 1991, via Villeschè og Josserand 2017). Dårlig sosial kapital hos kvinner gjør det enda mer utfordrende å skaffe et bedre nettverk (Gamba og Kleiner, 2001; Groysberg og bell 2013 via Villesche og Josserand 2017).

I følge Villeschè og Josserand (2017) har det blitt gjort mye mindre forskning på formelle nettverk enn uformelle nettverk, det er med andre ord mindre kunnskap om hvordan formelle nettverk påvirker muligheter i arbeidslivet. Det fører til at det mangler kunnskap om hvordan rene kvinnenettverk faktisk påvirker utfordringene kvinner møter. Individuer med bedre nettverksbånd har større sannsynlighet for å bli tilbudt bedre jobber (Lin og Dumin, 1986; McGuire, 2000 via Villeschè og Josserand 2017). Økt synelighet via nettverksaktivitet kan lede til høyere lønninger (Forret og Dougherty, 2004 via Villeschè og Josserand 2017). I tillegg er nettverk av spesifikk betydning for å nå høyere nivåer i organisasjoner Kogut et al, 2014 via Villeschè og Josserand 2017). Oppsummert innebærer dette at tilgang til ressurssterke nettverk kan være avgjørende for å kunne utvikle karrieremuligheter.

Litteraturen Villeschè og Josserand (2017) går gjennom viser likevel at kvinner har dårligere utbytte av nettverksarbeid enn menn. Artikkelen viser til samme konklusjon som Papafilippou (2022) viser, at kvinnenettverkene har tilgang til færre ressurser og påvirkningsdyktige individer som fører til at nettverkene ikke gir de samme mulighetene. Det er likevel flere forklaringsmuligheter i artikkelen til Villeschè og Josserand (2017)

Det er med andre ord de mannlige ledede nettverkene som gir best muligheter for karriereutvikling. En av årsakene til dette er at de mest innflytelsesrike nettverkene er uformelle, i regi av menn som gjør det utfordrende for kvinner å få tilgang til nettverket (Gamba og Kleiner, 2001 via Villeschè og Josserand 2017). I disse nettverkene er sosial status ansett som sosial kapital og maktreasjonene er reproduisert og vedlikeholdt (Acker, 2006 via Villeschè og Josserand 2017). Mangel på tilgang til slike nettverk gjør det mindre sannsynlig å bli forfremmet i arbeidslivet (Burt, 1998 via Villeschè og Josserand 2017).

En annen forklaring til at kvinnenettverk har mindre innflytelse og er mindre ressurssterke er at kvinnens uformelle nettverk tenderer til å involvere flere relasjoner av familiær og vennskaplig natur, fremfor profesjonelle tilknytninger (Dawson et al, 2001 via Villeschè og Josserand 2017). I tillegg forklares det med at da kvinner i utgangspunktet står i en dårligere sosial posisjon i nettverket, blir det mer utfordrende å skaffe bedre sosial kapital som gjør de attraktive og at dette gjør det utfordrende for individet og nettverket i seg selv å bygge seg opp som en innflytelsesrik aktør. Kvinnens doble rolle som omsorgsperson og arbeidstaker benyttes til å demonstrere en av årsakene til at kvinnenettverkene blir nedprioritert som aktivitet i løpet av en uke, måned og et år.

### **3.0 METODE**

I dette kapitlet skal jeg presentere valg av metode for masteroppgaven. Jeg presenterer forskningsdesignet og gjør rede for hvorfor jeg har valgt å benytte meg av kvalitativ metode for å belyse problemstillingen. I tillegg gjør jeg rede for hvorfor jeg har valgt å gå frem med et deskriptivt casestudiet og hvordan jeg har gjennomført casestudiet. Jeg har valgt å benytte meg av deltagende observasjon og semistrukturerte intervju for å samle inn data og gjør rede for styrker og svakheter ved denne fremgangsmåten i dette kapitlet. Videre presenterer jeg utvalget mitt ved å beskrive hvordan jeg fant frem til informantene til semistrukturerte intervjuer. Jeg har også presentert informantenes profil ved å lage en oversikt over deres alder, yrke, sivilstatus, arbeidsforhold og om hvorvidt de har verv i nettverket. Jeg har gitt informantene et pseudonym for å ivareta personvern. Videre gjør jeg rede for hvordan jeg har gått frem for å bearbeide og analysere datamaterialet. Jeg drøfter etiske problemstillinger og gjør rede for min godkjenning fra SIKT.

Jeg presenterer forskningsdesignet for å lage en oversikt over hvordan jeg har valgt å gå frem for å besvare mine forskningsspørsmål og utforske min problemstilling. Forskningsdesignet har som formål å belyse problemstillingen *«hva er erfaringene til kvinner i formaliserte kvinnenettverk? Og hvilket utbytte gir nettverksmedlemskapet i arbeidslivet?»* Formålet med å presentere forskningsdesignet og valg av metode er i tillegg å være transparent på hvordan datainnsamlingen har forgått for å kunne evaluere konklusjonen fra prosjektet ved å ha innsikt i hele forskningsprosessen.

#### **3.1 Kvalitativ metode**

Jeg anser kvalitativ metode som egnet metode fordi det gir mulighet til å utforske fenomenene i som tallene og statikken fra kvantitativ metode gir oss. Vi kan få et bredere forklaringsbilde på virkeligheten vi ønsker å undersøke og avdekke. Dette vil kunne være nødvendig dersom vi avdekker problemstillinger som vi ønsker å endre på ved for eksempel politisk arbeid, innovasjon eller holdningskampanjer og kompetanseheving for en befolkningsgruppe.

For å belyse min problemstilling har jeg valgt å benytte meg av kvalitativ metode. Nærmere bestemt en deduktiv deskriptiv case studiet. Kvalitativ metode er egnet for et forskningsdesign der en skal forske på en mindre enhet. Min problemstilling er **«hva er erfaringene til kvinner i formaliserte kvinnenettverk? Og hvilket utbytte gir nettverksmedlemskapet til sine medlemmer»**

I tillegg har jeg tre forskningsspørsmål:

- *Motiverer nettverksmedlemskapet flere kvinner til å bli ledere?*
- *Erfarer nettverksmedlemmene at utbytte av nettverksmedlemskapet gjør dem bedre rustet i arbeidslivet?*
- *Gir nettverksmedlemskapet tilgang til jobbmuligheter som nettverksmedlemmene ikke ville hatt tilgang til dersom de ikke hadde vært medlem av nettverket?*

Enheten som skal undersøkes er kvinnenettverket. Jeg har gjennomført deltagende observasjon og jeg har intervjuet fem kvinnelige ledere som er medlem av nettverket.

Ved å velge ett nettverk og noen få medlemmer av dette nettverket vil forskningsdesignet gi muligheter for å se nærmere på hvilke faktorer ved nettverksmedlemskapet som informantene har erfart som følge av medlemskap i kvinnenettverk og som de selv viser til at har vært positive for deres karriereutvikling.

Årsaken til at et kvalitativt forskningsdesign er gunstig for denne problemstillingen er at fordi vi har behov for å evaluere effekten av kvinnenettverk for et likestilt arbeidsliv og med det har behov for forståelse for konseptet i helhet og et dypere innblikk. I tillegg vil nærheten til et prosjekt vi kan få på dette nivået fremfor overflattisk kunnskap om flere kvinnenettverk gi oss et bredere utgangspunkt å gjøre evalueringen av effekten av kvinnenettverket på arbeidslivet når kvinnenettverksmedlemmene informerer om egne erfaringer med nettverksmedlemskapet.

Et kvalitativt deskriptivt casestudiet gir oss muligheten til å utforske problemstillingen med en holistisk tilnærming. En holistisk tilnærming til samfunnsvitenskapelige spørsmål innebærer å undersøke sosiale fenomener som et resultat av individene og konteksten som de er i (Jacobsen, s 30, 2005) Ved å benytte en holistisk tilnærming til problemstillingen kan vi undersøke hvordan kvinnenettverksmedlemmene i kvinnenettverket. Dette vil gi oss muligheten til å undersøke dem i kontekst av et kvinnenettverk og mulighet til å beskrive deres erfaringer med å delta i et organisert formelt nettverk.

Utfordringen med å gjennomføre et kvalitativt deskriptivt case studiet kan være at den som undersøker kan komme for nærme enheten som undersøker, og dermed miste perspektiv og virkelighetsbilde av hva som blir forsket på (Jacobsen, s 40, 2005). Dette kan påvirke hvordan den som undersøker og gjøre at resultatene av forskningene ikke samsvarer med virkeligheten fordi de blir mistolket av forskeren underveis. Jeg har jobbet med prosjektet over ett års periode, dette har gitt meg god tid til å innhente data slik at jeg har hatt mulighet til å reflektere over min metode for innhenting og selve dataen som innhentes underveis, jeg opplever at dette har gjort det mulig å holde en egnet avstand til enheten som undersøkes slik at jeg ikke har forstyrret dataen som har blitt samlet inn.

Et vanlig problem med kvalitativ metode i samfunnsvitenskapen er fleksibiliteten kan gi for mye rom til ny informasjon som skaper en evigvarende sirkel med innhenting av informasjon (Jacobsen, s 131, 2005). Selv opplevde jeg dette da jeg fikk stor tilgang til informanter, og ve deltagende informasjon. Likevel opplevde jeg at etter hvert gikk de samme opplysningene igjen hos informantene, dette er årsaken til at jeg har valgt å kun benytte meg av fem informanter.

### **3.2 Case studie**

Jeg har valgt å gjennomføre studiet på ett case. Jeg har valgt kvinnenettverket «Kvinner i Business» som mitt case. Casestudiet er å samle my data om et kasus med mål om at det skal fortelle oss noe spesifikt om en gruppe (Flyvebjerg, 2018). Det er ingen god definisjon på hva et casestudie er, og casestudie i seg selv er en svært omdiskutert fremgangsmåte for å samle data for å generalisere til et større utvalg. (Gerring, 2004). Ved å velge casestudie kan det gi informasjon om et avgrenset tilfelle, som kan være utfordrende å generalisere, men jeg mener likevel at det er en

egnet fremgangsmåte for å utforske min problemstilling fordi det gir oss mulighet til å innhente erfaringene til flere kvinner ulike i ulike bransjer, men som er medlem i samme nettverk. Det vil si at selv om det er en avgrensning ved å velge et typefelle eller case studie, får vi innhentet erfaringene til kvinner i mange forskjellige bransjer. Min for å skaffe data vil være deltagende observasjon i kvinnenettverket, intervjuer med kvinner som deltar i kvinnenettverk.

### **3.3 Utvalg**

Jeg gjorde et grundig søk på internett etter et egnet kvinnenettverk å forske på. Jeg valgte Kvinner i business fordi kvinnenettverket er relativt stort i forhold til bransjespesifikke nettverk. I tillegg er nettverket interessant fordi det består av kvinner fra flere ulike bransjer, dette kan gi bredere forklaringsgrunnlag.

Jeg fant frem til arrangementet jeg deltok på ved å lese om arrangementet på nettverkets hjemmeside og meldte meg på via nettverkets kontaktskjema. Det var flere arrangementer som nettverket arrangementet som kunne vært av interesse, men jeg valgte et arrangement som dreide seg om nettverk. Jeg valgte arrangementet fordi jeg synes det var interessant å få observere hva styret i Kvinner i Business har valgt å inkludere i et arrangement som skal gi sine nettverksmedlemmer kunnskap om nettverk i arbeidsliv og betydningen av nettverk i arbeidslivet. I tillegg ønsket jeg å snakke med medlemmer i selve nettverket i dybden. Jeg valgte å benytte meg av snøballmetoden.

Jeg benyttet meg av snøballmetoden for å komme i kontakt med informanter som jeg kunne intervjuer. Snøballmetoden baserer seg på at en først kommer i kontakt med en person som er interessant å intervjuer, for at så kan denne personen sette deg i kontakt med andre informanter som kan være interessante. På den måten kan kontakt med en person sette i gang en prosess som kan gi flere informanter til forskningsprosjektet. På nettverksarrangementet jeg deltok på drev jeg åpen deltagende observasjon. Jeg introduserte hvem jeg var og årsak til at jeg deltok på arrangementet. På den måten kom jeg i kontakt med flere av nettverksmedlemmene som ønsket å stille som informanter til mitt masterprosjekt.

For rekruttere informanter til semistrukturerte intervju så benyttet jeg nettverket sin epost for å komme i kontakt med styret. Jeg sendte en epost der jeg forklarte om masterprosjektet mitt og etterspurte kontakt med både ansatte i nettverket og medlem.

I tillegg spurte jeg om styret kunne være behjelpelige med å informere nettverket om at jeg ønsket å komme i kontakt med medlemmer for å skaffe informanter til prosjektet. Jeg fikk rask tilbakemelding om at en fra styret kunne være behjelpelig med å stille til intervju og at styret kunne spre informasjon om at jeg ønsket å komme i kontakt med nettverksmedlemmer. Alle i nettverket fikk en mail med generell informasjon om prosjektet og hvordan de kunne ta kontakt med meg dersom de ønsket å stille til intervju.

Alle informantene som stilte til intervju, kom fra ulike bransjer. Tre av kvinnene hadde startet egne virksomheter siden de startet i nettverket. En av informantene hadde foretatt et skifte i karrierevei. Når informantene kommer fra ulikebransjer så blir det fler bransjer representert i utvalget. Jeg anser det som positivt at vi får et bredere grunnlag å utforske når flere bransjer er representert.

### **3.4 Datainnsamling**

#### *Deltagende observasjon*

I denne oppgaven har jeg valgt å benytte meg av deltagende observasjon. Deltagende observasjon innebærer å være studere forskningsobjektets praksis imens en selv deltar (Jacobsen, s 161, 2005) .

Måten jeg gjennomførte deltagende observasjon på i dette forskningsprosjektet var å melde meg på KIB sitt nettverks arrangement. Jeg fant ut om dette arrangementet ved å lese på KIB sine nettsider, jeg ble ikke invitert, men arrangementet var åpent for alle som ønsket å delta. Arrangementet var åpent for medlemmer og ikke-medlemmer av nettverket. Arrangementet var formelt delt opp i to deler. Selve arrangementet hadde ca 50 deltagende. Jeg har ikke informasjon om hvor mange av de deltagende var medlemmer og ikke medlemmer. Arrangementet ble holdt ved Grand Hotel.

Deltagende observasjon på et arrangement som i tillegg tok for seg nettverksarbeid ga meg anledning til å se nettverket i praksis. Jeg fikk observere nettverkets formelle arbeid med kompetanseheving angående det sosiale nettverket, i tillegg ga det anledning til observere det uformelle nettverksarbeidet som ble gjort av kvinnene før og etter arrangementet.

Jeg legger vekt på at arrangementet var delt opp i to formelle deler, fordi deltagerne på arrangementet møtte opp i god tid i forkant av oppstart til arrangementet og ble

igjen i etterkant av arrangementet som skapte to segmenter av arrangementet som var utenfor de formelle rammene. Dette skapte rom for uformell samtaler og nettverksarbeid for kvinnene. Den uformelle delen av arrangementet bestod av at kvinnene sto i selvvalgte grupper.

Den første delen av arrangementet bestod av et foredrag om LinkedIn. LinkedIn er et sosialt nettverk på internett som gir deg mulighet til å lage en profil basert på din yrkesprofil og CV. Formålet med å registrere profil på LinkedIn er som regel å lage presenter en profesjonell side av seg selv som kan benyttes i jobbsøkerprosesser. Foredrag om LinkedIn kan ansees som et egnet foredrag for medlemmer av KIB fordi KIB sine medlemmer kan ha manglende kunnskap om hva LinkedIn er og hvordan en kan benytte seg av det på riktig måte som kan gi fordeler og nye muligheter i arbeidslivet.

Den andre delen av arrangementet var formalisert sosialisering. Dette ble gjennomført på en måte tilnærmet likt «speed dating» der deltagerne etter tur blir satt i kontakt med hverandre i en begrenset tidsperiode med formål om å ha en kort introduksjonssamtale for å få kunnskap om hverandre, hverandres yrkessituasjon og virksomheter.

Fordelen med å gjennomføre deltagende observasjon var at et gir et informasjonsbilde av nettverket som helhet. Jeg fikk oppleve mekanismene i hvordan en relasjon kan være brobygger for videre relasjonsbygger.. Jeg opplevde å få et helhetsinntrykk av nettverket, dette står til kontrast til de semistrukturerte intervjuene som ga meg innblikk i enkeltindividets oppfatning av opplevelsen av å delta i nettverket Jeg fikk hilse på flere av kvinnene som deltar i nettverket. I tillegg fikk jeg informasjon om deres virksomheter og hvilke tjenester eller varer de tilbyr. Videre fikk jeg oppleve å bli introdusert av et medlem til et annet medlem med formål om å utvide min krets i nettverket. Jeg opplevde nettverket som imøtekommende og åpne for dialog om seg selv, sin virksomhet og sin deltagelse i nettverket.

Ulempen med å delta på et arrangement er at som deltagende uten egen virksomhet og uten formål om å delta i selve nettverket skiller jeg meg ut fra de andre deltagerene. Dette kan forstyrre det organiske i sosialiseringen da observasjonsobjektene kan påvirkes av at en utenforstående observerer. Dette er en generell ulempe ved å velge deltagende observasjon som sin fremgangsmåte for innsamling av data i kvalitativ metode. Jeg er klar over at som datainnsamler kan en selv ha begrenset innsikt i

hvordan egen deltagelse kan påvirke deltagerene. I en ideell situasjon strekker samfunnsvitenskapen seg etter total lukking, slik som i naturvitenskapen. Dette er likevel ikke mulig i praktisk gjennomføring av datainnsamling via deltagende observasjon. Til tross for viten om min egne begrensede innsikt opplevde jeg at min deltagelse var i mindre grad forstyrrende da jeg passet på å ikke skille meg ut fra de andre deltagende på arrangementet. Jeg sørget for å notere diskret på telefonen min slik at jeg ikke skilte meg ut fra de andre deltagerne.

I tillegg ga den deltagende observasjonen meg mulighet til å skaffe flere intervjuobjekter til prosjektet. Jeg gjennomførte observasjonen i forkant av å gjennomføre intervjuene

### *Semistrukturerte intervjuer*

Det ble gjennomført fem semistrukturerte intervjuer. Hvert intervju varte ca 30 minutter. Alle intervjuene ble gjennomført digitalt over plattformen Zoom. Det at intervjuene ble holdt over digital plattform, i stedet for fysiske møter kan ha hatt påvirkning på informantenes respons, det kan for eksempel prege informantenes selvbevissthet at de ser sitt eget bilde på kamera, og det kan være forstyrrelse på nett, lyd og bilde som påvirker flyten i samtalen. Det ble likevel gjennomført vellykkede intervjuer i form av at vi fikk snakket gjennom alle punktene på intervjumalen, alle informantene svarte utfyllende og det var ingen tekniske problemer. I tillegg kan en anta at de fleste som har vært i arbeid under COVID-19 pandemien fra 2020 til 2022 er både kompetent og komfortabel med å gjennomføre møter og intervjuer over en digital plattform fordi dette var den foretrekkende metode for samarbeid og møter i arbeidslivet for å hindre smittespredning.

Semi strukturerte intervjuer er gunstig fordi det gir mulighet for å ha en intervjuguide med utkast til spørsmål og tema som er interessante for å utforske problemstillingen, men det gir likevel rom for å ha samtaler utenfor intervju spørsmålene som gir informanten mulighet til å fortelle om temaene de selv er opptatt av. Semistrukturerte intervjuer gjør at informanten kan komme med tilleggsinformasjon som kan være av større betydning enn dataene som vil bli innhentet ved direkte svar på intervju spørsmålene som er laget i forkant av intervjuet. Slik er semistrukturerte intervjuer med på å redusere risiko for at dataen som samles inn blir forvrengt av intervjueren sine antagelser.



### **3.5 Reliabilitet og validitet**

Reliabilitet dreier seg om forskningen og dataen er pålitelig, Dette innebærer hvordan dataen har blitt samlet inn og bearbeidet (Johannessen og Tufte, s 36, 2002). Gjennom min datainnsamling ved deltagende intervju var jeg opptatt av å ikke gjøre for mye ut av min tilstedeværelse, fordi jeg ønsket å observere nettverksmedlemmene på en naturlig måte. Jeg opplevde at jeg klarte å gjennomføre dette og at selv om jeg introduserte meg som masterstudent som innhentet data, var dette i mindre grad forstyrrende for nettverksmedlemmene fordi det var som å ha en jobb eller egen virksomhet, akkurat slik som nettverksmedlemmene selv hadde.

Reliabiliteten av mine data ble i varetatt ved å ta nøye notater under semistrukturerte intervjuer. I tillegg skrev jeg ned sitater under samtalene og festet de ved korrekt tema for hva samtalen handlet om da sitatet ble avgitt.

Validitet i data innsamling omhandler hvorvidt dataen som er innhentet, faktisk gjenspeiler virkeligheten (Johannessen og Tufte, s 53, 2002).

Validiteten i dataene virker kredible når informasjon gjentar seg hos flere av informantene i de semi strukturete intervjuene. Jeg opplever også at samasvar mellom deltagende observasjon og semi strukturete intervju styrker validiteten til dataene.

### **3.6 Presentasjon av informanter**

#### *Profil for intervjuobjekter og sitater*

For å samle inn data til prosjektet har jeg gjennomført 5 semistrukturerte intervjuer. For å presentere intervjuobjektene har jeg valgt å presentere profil. Jeg har valgt å gi profilene uekte navn for å ta vare på intervjuobjektens personvern. I deres profil inkluderer jeg kjønn, aldersgruppe, utdanningsnivå og faglig felt, sivil status, om vedkommende har barn, og ansettelsesforhold og om vedkommende har verv i nettverket.

#### *Intervju objekt 1: Anna*

Kvinne i aldersgruppen 45-55. I høyere utdanning. Intervju objektet er gift og har barn. Utdanning innenfor markedsføring og økonomi. Har startet egen virksomhet. Har ikke verv i nettverket.

#### *Intervjuobjekt 2: Birthe*

Kvinne i aldersgruppen 40-45. Høyere utdanning. Gift med barn. Har startet egen virksomhet . Har ikke verv i nettverket

*Intervju objekt 3: Celine*

Kvinne i aldersgruppen 40-45, høyere utdanning. Gift og har barn. Utdanning innenfor reiseliv. Har startet egen virksomhet. Har eget verv i nettverket.

*Intervjuobjekt 4: Dina*

Kvinne i aldersgruppen 35-40, høyere utdanning. Gift og har barn. Utdanning innenfor hotell og reiseliv. Har byttet bransje i sin yrkeskarriere. Har ikke verv i nettverket.

*Intervjuobjekt 5: Eline*

Kvinne i aldersgruppen 40-45, har fagskoleutdanning, har tatt over familiens virksomhet. Er gift og har barn. Har ikke skiftet karrierevei. Har ikke verv i nettverket.

### **3.7 Analyse av empiri**

Analysen av empirien er gjort med formål om å belyse hvilke elementer ved kvinnenettverket som fremmer kvinnelige ledere i det norske arbeidslivet. For å analysere dette har jeg brukt notater som jeg har skrevet i forbindelse med deltagende observasjon på nettverksarrangementet. Jeg har gått gjennom intervjuene og hevet frem tematikk som har utkrystallisert seg hos alle informantene.

Tematikken har vært gjennomgående i alle intervjuene flere ganger og blir ansett som elementene nettverksmedlemmene viser størst interesse for. Når informantene har vist interesse for de samme elementene ved flere anledninger ansees de elementene som elementene som kan fremme kvinnelige ledere i denne analysen i dette masterprosjektet. De er å ansees som elementer som fremmer kvinnelige ledere fordi det er elementer informantene trekker frem som eksempler på hva de opplever som gunstig med nettverksmedlemskapet.

Det vil si at alle sider informantene opplever som positive ved nettverksmedlemskapet er å anse som elementer som kan fremme kvinnelige ledere fordi informantene opplever at det er et positivt utbytte av nettverksmedlemskapet som de selv kan benytte i utvikling av egen karriere kan ansees som å fremme være elementer ved kvinnenettverket fremmer kvinnelige ledere.

### **3.8 Avgrensninger og begrensninger i oppgaven**

Jeg har valgt å kun skrive om ett formalisert nettverk fordi jeg ønsker å studere ett formalisert nettverk i dybden. Jeg anser dette som egnet for dette prosjektet fordi nettverk kan være store og løst knyttet sammen som kan gjøre det utfordrende å samle tilstrekkelig med data til å lage en tilfredsstillende analyse. I denne oppgaven skriver jeg kun om et formelt nettverk, jeg har ikke skrevet om uformelle nettverk eller sosiale omgangskretser. I tillegg har jeg valgt å skrive om de elementene som kvinnene selv anser som positive for sin karrierevei som de får ved å delta i nettverket.

Ved å undersøke ett enkelt case kan dette sette begrensninger for hvor representative funnene av forskningen er. Det vil altså si at det ikke er sikkert at det som kan ansees som elementer som fremmer kvinnelige ledere i arbeidslivet i dette nettverket kan være å finne ved andre nettverk. Det kan alltid være en risiko for at det er ett typetilfelle som ikke gjentar seg ved andre kvinnenettverk. Å utforske et nettverk i dybden gir likevel kunnskap om kvinnenettverk generelt og om nettverksmedlemmene opplevelse av å delta i et formalisert nettverk.

### **3.9 Søknad til SIKT, Personvern og informert samtykke.**

#### *SIKT sin evaluering*

I forbindelse med prosjektet er det nødvendig å sende inn søknad til SIKT for godkjenning av prosjektet da prosjektet innebærer å innhente personopplysninger. Søknad er sendt i samråd med veileder Gro Kvåle. Formålet med søknaden er å få vurdering om hvorvidt det er planlagt trygg behandling av sensitive opplysninger for prosjektet. Prosjektet ble evaluert og godkjent.

#### *Personvern*

Data vil håndteres i henhold til SIKT sine retningslinjer for personvern. Data vil lagres med begrenset tilgang under hele prosjektperioden. Data er beskyttet med passord der kun prosjektansvarlig har tilgang til passord. Data vil være midlertidig lagret under prosjekt perioden. Prosjektperioden vil strekke seg fra dato for godkjenning fra SIKT til dato oppgaven er levert og blitt vurdert av Universitetet i Agder og endelig karakter er blitt satt. Etter prosjektperioden vil all data bli slettet. Alle informanter vil kunne få tilgang til opplysninger de har delt i prosjektet for retting eller sletting under hele perioden. Alle informanter skal avgi et informert samtykke til å delta i prosjektet.

### *Informert samtykke:*

Alle informanter ble invitert til intervju, intervju var frivillig og ikke lønnet eller kompensert på annen måte. Alle informanter fikk skriftlig informasjon om prosjektet. Alle informanter ble orientert om at de når som helst kan trekke seg fra prosjektet ved å gi beskjed om dette, alle opplysninger aktuelle informant har delt i prosjektet vil deretter bli slettet og ikke benyttet som datagrunnlag for prosjektet. Alle informanter ble orientert om at alle opplysningene de deler i prosjektet vil bli slettet ved endt prosjektperiode. Alle informantene avga et informert samtykke til å delta som informant i undersøkelsen i forbindelse med min masteroppgave.

## **4.0 Empiri**

I denne delen av oppgaven presenterer jeg data som jeg har samlet inn i forbindelse med masteroppgaven. Målet med denne delen av oppgaven er å presentere egen innsamlet data på som senere vil være grunnlaget for analysen. Dataen som presenteres i denne delen av oppgaven skal senere analyseres opp mot det allerede eksisterende teoretiske rammeverk om nettverk slik at jeg kan belyse min valgte problemstilling **«hva er erfaringene til kvinner i formaliserte kvinnenettverk? Og hvilket utbytte gir nettverksmedlemskapet til sine medlemmer»**

I første del av kapitlet vil jeg presentere selvet caset jeg har valgt, kvinnenettverket. Deretter vil jeg presentere funn fra deltagende observasjon. Videre vil jeg gå videre til å beskrive det som kjennetegner mine intervju objekter. Deretter vil jeg presentere funn fra selve intervjuene.

### **4.1 Kvinner i Business**

Kvinner i business er et kvinnenettverk som startet i Asker og Bærum.

Kvinnenettverket startet som et resultat av sammenslåing av to nettverk.

Kvinnenettverket er et nettverk for kvinner i det private næringslivet. (Kvinner i Business, 2024) Formålet med nettverket er å gi medlemmer inspirasjon til nye forretningsmuligheter, støtte i nye ideer og kompetanseheving til å utvikle dseg selv og egen virksomhet. Formålet var å starte et nettverk som skulle ha større gjennomslagskraft enn to mindre nettverk. (Kvinner i Business, 2024) Nettverket skal omfatte kvinner som ønsker å starte sin egen virksomhet og kvinnelige ledere i

næringslivet. Nettverket skal være en organisk samarbeidspartner for aktører i næringslivet, kommunen og andre (Kvinner i Business, 2024).

Kvinnenettverket ble stiftet 20. september 2011 (Kvinner i Business, 2024). Nettverket har et styret bestående av åtte kvinner som har ansvar for hvert sitt område av nettverket. Styret står ansvarlig for temamøter, mentorprogrammet, sisterhood nettverksgruppen, en kontaktperson for vekstprogrammet, en kontaktperson for markevareprogrammet og en kontaktperson for nettverk – og markedsføringsansvarlig. Medlemmene representerer mange forskjellige deler av det private næringslivet (Kvinner i Business, 2024)

Nettverket består blant annet av representanter fra rådgivnings og service bransjen, trening og personlige tjenester, økonomi og regnskap, media, reiseliv, landbruk, kunst og kultur, interiør, industri, finans, eiendom, coach, catering, arkitekter og advokater (Kvinner i Business, 2024).

#### *Kjennetegn for intervjuobjektene*

I denne delen av oppgaven skal jeg gå gjennom hva som kjennetegner kandidatene som stilte til semistrukturert intervju i min datainnsamling. Jeg gjør rede for dette fordi det gir et bedre helhetsbilde av caset jeg har valgt å undersøke. Kvinnene som stilte til semistrukturert intervju hadde noen likheter og noen ulikheter.

En åpenbar fellesnevner var at alle var medlem av nettverket. Noen av intervjuobjektene hadde vært medlem over lengre tid. Alle intervjuobjektene hadde utdanningsnivå som var tilsvarende bachelorgrad eller høyere enn dette. Alle hadde arbeidserfaring fra minst to ulike arbeidsbransjer. Andre hadde ganske nylig blitt medlem. Noen av medlemmene hadde vært med som grunnleggere av nettverket, andre hadde blitt vervet av bekjente eller via kontakter i arbeidslivet. Ingen hadde fått kjennskap om nettverket ved å aktivt undersøke eller oppsøke ulike nettverk på egenhånd. Alle intervjuobjektene var kvinner i det private næringslivet. Det var ingen kvinner fra offentlig sektor. Kvinnene var i yrkesaktive og i aldersgruppen 30 til 50 år. Alle kvinnen opplyste om at deres karrieremål hadde endret seg over tid. Alle medlemmene kunne informere om at medlemskap i nettverket hadde gitt en bredere formell og uformell sosial sirkel. Alle kvinnene hadde i en lengre periode bodd og oppholdt seg på Østlandet. Kvinnene som stilte til intervju, hadde valgt noe ulike yrkesveier. En fellesnevner var at kvinnene som deltok i studiet var alle en del av

mannsdominerte yrker. Yrkesveiene som var representert var reiseliv, rørlegger, hotell og service, konsulenter for forretningsutvikling, markedsføring og økonomi.

Noen av kvinnene som deltok i studiet hadde utdanning innenfor reiseliv, og selv om de hadde tidligere jobbet innenfor reiseliv tidligere, hadde deres yrkesliv i dag en noe annen retning. Det dreide seg fortsatt om reiseliv, men det handlet i større grad om å arrangere reiser i form av tema for selvutvikling, fremfor selve reisemålet. To av disse kvinnene hadde jobbet med reiseliv kommersielt tidligere, men gått til å starte sine egne virksomheter som hadde ansatt flere i firmaet.

En av kvinnene i studiet hadde lang erfaring fra rørleggerbransjen. Kvinnen hadde tatt rørleggerutdanning og tatt over familiens rørleggervirksomhet. Virksomheten hadde flere ansatte og profilerte seg som et rørleggerfirma drevet av kvinner. Virksomheten i seg selv hadde kunne mannlige ansatte sett bort i fra de to kvinnelige eierne.

To av kvinnene som deltok i studiet hadde erfaring fra markedsføring og forretningsutvikling. Dette var blant annet en av de grunnleggende medlemmene i Kvinner i Business som hadde vært med å starte nettverket.

En av kvinnene som deltok i studiet informerte om sin yrkesvei fra oljebransjen til hotell og servicebransjen. Begge feltene er preget av å være i overvekt av mannlige ansatte informerte hun. Medlemmet hadde tidligere jobbet innenfor olje i Stavanger, men ved starten av nedgangstiden i oljebransjen byttet hun raskt bransje til hotell og service.

#### **4.2 Funn fra deltagende observasjon på temakveld for nettverksbygging**

Jeg deltok på et arrangement i regi av kvinner i business. Arrangementet fant sted ved Grand Hotel i Oslo. Arrangementet hadde som formål å invitere deltagere i nettverket for at medlemmene skulle kunne stifte bekjentskap med hverandre. Arrangementet hadde ca 50 deltagende medlemmer.

Nettverksarrangementet hadde en uformell oppstart der medlemmene snakket sammen i grupper som i en sosial kontekst. Videre bestod arrangementet av en velkomsttale fra et styremedlem. Deretter ble det holdt et foredrag om nettverksbygging og hvordan en kan benytte det sosiale media «Linkedin» for å utvide og holde kontakt med sitt eget nettverk. Deretter var det en «speed runde» der alle kunne bli noe bedre kjent med hverandre og høre om hverandres virksomheter.

Da jeg først ankom arrangementet, var det spennende å se hvordan nettverket manifesterte i virkeligheten. Nettverksmedlemmene var inkluderende og flere av nettverksmedlemmene tok initiativ til kontakt med meg først. På den måten kom jeg raskt i kontakt med flere av nettverksmedlemmene. Jeg opplevde at nettverksmedlemmene var interessert i hvem jeg var og hva min faglige bakgrunn var.

Som førsteinntrykk får en se en sal fylt av mennesker som en kan se ha formelle, men vennlige relasjoner. Medlemmene sto sammen i mindre enheter og snakket sammen. Jeg snakket med noen av medlemmene og opplevde at samtalen var hyggelig, høflig og noe formell. Dette innebærer at samtalen startet med en relativt formell informasjon om medlemmene selv og deres virksomheter, selv om samtalen fort kunne gå over til å handle om private emner som for eksempel barn og – familieliv.

Det var også gjensidig interesse medlemmene mellom om deres medlemskap og hvordan de hadde fått informasjon om Kvinner i Business og hvor lenge de hadde vært medlem. I mange av samtalen jeg deltok i var det et gjentakende tema om muligheter for å samarbeide for hverandres virksomheter.

For eksempel deltok jeg i en samtale med tre kvinner der to den ene kvinnen drev et firma som drev med utleie av stoler, servise og andre varer til å arrangere større fester eller middagsselskap, og en annen kvinne som drev et firma som drev med utleie av større lokaler. Disse kvinnen begynte å diskutere mulighetene for å informere om hverandres virksomheter til sine egne kunder. I tillegg var jeg observatør i en samtale der en kvinne eide et stressmestringskurs og en annen et reisefirma som hadde egne arrangementer som felles yoga – og treningsreiser. Samtalen innebar å inkludere stressmestringskurs på disse reisene for å utvide tilbudet. I en tredje enhet observerte jeg fire kvinner som sto sammen og snakket sammen om sine egne virksomheter.

Mitt første inntrykk av nettverket var at det står frem som et formelt nettverk. Den formelle og høflige tonen er det første som møter meg når jeg kommer inn i arrangementet. Det er lite tegn til at det er sosiale og uformelle relasjoner mellom nettverksmedlemmene. Arrangementet bærer preg av å være i regi når det er en formell fremtoning mellom nettverksmedlemmene.

I tillegg bærer arrangementet preg av at medlemmene ikke har sterk tilknytning til hverandre. De spør hverandre hyppig om navn, arbeidssituasjon og hvor lenge de har vært medlem av nettverket. Dette gir inntrykk av at medlemmene ikke har deltatt på

mange arrangementer sammen, eller at de har noen kontakt via nettverket i det hele tatt.

Det er likevel en hyggelig stemning i lokalet. Nettverksmedlemmene er nysgjerrige på hverandre og starter lett samtaler med hverandre angående egen og hverandres virksomheter og arbeidssituasjon. De fleste samtalene forblir likevel noe overflatiske og varer sjeldent lengere enn mellom fem og ti minutter før nettverksmedlemmene sirkulerer rundt i rommet og startert samtaler med noen andre nettverksmedlemmer.

Målet med arrangementet var å arrangere en arena for å bygge nettverk for medlemmene i Kvinner i Business. Tilsynelatende så når nettverket sitt mål med arrangementet fordi styret i nettverket har booket en sal og invitert nettverkets medlemmer til et arrangement. Medlemmene har altså fått tilgang til et rom der andre kvinner er samlet, og formålet er å stifte bekjentskap og få kunnskap om en digital arena for å bygge flere relasjoner som skal gange nettverksmedlemmet i arbeidslivet.

### **4.3 Funn fra semi-strukturerte intervju**

#### *4.3.1 Tilknytning til nettverket*

Intervjuobjektene ble spurt om hvordan de fikk kjennskap til nettverket og deres tilknytning til nettverket. Jeg inkluderte spørsmål om dette i intervjuguiden for å få kunnskap om kvinnene hadde en sterk eller svak relasjon til nettverket fordi det kan ha innvirkning på deres erfaringer og utbytte av medlemskapet. Alle nettverksmedlemmene opplyse at de opplevde å bli tatt i mot av nettverksmedlemmene på en positiv måte og to av informantene sa at de opplevde nettverket som «flatt», altså uten en hierarkisk struktur.

Alle medlemmene informerer om at de ble vervet av bekjente som var medlemmer. Kun ett medlem var ikke vervet, men hun var som grunnleggende medlemmer som var med å starte nettverket. Alle medlemmene opplyste at de selv hadde vervet en eller flere medlemmer i løpet av sitt medlemskap i «Kvinner i Buiseness».

«Jeg var med å starte nettverket fordi jeg synes det var viktig å bidra til det lokale næringsmiljøet, det var så mange små virksomheter som holdt på ved hver sin tue, jeg hadde lyst til hjelpe de benytte seg av hverandre for å komme fremover» - Celine

Flere av intervjuobjektene opplyste om at de brukte mindre tid på nettverket enn de egentlig hadde et ønske om. De kunne fortelle om idéer de hadde til



nettverkssamlinger og et ønske om å tilbringe mer tid sammen med de andre medlemmene i nettverket. Flere av medlemmene som deltok i intervjuene viste til familieliv som en faktor for at de ikke fikk tilbragt like mye tid i nettverket som de selv ønsket.

«Det positive med nettverket, som var det jeg i utgangspunktet ble medlem for, var at det var så tilgjengelig for alle» - Eline

«Jeg ble i utgangspunktet medlem i nettverket fordi jeg hadde venninner som var med i nettverket. Etter hvert synes jeg at jeg utviklet flere gode relasjoner som inspirerte meg. I tillegg liker jeg å kunne bidra til nettverket med erfaring fra min egen bransje, så sånn sett har jeg planer om å fortsette i nettverket selv om jeg synes det er fint å være medlem av et nettverk som kun er for min egen bransje i tillegg» - Dina

Informantenes tilknytning til nettverket varierte noe. Ett medlem var et grunnleggende medlem, dette vil naturligvis påvirke hvordan informanten selv vurderer nettverket og nettverkets betydning for sine medlemmer og i samfunnet. De andre informantene har blitt vervet og hadde vervet videre etter de selv hadde blitt medlem. En kan anse det som positivt at kvinnene ønsker å verve andre medlemmer, det er positivt fordi det virker gjensidig forsterkende for nettverket og medlemmene som blir vervet når nettverket blir større og får tilgang til flere ressurser via sin medlemsbase, men grunnen til at dette er av betydning er fordi det antyder at kvinnene får et utbytte av å være medlem av nettverket. Det at kvinner ønsker å være medlem i nettverket er en åpenbar forutsetning for at nettverket skal kunne fungere ved å skape en arena for inspirasjon, kompetanseheving og nettverksbygging som kan fremme flere kvinnelige ledere.

#### *4.3.2 Nettverksmedlemmenes rolle i nettverket*

Som en del av min intervjuguide inkluderte jeg noen spørsmål om informantenes egen rolle i nettverket. Dette er interessant for å belyse om hvorvidt nettverket bidrar til å fremme kvinnelige ledere fordi medlemmenes eget initiativ og aktivitet i nettverket kan påvirke deres erfaring og utbytte av medlemskapet i nettverket.

Ett av medlemmene som deltok skilte seg ut ved at hun hovedsakelig var medlem med formål om å styrke eget lokalsamfunn. Dette medlemmet hadde vært et grunnleggende medlem som var med å starte nettverket før sammenslåingen av de to nettverkene i

Asker og Bærum. «Jeg var med å startet nettverket fordi jeg synes det var viktig å bidra til det lokale næringsmiljøet, det var så mange små virksomheter som holdt på på vær sin tue, jeg hadde lyst til hjelpe de benytte seg av hverandre for å komme fremover» - Celine

Dette medlemmet fikk ideen av å observere at mindre næring i nærmiljøet slet med å opprettholde drift over lengre tid og endte med å gå konkurs før fem år. Dette ga ideen til å bistå med markedsføring for å bidra til eget lokalmiljø, og slik ble hun videre motivert til å bistå virksomheten komme i kontakt med hverandre for å holde næringen i gang ved å skape verdiskapende relasjoner med hverandre. Medlemmet så behovet for arena for nettverksdanning.

Birthe brukte nettverket til å finne samarbeidspartnere, hun fortalte at hennes rolle i nettverket var stort sett som delaktig på nettverkets arrangementer og temakvelder.

«Jeg ble opptatt av å finne flere samarbeidspartnere. Jeg synes at nettverket fungerte godt, men opplevde et behov for en sterkere faglig rettet plattform» - Birthe

For Anna handlet nettverksmedlemskapet i større grad om å være medlem for kvinnen sin del, og at medlemskapet i seg selv er en ressurs en kan bidra med, nettopp fordi flere kvinner samler seg under en organisasjon. Hun forteller at hun som regel ellers deltar på arrangementene.

"Jeg mener det er viktig å få frem kvinnen som bidragsyter i samfunnet, det er så mange muligheter for menn, hvis vi kvinner samler oss sammen kan vi jo være minst like ressurssterke som menn" – Anna

«Jeg er medlem av dette nettverket, men jeg er også medlem av flere nettverk fordi jeg ønsker å være medlem i nettverk som har en faglig rettet profil for mitt yrke» - Dina

De fleste av informantene fortalte at de regelmessig deltok på nettverkets aktiviteter og arrangementer, men at de ikke selv tok initiativ til å holde arrangementer eller gjennomføre aktiviteter. Det var som regel styret i nettverket som skapte disse arrangementene. Nettverkets agenda settes dermed av styre og dette setter noe av standarden for hva nettverket har fokus på. De fleste av informantene snakket om sitt

eget medlemskap i nettverket med en stolt holdning, dette fremsto som at informantene opplever selv at medlemskapet i seg selv er av betydning både for dem selv og for de andre medlemmene.

#### *4.3.3 Nettverkets rolle for deg*

##### *Sosialt og profesjonelt nettverk*

Flere av medlemmene opplyste om at både deres profesjonelle og sosial sirkel hadde endret seg i løpet av perioden de hadde vært medlem av «Kvinner i Business». For flere av medlemmene innebar dette at med medlemmer de hadde blitt kjent med i «Kvinner i Business» gikk fra å være et medmedlem til å bli en profesjonell kontakt videre til å bli en sosial relasjon. For noen andre medlemmer innebar det at det startet som en relasjon basert med medlemskap i «Kvinner i Business» til å bli en kun sosial relasjon.

«Jeg bruker nettverket både for å få faglig påfyll, men fått en bredere sosial krets av å delta på nettverksskvelder også» - Celine

Flere av medlemmene opplyser om at medlemskap i nettverket gir en følelse av tilhørighet og kollegial støtte i en verden der en er selvstendig som leder eller som grunder av egen virksomhet.

«Kvinnenettverket ga meg mulighet til å komme i kontakt med likesinnede kvinner»

- Anna

«For meg har ikke den sosiale omgangskretsen blitt noe særlig endret etter å ha deltatt i nettverket, men siden jeg jobber i en mannsdominert bransje er det veldig fin å ha et sted der jeg kan snakke med andre kvinner om hvordan man opplever det å jobbe i en mannsdominert bransje. I tillegg har jeg ikke lederutdanning, men jeg sitter med masse lederansvar så jeg synes jeg får nyttige innspill fra de andre medlemmene i nettverket. Også har nettverket noen ganger egne temakvelder som dreier seg om det å være leder, så da får jeg litt påfyll da og» - Eline

##### *Fremme kvinnen*

Alle intervjuobjektene opplyste at det å styrke andre kvinner var en viktig motivasjon og årsak til medlemskap i nettverket. Dette innebar altså at de var medlem med formål

om å styrke andre kvinners posisjon, ikke for å hente utbytte av nettverksrelasjonene for sin egen del.

"For meg handlet det å starte en virksomhet om å starte noe eget for kvinnen i samfunnet vårt. Jeg var opptatt av å hjelpe andre kvinne tar vare på sin feminine energi" – Anna

### *Inspirasjon og kompetanseheving*

Ett av de grunnleggende medlemmene fortalte om sin inspirasjon til å starte et nettverk for kvinner i sitt lokale miljø. Dette medlemmet fikk ideen av å observere at mindre næring i nærmiljøet slet med å opprettholde drift over lengre tid og endte med å gå konkurs før fem år. Dette ga ideen til å bistå med markedsføring for å bidra til eget lokalmiljø, og slik ble hun videre motivert til å bistå virksomheten komme i kontakt med hverandre for å holde næringen i gang ved å skape verdiskapende relasjoner med hverandre. Medlemmet så behovet for arena for nettverksdanning.

Alle medlemmene opplyste om at de opplevde å få et større læringsutbytte av medlemskapet.. Blant annet ut i fra temakvelder og mentorprogram som «Kvinner i Business» arrangerte. Det skilte seg likevel noe ut hvordan de ulike medlemmene anså tematikken på opplæringen. Det gjentagende intervjuobjektene opplevde som gunstig å lære om var de digitale plattformene for nettverksbygging som for eksempel «linked in» og opplæring i digitale markedsføringsverktøy som for eksempel hvordan en skal lage reklame for egen virksomhet på sosiale medier.

«Jeg hadde et ønske om å finne tips som jeg kunne bruke i min egen virksomhet, jeg opplever å få dette både via arrangementene som nettverket holder, men også når jeg snakker med de andre medlemmene, det er liksom her jeg får de konkrete tipsene»

Flere av medlemmene var opptatt av å informere andre kvinner om betydningen av nettverk. Dette innebar at de implementerte nettverksbygging for sine egne kunder i egne virksomheter. Dette var for eksempel en av coachene som ble inspirert til å sette sammen grupper av kvinner på sine turer. Dette skulle inspirere kvinnene til å bli bedre kjent.

En av kvinnene som deltok i studiet hadde endt opp med å starte sitt eget nettverk. Dette var med formål om å starte et mer faglig rettet nettverk for sin egen bransje.

Medlemskapet i Kvinner i Business kom sekundært til dette nettverket, men det var kun i form av tidsbruk og ressurser.

Ett av medlemmene opplyste om at hun lærte best av innholdet hun fikk tilsendt av «Kvinner i Business» på mail

«Jeg synes det er fint å få tilsendt informasjon om nettverket på epost» - Dina

Ingen av informantene hadde fått noen konkrete jobbmuligheter eller blitt satt i kontakt med noen som kunne gi jobbmuligheter via nettverket.

### *Erfaringsutveksling*

Alle kvinnene informerte om at de fikk erfaringsutveksling som de hadde godt nytte av, som de ikke hadde tilgang til under utdanning eller i arbeidslivet i seg selv. Som for eksempel hvordan en skulle håndtere det å bli utsatt for hersketeknikker under møter.

Medlemmene opplyser om at medlemskap gir bedre muligheter for å drøfte egen arbeidssituasjon og drøfte erfaringer fra arbeidslivet.

«Kvinnenettverket ga meg mulighet til å komme i kontakt med likesinnede kvinner» - Informant Anna

«Jeg hadde et ønske om å finne tips som jeg kunne bruke i min egen virksomhet, jeg opplever å få dette både via arrangementene som nettverket holder, men også når jeg snakker med de andre medlemmene, det er liksom her jeg får de konkrete tipsene» - Informant Birthe

### *Kunder til egen virksomhet*

De fleste av medlemmene opplyste om at ved å delta på samlinger arrangert av kvinner i business hadde de selv fått flere egne kunder til sine egne virksomheter. De hadde altså fått laget et basseng av kundegruppe som kun var hentet fra Kvinner i Business.

«Jeg opplever at medlemmene i nettverket er i større grad opptatt av å selge sine egne varer, fremfor å spille hverandre gode.» Eline

«Jeg trives godt med at nettverket gir fellesskap, jeg har fått både nye profesjonelle og sosiale relasjoner. Jeg har i tillegg til dette fått flere kunder til min egen virksomhet ved å være medlem i nettverket» - Birthe

Flere av medlemmene opplyste at de ønsket å delta i nettverket «kvinner i business» med formål om å skape formelle samarbeid for sine privateide virksomheter. De ønsket å finne sparringspartnere som også kunne tilby tilleggstjenester til tjenestene deres egne virksomheter tilbød. Dette var for eksempel et bryllupsplanleggingsagentur som ønsket å komme i kontakt med et firma som leide ut stoler og bord til større arrangementer

«For meg var det viktig å kunne være med å opprettholde et nettverk som er ment for å fremme kvinnene. Jeg har i tillegg til dette fått flere kunder i til min virksomhet som jeg nå har drevet i over tretti år» - Celine

Kun en av kvinnene jeg intervjuet opplyste om det hun opplevde som mangler ved nettverket. Hun informerte om at hun opplevde det som en utfordring at hun opplevde å gjentatte ganger bli forsøkt å bli oppfordret til å kjøpe tjenestene eller varene til de andre medlemmene i nettverket. Hun opplevde dette som en ubehagelig opplevelse over lengre tid og at det var i strid med det hun anså som formålet til nettverket. For dette medlemmet ble dette sett på som en svakhet ved nettverket fordi hun anså at det å selge sine egne varer og tjenester til med medlemmer ikke var formålet med nettverket. Det samme medlemmet skilte seg ut på en annen måte enn de andre intervjuobjektet.

Medlemmet anså nettverk som en styrke i arbeidslivet, og ble inspirert av medlemskapet i «kvinner i business» til å starte sitt eget nettverk samtidig som hun skulle delta i «kvinner i Business». Dette nettverket skulle ha en noe mer faglig rettet profil og værere rettet mot kvinner i en spesifikk mannsdominert bransje. Nettverket dreier seg om rørleggerbransjen. Medlemmet opprettet dette nettverket, vervet medlemmer og nettverket har i dag en større forening. Dette nettverket samarbeider samtidig også med «Kvinner i Business» ved noen anledninger.

### *Få ulemper*

Flere av medlemmene opplyste om at medlemskap i nettverket ikke gikk på bekostning av noe i eget yrkesliv, og at det eneste negative utfallet det selv opplevde

var at de ikke fikk utbytte av medlemskapet profesjonelt. De opplevde altså ikke noen nedsider ved å delta i nettverket. Det var kun ett av intervjuobjektene som opplyste om en faktor som kunne ansees som en negativ faktor ved medlemskapet, dette handlet likevel ikke om medlemskapet i seg selv, men hvordan medlemmet oppfattet nettverket.

For flere av medlemmene gled nettverket over fra å være profesjonell, altså en formell relasjon som kun dreier seg om nettverket, karriere og jobb til å være en sosial relasjon, altså en relasjon der medlemmene kunne møtes utenfor nettverkets arrangerte sammenkomster, og der samtalen dreide seg om mer enn kun nettverk, karriere og arbeid. En kan anse endringen av relasjonen som å skape en sterkere relasjon mellom individene og at dette kan gi økt sosial og profesjonell støtte i arbeidslivet.

For flere av informantene kan dette oppleves som en økt støtte, som kan trygge informantene i i karrierevalg, altså søke etter stillinger med lederansvar, bli i roller med lederansvar over lengre tid, eller blir en bedre leder.

Kvinnens posisjon i samfunnet og det å fremme kvinnen i arbeidslivet var et viktig moment som gjentok seg i alle intervjuene. Det var fokus på hvordan kvinnen skal kunne komme i posisjon til å få de samme mulighetene som menn har i arbeidslivet, uten å måtte jobbe dobbelt så hardt for å få halvparten av hva menn får. Informantene så på nettverket som et viktig verktøy for å oppnå dette, fordi de anså det som et motsvar til det uformelle nettverket menn har som blir ansett til å gi mange muligheter i arbeidslivet.

## **5.0 ANALYSE**

I denne delen av oppgaven presenteres en dypere analyse av empirien som er samlet inn via deltagende observasjon og semistrukturerte intervjuet. Formålet er å presentere fenomenene som utkrystalliserte seg gjennom datainnsamlingen. De utkrystalliserte fenomenene analyseres ved hjelp av det eksisterende litteratur som fungerer som det analytiske rammeverket for nettverk og likestilling i arbeidslivet som er presentert tidligere. Analysen som presenteres i denne delen av oppgaven legges til grunn for drøftingen av funn senere i oppgaven og benyttes til å utforske problemstillingen **«hva er erfaringene til kvinner i formaliserte kvinnenettverk? Og hvilket utbytte gir nettverksmedlemskapet til sine medlemmer»**

## 5.1 Nettverket skaper en arena som synliggjør og fremmer kvinnen

En kan anse at medlemskap i nettverket er med å synliggjør og fremmer kvinnen. I følge Bø og Schieflore (2017) er nettverk relasjoner knyttet opp mot hverandre, partielle nettverk er nettverk som kan knyttes opp mot en felles sak, en organisasjon, en felles interesse. Kvinner i Buisness kan kategoriseres som et partielt nettverk fordi nettverket eksisterer for en spesifikk sak, nemlig kvinnen i privat næringsliv.

Nettverket har oppstått som et svar på at kvinner i privat næring manglet en felles arena for å gjøre hverandre bedre. Cecilie, informanten som også var et grunnleggende medlem ønsket å gjøre noe med dette. Ved at nettverket eksisterer og har et formål om å fremme kvinner i privat næring, kan en si at det at nettverket eksisterer i seg selv, er en faktor som fremmer og motiverer kvinnelige ledere og kvinner som eier egne virksomheter. Ved at nettverket samler kvinnene under en organisasjon og skaper en arena så bidrar nettverket med å synliggjøre en større gruppe kvinner som driver egne virksomheter. Villeschè (2017) skriver i sin litteratur gjennomgang at økt synlighet via nettverksaktivitet kan føre til høyere lønninger (Forret og Dougherty, 2004 via Villeschè og Josserand 2017). Anna er en av informantene som snakket om at hun ønsket å delta i nettverket fordi det førte til at hun kunne møte flere likesinnede kvinner.

En kan argumentere for at kvinnenettverket i seg selv bidrar til å fremme kvinnelige ledere ved å synliggjøre kvinnelige ledere. Kvinnenettverket samler flere kvinnelige ledere fra ulike bransjer i en organisasjon. Ved å arrangere sisterhood grupper, mentorprogram og nettverkskvelder så samler nettverket kvinnene og gir en arena for kvinnene seg i mellom, men som også tar en fysisk plass og gjør seg synlig. Nettverket av kvinner gjør seg altså synlig både i den fysiske verden som for eksempel på Grand Hotel og i den digitale verden, som for eksempel på sosiale medier, epost og egen nettside.

Dermed kan kvinnenettverkets eksistens og tilstedeværelse alene være noe som fremmer kvinnelige ledere i det norske arbeidsliv fordi det i seg selv synliggjør kvinnen, men synliggjøring av kvinnen og nettverkets eksistens og tilstedeværelse i seg selv er ikke nødvendigvis en faktor som bidrar til å fremme flere kvinnelige ledere, fordi kvinnene eksisterer utenfor nettverket. Derfor er det viktig å analysere videre hva



nettverket består av, hva kvinnene putter inn i nettverket og hva kvinnene får ut av nettverket.

## **5.2 Nettverket utvider seg organisk og tilegner seg dermed flere ressurser**

Nettverket utvider seg organisk og tilegner seg flere ressurser, dette gjør at nettverksmedlemmene opplever at nettverket består av mange ressurser de kan benytte seg av.

Eline var en av informantene som opplevde nettverket positivt fordi nettverket var så tilgjengelig for alle. Alle informantene hadde vervet andre medlemmer og hadde som regel blitt vervet av en venninne eller kollega. Nettverkets vekst kan påvirke hvor ressurssterkt nettverket er. For at nettverket skal kunne inneha ressurser til å fremme kvinnelige ledere er det altså positivt at nettverksmedlemmene ønsker å verve medlemmer i nettverket. Når nettverket vokser kan det være et tegn på at nettverket tilbyr noe samfunnet ønsker seg.

I Villeschè og Jossestrand (2017) sin litteraturgjennomgang av forskning på kvinnenettverk nevnes det at kvinnens nettverk er som regel svakere en mannens fordi kvinnens nettverk består av relasjoner som er av sosial eller familiær natur. Når nettverksmedlemmene verver venninne sine kan en anse dette som er formalisering av relasjonen i noen spesifikke rom, som for eksempel på et nettverksarrangement ved Grand Hotel.

For at nettverket skal kunne fremme flere kvinnelige ledere er det gunstig at nettverket er større, når nettverket er større kan nettverket få tilgang til flere ressurser.

Nettverksmedlemmene kan alle få større muligheter til å få innblikk i mer kunnskap, mer erfaring, flere utdanningsfelt og flere egenskaper når det verves flere medlemmer. Den organiske utvidelsen gjør at nettverket tar større plass, og det kan fungere som påfyll på ressurser for nettverket og nettverket kan oppnå sitt mål om å fremme flere kvinnelige ledere.

Det nettverksmedlemmene altså får som utbytte av nettverksmedlemskapet er en opplevelse av inkludering og tilgjengelighet for sine medlemmer. I tillegg opplever de at nettverket er i stadig utvikling og vekst siden medlemmene aktivt arbeider med å verve flere nettverksmedlemmer. Nettverksmedlemmene erfarer at nettverket er åpent og tilgjengelig ved innmelding.

### 5.3 Nettverksmedlemmenes investering i nettverket

Informantene fortalte at de tilbragte mindre tid i nettverket enn de selv ønsket, og viste til at familieliv og andre forpliktelser var rangert høyere på deres prioriteringsliste. Tid tilbragt i nettverket forteller oss ikke noe direkte om hvorvidt nettverket bidrar til å fremme kvinnelige ledere, men det er likevel interessant fordi medlemmenes investering i nettverket påvirker nettverkets eksistens og funksjon. Nettverkets eksistens og funksjon påvirker igjen nettverksmedlemmenes utbytte av nettverket. Videre blir utbytte av nettverksmedlemskapet av betydning for om hvilken grad nettverket fremmer kvinnelige ledere.

Celine hadde vært med å starte nettverket, naturligvis er hennes tilknytning til nettverket sterkere i form av at hun kjente til de andre i styret, hun kjente til mange av medlemmene fordi hun hadde sett nettverket vokse seg større, hun hadde selv vervet mange av nettverksmedlemmene selv, hun har også et sentimentalt eierskap til nettverket fordi hun selv har vært med å starte nettverket. Cecilie var naturligvis den av informantene som brukte mest av sin tid på nettverket av informantene jeg intervjuet.

Dina og Birthe hadde i tillegg noen andre nettverk som de deltok i. Disse nettverkene hadde faglig rettet mot deres selvvalgte utdanningsfelt. Kvinner i Business kom som et sekundært nettverk for dem, og de benyttet seg hovedsakelig av disse nettverkene dersom de trengte behov for noen sosiale forbindelser for å forhøre seg om nye muligheter i deres egen bransje.

Informantenes investering i form av egen tid påvirker om hvorvidt kvinnene får et utbytte av nettverket. Av informantene var det Cecilie og Anna som hadde investert mest tid i nettverket. De hadde vært medlem i flere år enn de andre informantene som stilte til semistrukturert intervju, i tillegg svarte de at de deltok på seks av nettverksarrangementer i halvåret, i mens de andre informantene svarte at de kun deltok to til tre ganger per halvår.

Nettverksmedlemmenes investering i nettverket, både i form av egen tid, sosial kapital, profesjonell kapital og ressurser kan vi anta at påvirker hvor ressurssterkt nettverket er, og dermed hvilke ressurser nettverket i seg selv har til å fremme kvinnelige ledere i det norske arbeidslivet. Villeschè og Jossierand (2017) skriver i sin litteraturgjennomgang at kvinnelige nettverk har en utfordring med å ikke ha

tilstrekkelig nok med sosial kapital, ressurser og påvirkningskraft til at medlemmene får et utbytte som gjør en reell forskjell i for nye karrieremuligheter og karriereutvikling.

#### **5.4 Nettverket skaper en arena for kvinnen**

Nettverket utvider seg organisk: og på den måten kunne nettverksmedlemmene komme i kontakt med andre mennesker som satt på en form for kapital de selv hadde behov for. Dette kunne være i form av tilknytning til en viss bransje eller arbeidsgiver. Det kunne også være informasjon og kunnskap om en spesiell bransje. Ved å skape en relasjon via nettverket var formålet å kunne oppnå en annen posisjon i arbeidslivet eller form for utvikling for egen virksomhet ved å benytte nettverksrelasjonen som ledetråd til nye muligheter for karriereutvikling.

Som observatør på nettverksarrangementet så jeg hvordan nettverksarrangementets uformelle sosialisering ga nettverksmedlemmene sine en mulighet for å presentere sine egne virksomheter for hverandre, som eier av egen virksomhet er det å selge sine egne tjenester eller varer viktig, så det er betydningsfylt hvordan du selv klarer å presentere deg selv og din merkevare. Når nettverksmedlemmene er nødt til å presentere seg selv flere ganger gir dette en mulighet til å trene på å presentere seg selv og egen virksomhet på en måte som kan gi god markedsføring.

#### **5.5 Nettverket gir mulighet for erfaringsutveksling**

Som observatør på et av nettverksarrangementene til Kvinner i Business deltok jeg i samtaler som veldig raskt handlet om å utveksle erfaringer med det å drive egen virksomhet. Samtalene startet som regel med å introdusere seg selv og egen yrkesprofil, deretter utviklet samtalen seg til å dreie seg om hva en jobbet med og som en videreutvikling av dette startet nettverksmedlemmene å utveksle erfaringer med hverandre om hvordan det var å drive en egen virksomhet, dette var uavhengig om nettverksmedlemmenes virksomheter hadde noe til felles.

I de semistrukturerte intervjuene var erfaringsutveksling et tema som gikk igjen hos alle informantene. Alle informantene informerte om at det å snakke med mennesker med lik eller ulik erfaring enn en selv var noe av det viktigste de fikk ut av å delta i nettverket. Erfaringsutveksling ble vektlagt som en viktig faktor i nettverket og informantene begrunnet dette med at de hadde få eller ingen andre kvinner på sin

arbeidsplass som de kunne ha lignende samtaler med. I tillegg kunne nettverksmedlemmene utveksle erfaringer om hvordan det var å drive egne virksomheter, og utfordringene dette medførte. Som oppfølging fortalte informantene at utbytte av erfaringsutvekslingen gjorde at nettverksmedlemmene som jobbet for seg selv følte seg mindre alene i arbeidet sitt. De opplevde en kollegial støtte i møte med de andre nettverksmedlemmene.

På den ene siden kunne erfaringsutvekslingen gi nyttig informasjon om hvordan problemer kan løses, nye strategier for utvikling og inspirasjon til hvordan en kan ekspandere egen virksomhet, eller hvordan en kan håndtere utfordrende ansatte. På den andre siden kunne nettverksmedlemmene oppleve hverandre som relativt homogene, og at erfaringsutvekslingen dermed hadde lite betydning for utvikling.

En annen side ved erfaringsutveksling var at kvinnene kunne oppleve støtte i form av dette, men det kunne også oppleves som noe ensidig. At erfaringene en selv hadde var for like andre nettverksmedlemmers erfaringer, slik at utbytte av erfaringsutvekslingen ikke hadde noe annet utbytte enn at det var en sosial samtale der samtalen dreide seg om noe nettverksmedlemmene hadde til felles. Når nettverket er homogent og det er mye av de lignende erfaringene kan en stille spørsmål til om hvorvidt nettverket klarer å styrke hverandre utover å gi en opplevelse av fellesskap for sine medlemmer.

## **5.6 Nettverket gir trygghet i egen rolle**

En skal likevel ikke undervurdere effekten av trygghet i arbeidslivet. For mange av nettverksmedlemmene var opplevelsen av trygghet en viktig faktor i arbeidslivet. Som en forlengelse av å snakke om hvorfor det var nyttig å delta i et nettverk var opplevelsen av trygghet et fenomen som gikk igjen. For mange av informantene var nettverksmedlemskapet interessant fordi de sto ovenfor nye utfordringer i arbeidslivet. De hadde blitt vervet, men de ønsket selv å delta i nettverket fordi de enten hadde nye ansvarsområder som eier av egen ny oppstartet virksomhet, eller fordi de selv ønsket karriereutvikling med lederansvar eller fordi de var leder. Nettverket som en arena for trygghet var ikke kun for å skape flere profesjonelle relasjoner som kunne hjelpe dem i arbeidslivet, det var også for å oppnå en trygghet i egen rolle, enten som leder eller som eier av egen virksomhet. Dette gjør at til tross for at nettverket kan oppleves som homogent og med erfaringsutbytte som ikke nødvendigvis må føre til ny kunnskap, så

kunne tryggheten i egen rolle oppleves som meget motiverende og forsterkende for prestasjon i en slik ny rolle.

De nye utfordringene i arbeidslivet kunne dermed møtes med en form for profesjonell og sosial relasjonell støtte. For tre av de fem informantene hadde nettverket ledet til nye sosial og nye profesjonelle relasjoner som de også hadde kontakt med utenfor nettverkets egne arrangementer og grupper. Når nettverket har skapt en større sosial sirkel utenfor nettverket kan dette tillegge nettverket en ny funksjon som en sosial arena. Det er ikke kun det formelle nettverket som legger føringer for hva relasjonen dreier seg om fordi nettverksmedlemmene selv velger å videreutvikle relasjonen på i en privat sfære.

I samtaler med informantene under de semistrukturerte intervjuene snakket vi om deres tilknytning til nettverket. Tilknytningen til nettverket som hadde vært av lengre varighet opplevdes som positivt og det som spesielt ble lagt vekt på som positivt var muligheten for å lære noe nytt, teste dette ut i arbeidslivet, se resultatet og kunne drøfte dette resultatet med de andre medlemmene i nettverket. Dette ga en opplevelse av trygghet og at nettverket lagde et sikkerhetsnett om medlemmene kunne returnere til med både positive og negative erfaringer og drøfte dette i fellesskap.

*Nettverket gir tilgang til flere ressurser i arbeidslivet.*

For nettverksmedlemmene var kvinnenettverket også en kilde til flere ressurser i form av kapital hos medlemmene sine. Dette utmerket seg som et eget poeng under de semistrukturerte intervjuene når medlemmene snakket om deres utbytte av nettverksmedlemskapet. Nettverksmedlemmene kunne dra nytte av hverandres faglige og sosiale posisjon i arbeidslivet.

For noen av medlemmene innebar dette å skaffe samarbeidspartnere for deres egen virksomhet. Det kunne være utfyllende eller supplerende tjenester som styrket deres varemerke eller tjenester. For disse nettverksmedlemmene var erfaringen at nettverkets kontaktflate var nettverkets viktigste funksjon. De snudde seg inn mot nettverket og fant en ressurs som de samarbeidet med på utsiden av nettverket i profesjonell kontekst. For andre medlemmer innebar dette at de fikk inspirasjon når de hørte hvordan andre medlemmer drev sine virksomheter.

Som deltagende observatør på nettverksarrangementet observerte jeg at nettverksmedlemmene diskuterte hyppig hvordan de potensielt kunne bistå hverandre komme i kontakt med spesifikke kundegrupper eller kontaktpersoner som kunne være gunstig for utvikling av hverandres virksomheter.

For andre informanter innebar dette at nettverksmedlemmene bestod av ressurssterke medlemmer som har mye kunnskap. Dette dreide seg om at medlemsbasen var ressurssterk fordi nettverkets medlemmer som regel hadde høyere utdanning, flesteparten av medlemmene som deltok på arrangementet var over tretti år gamle og hadde fem til ti års arbeidserfaring. Dette kunne også være nettverksmedlemmenes kunnskap om hvordan karriereutvikling i en spesifikk bransje kan optimaliseres. Det er likevel ingen av informantene som har opplevd å få en konkret karriereutviklende rolle som følge av å være medlem i nettverket.

I de semistrukturerte intervjuene ble det nevnt at nettverksmedlemmenes kunnskap og ressurser gjorde nettverket attraktivt. Slik kan en anse at nettverksmedlemskapet også er en form for skape identitet som en ressurssterk person.

### **5.7 Nettverket gir kompetanseheving**

Når nettverket arrangerer egne arrangementer, mentorprogram og opplæringsgrupper som for eksempel «Sisterhood grupper» opplever nettverksmedlemmene at dette er gode kilder til kompetansehevelse som hjelper de i arbeidslivet. Dette innebar for eksempel opplæring i betydning av tilstedeværelse på sosiale medier som for eksempel «Linked in» eller opplæring i hvordan en skal skape jevn inntektsstrøm for sin egen virksomhet. I de semistrukturerte intervjuene ble dette likevel omtalt som mindre viktig enn nettverket sosiale funksjoner. Dette gjenspeiles i det jeg kunne observere da jeg gjennomførte deltagende observasjon. På arrangementet jeg deltok på virket det som den uformelle sosialiseringen var av større interesse for nettverksmedlemmene enn selve foredraget om LinkedIn.

For flere av nettverksmedlemmene jeg snakket med på nettverksarrangementet ble utviklingsprogrammene som nettverket arrangerte trukket frem som eksempler på gode kompetansehevede tiltak som nettverket kunne tilby til sine medlemmer. I disse programmene får medlemmene lære om hvordan deres virksomheter kan gå fra å være en nyetablert virksomhet til å vokse jevnt og jobbe målrettet med å bli en etablert virksomhet.

### *Nettverket ga mulighet til å bidra*

Gjennom de semistrukturerte intervjuene snakket vi om hva nettverket ga som utbytte til sine medlemmer, men det var vel så viktig å snakke om hva nettverksmedlemmene ga til nettverket. Flere av informantene snakket om at de deltok også i nettverket for å kunne bidra med sin egen kompetanse til de andre medlemmene. For mange var opplevelsen av å være uerfaren og med mangel på kunnskap en kjent opplevelse, for de var nettverksmedlemskapet også en måte å kunne hjelpe andre kvinner som var nye i rollen som leder eller som eier av ny oppstartet virksomhet. De opplevde dette som positivt og motiverende for seg selv fordi de opplevde at de hadde muligheten til å gi noe positivt videre til noen andre som de selv hadde manglet.

For noen av de yngre medlemmene dreide dette seg også om å kunne hjelpe de eldre medlemmene med å bistå med oppdatert kunnskap om for eksempel ny utvikling i jobbsøkerprosesser eller bruk av sosiale medier i jobbsammenheng.

### *Nettverksmedlemmene opplever at de ikke får brukt nok tid i nettverket*

Erfaringene til informantene varierte noe når det gjaldt tidsbruk i nettverket. De fleste av informantene opplevde at de selv ikke fikk benyttet like mye tid i nettverket som de selv skulle ønske. Da vi snakket om karriereutvikling og tidsbruk var det som regel familieliv og andre forpliktelser som ble nevnt som årsak til at de ikke benyttet mer av egen tid på nettverkets arrangementer eller i nettverkets «sisterhood» grupper og mentorprogram. Informanten som satt som grunnleggende medlem i nettverket fortalte at hun viet mye av sin tid til nettverket.

Når informantene opplever å ikke ha tilstrekkelig med tid til å delta i nettverket kan dette påvirke deres utbytte av nettverksmedlemskapet. Dersom nettverksmedlemmene opplever at nettverksmedlemskapet ikke gir tilstrekkelig med utbytte i form av inspirasjon, kompetanseheving eller erfaringsutveksling kan dette påvirke om hvorvidt nettverket kan motivere nettverksmedlemmene i sin egen karriereutvikling. Det er likevel av betydning hvilken innsats medlemmene selv putter inn i nettverket. En kan anslå at nettverkets verdi defineres av sin medlemsbase. For at nettverket skal kunne være et ressurssterkt og florerende nettverk som kan motivere sine nettverksmedlem, vil det altså være like nødvendig at nettverksmedlemmene benytter sin tid og vier sine ressurser inn i nettverket.

For informantene som selv opplever at de ikke benytter nok av egen tid i nettverket erfarer likevel at de får et godt utbytte av nettverket. Når nettverket er av en viss størrelse er nettverket stort nok til at selv om nettverksmedlemmene kun deltar på noen få arrangementer hver, er arrangementene likevel store nok til å oppfylle nettverkets mål om å samle flere kvinner fra flere ulike bransjer. Det trenger altså ikke være et mål for nettverksmedlemmene i seg selv å tilbringe mer tid i nettverket fordi nettverket består av tilstrekkelige svake relasjoner som holder nettverket aktivt.

### **5.8 Nettverksmedlemmene opplever mersalg som formålet til andre medlemmer**

Et tema som utkrystalliserte seg tydelige i flere av de semistrukturerte intervjuene var temaet om salg av tjenester og samarbeid mellom nettverksmedlemmer. Dette tema gikk igjen på flere ulike måter. Det kom opp i form av at flere av informantene som hadde startet egne virksomheter hadde funnet flere kunder i kvinnenettverket. Temaet gikk også igjen ved at informantene fortalte at de selv hadde kjøpt tjenester av andre nettverksmedlemmer. I tillegg var det flere av informantene som hadde samarbeidet med andre nettverksmedlemmer for å ekspandere hvilke tjenester virksomhetene deres kunne tilby og for å utvide egen kundegruppe.

Erfaringene til informantene var blant annet at de opplevde at nettverksmedlemmene var opptatt av å selge egne tjenester eller varer. Dette kunne oppleves som ubehagelig og som i strid med formålet med nettverksmedlemskapet. Når nettverksmedlemmene benytter nettverket som en kilde til å finne andre kunder til egen virksomhet kan det påvirke integriteten til nettverket fordi nettverket ikke har som formål å være en arena for reklame og salg. For informanter som benytter nettverket som en arena for å møte kvinner for å bli inspirert, lære noe nytt eller for å utveksle erfaringer med likesinnede kvinner er opplevelsen av å bli møtt med ett innsalg av produkter eller tjenester med på å dekkreditere nettverket.

Likevel var det noen av informantene som snakket positivt om at de hadde benyttet nettverket til å finne tjenester de selv ønsket å benytte seg av. Som for eksempel det å kunne delta på en felles yogareise tilbudt av en virksomhet som eies av et nettverksmedlem. Erfaringene til disse kvinnene var at nettverket fungerte som en måte å finne frem til aktørene som kunne tilby slike tjenester. Nettverket kunne altså synliggjøre noen aktører og deres tjenester og aktøren fikk en større kundegruppe.



Erfaringene til nettverksmedlemmene som ønsket å finne samarbeidspartnere hadde opplevd dette som enkelt og lett tilgjengelig som nettverksmedlem.

Erfaringene er altså at nettverket kan fungere som en arena for å finne egen kundegruppe, utvide egen kundegruppe og finne flere samarbeidspartnere. Dette kan ansees som å fremme flere kvinnelige ledere fordi det holder nettverksmedlemmenes virksomheter i gang eller hjelper dem å ekspandere egne virksomheter ved å finne større kundegruppe. Det kan likevel ansees som ressurstappende for nettverket dersom nettverksmedlemmene opplever at nettverket kun består av medlemmer som ønsker å selge egne produkter og at nettverket blir dekkreditert. Når nettverket mister medlemmer og ressurser kan en anse det som at nettverket blir svakere og dermed mindre attraktivt å delta i. Når nettverket ikke ansees som attraktivt å delta i er det lett å se for seg at nettverket vil kunne gå i oppløsning og dermed ikke være formålstjenlig å drifte videre.

### **5.9 Nettverket er ikke faglig rettet og gir dermed ikke tilstrekkelige med faglig kompetanse**

Ved spørsmål om tilknytning til kvinnenettverket og informantenes rolle i nettverket delte informantene sine tanker rundt hva nettverket «Kvinner i Business» bestod av, og hva det manglet. I denne delen av samtalen var det to av medlemmene som begynte å fortelle om at nettverket er ment for kvinner som ønsker å starte egne virksomheter, og at nettverket består av nettverksmedlemmer med veldig ulik bakgrunn. I samme overgang fortalte begge informantene at de anså dette som en styrke, men også at nettverket kunne mangle noe faglig dybde. Informantene opplever at nettverket ikke gir tilstrekkelig med ressurser som er spesifikk for egen bransje. De har dermed gått videre til å starte eller delta i flere nettverk som er heller egnet for deres bransje. Dette gir dem bedre faglig kompetanseheving til deres rolle i arbeidslivet og erfaringsutveksling som er bedre egnet for mindre særegne problemstillinger. Informantene opplever altså at nettverket kan være for generelt til at det gir et faglig utbytte for dem og opplever et behov for å delta i flere eller andre nettverk for å oppleve at det å delta i formaliserte nettverk skal være formålstjenlig for karriereutvikling. For informantene som benytter mye av egen tid i flere nettverk kan tenkes å oppleve mindre utbytte av hvert nettverksmedlemskap fordi de selv benytter mindre tid og putter mindre innsats inn i hvert nettverk. Likevel kan en gå ut i fra at da

informantene har ønske om å være medlem i Kvinner i Business og har planer om å fortsette å være det så utfyller nettverkene hverandre på en måte som gir det totale formålstjenlige for ønsket karriereutvikling og at nettverket benyttes av informantene til sitt korrekte formål, altså å være en arena for kvinnelige ledere og kvinner som eier egne virksomheter. En kan anslå at nettverksmedlemskapet kan motivere flere kvinner til å bli ledere, men at nettverksmedlemmene kan oppleve at sitt profesjonelle nettverk har behov for flere relasjoner knyttet til egen bransje.

### **5.10 Samsvar mellom funn i deltagende observasjon og semistrukturerte intervjuer**

Jeg startet datainnsamling ved å gjennomføre deltagende observasjon, deretter gjennomførte jeg de semistrukturerte intervjuene. Jeg opplevde at deker av funnene fra den deltagende observasjonen og de semistrukturerte intervjuene samsvarer. Min opplevelse av at dialogen mellom nettverksmedlemmene hovedsakelig dreier seg om sine egne virksomheter gjenspeiles i noe av dialogen jeg hadde med informantene i semistrukturerte intervjuer. Eline forteller at hun opplever at flere av informantene er mer opptatt av å selge tjenestene som deres egen virksomhet tilbyr. Når nettverksmedlemmene benytter arrangementet til å promotere egne varer og tjenester opplever jeg det samme som Eline poengterer i sitt semistrukturerte intervju.

Nettverksmedlemmene snakket positivt om hvordan nettverket var inkluderende og at nettverkets tilgjengelighet gjorde det attraktivt å delta fordi nettverket fremsto som ressurssterkt, inspirerende og vennlig. Da jeg ankom arrangementet opplevde jeg at nettverksmedlemmene var interessert i å komme i kontakt med meg og ønsket å ta i mot meg som et nytt medlem, til tross for at jeg ikke var et nytt medlem. Det opplevdes som uproblematisk å introdusere meg selv og mitt masterprosjekt og det var ingen uttalte negative reaksjoner på at jeg kun var der som observatør, men ikke som medlem av nettverket. I tillegg var de interessert i min faglige bakgrunn og mitt utdanningsprogram.

## **6.0 DRØFTNING**

I denne delen av oppgaven vil jeg drøfte mine funn opp mot det analytiske rammeverket om nettverk og kvinnenettverk i arbeidslivet. Målet med denne delen av oppgaven er å kunne

vurdere min empiri opp mot eksisterende empiri for å vurdere hvorvidt min empiri samsvarer eller skiller seg fra eksisterende empiri. På den måten kan jeg belyse min problemstilling om hvilke erfaringer kvinner har i et formalisert kvinnenettverk opp mot eksisterende litteratur og empiri om nettverk og kvinnenettverk i arbeidslivet.

## **6.1 Eksisterende teori om nettverk og erfaringene til nettverksmedlemmene**

Bø og Schieflore (2017) skriver om kontekstuellet nettverk som er nettverk som utvikles som følge at omgivelsene er fellesnevner for etablering av kontakt mellom individene, som for eksempel et nabolag som er nettverk som kan gi hjelp og ressurser. Det var det slik nettverket kvinner i business startet, i mine funn fremkommer det at en kvinne ønsket å hjelpe sitt lokale miljø, deretter fant hun flere kvinner som ønsket å delta i nettverket, og nettverket fikk en målrettet og saksrettet struktur og profil.

Dersom en benytter Bø og Schieflore (2017) sin teori om nettverk, kan en definere Kvinner i business som et partielt nettverk fordi nettverket dreier seg rundt aktiviteter for nettverksbygging og interessen for å samle og koordinere kvinner i arbeidslivet. Partielle nettverk er gunstig for å skaffe informasjon, påvirke eller fremme egne interesse og karriere. Det fordrer likevel at nettverksmedlemmene investerer tilstrekkelig av egne ressurser for å bidra og få utbytte av nettverket

På den ene siden kan informantene som opplyste at de opplevde at de ikke fikk benyttet tilstrekkelig med tid i nettverket kan det ansees som et hinder for å få tilstrekkelig med utbytte av nettverksmedlemskapet. På den andre siden kan det for kvinnene som opplyser om at forpliktelser i familielivet er en av årsaken til at de ikke får benyttet tilstrekkelig med tid i nettverket, kan likevel den tiden de får benyttet i nettverket være av stor betydning for deres karriereutvikling, dette kan være spesielt betydningsfylt for kvinner som har mindre tid til rådighet for nettverksaktivitet, fordi det er satt en agenda for aktiviteter og sosialisering, dette kan gjøre det mer tilgjengelig i formaliserte kvinnenettverk, fremfor i uformelle nettverk der det stilles høyere krav til å være til «Rett sted til rett tid» for å få benyttet seg av muligheter som kan være karrierefremmende. I tillegg gir nettverket en arena for å møte andre mennesker fra andre bransjer som gir en port inn i nye ressurser for nettverksmedlemmene. Dette kan gjøre at utbytte av nettverket kan føre til et mer diversifisert nettverk, enn det de har fra sitt sosiale nettverk.

Bø og schieflore (2017) trekker frem at partielle nettverk kan oppleves som utilgjengelige for personer som ikke er en del av nettverket. Tilgang til ressursene kan ansees som utfordrende å

få tilgang til fra utsiden, men mine informanter legger vekt på at nettverket oppleves som tilgjengelig og åpent og at dette er en styrke ved nettverket. . I tillegg trekkes det frem at dette styrker nettverkets organiske vekst, som igjen gjør at nettverket oppleves som ressurssterkt.

For informantene jeg var i kontakt med i min datainnsamling var det ingen av informantene som snakket om at de opplevde nettverket som et utilgjengelig nettverk. Det var heller en motsatt opplevelse for mine informanter der det ble opplyst om at tilgjengeligheten til nettverket ble trukket frem som en av nettverkets positive faktorer. Personlig opplevde jeg også nettverket som åpent og tilgjengelig. Jeg opplevde dette da jeg deltok på deres arrangement, men også da jeg jobbet med å skaffe informanter som jeg kunne invitere til semistrukturerte intervju.

For partielle nettverk legger Bø og Schieflore (2017) vekt på at relasjonene kan virke upersonlige fordi de kun er tilknyttet det aktuelle saksfeltet. For nettverksmedlemmene i Kvinner i business er ikke dette en erfaring de deler. De opplever at det sosiale nettverket deres har blitt utvidet som følge av å bli medlem i nettverket. Det er likevel verdt å merke seg at nettverket i seg selv har mange medlemmer, og at ikke alle medlemmene er tilstede ved hvert eneste arrangement. Dette fører til at noen kjenner hverandre bedre enn andre, og at nettverksmedlemmene kan bli kjent med noen få og skape noen relasjoner som utvikler seg videre til rent sosiale kontakter og relasjoner, men at det likevel er en større andel av nettverket som en som enkelt individ ikke har vært i kontakt med fordi ikke alle nettverksmedlemmene stiller til hvert arrangement. Det skaper en flyt av nettverksmedlem som deltar på arrangementene som kan variere fra hver gang, dette kan føre til at relasjonene kan forbli relativt upersonlige.

## **6.2 Relasjonene innad i nettverket**

I det teoretiske rammeverket til Mark Granovetter fra (1970) gjør han rede for hvordan svake sosiale relasjoner, altså relasjoner som ikke innebærer blant annet dype emosjonelle bånd eller er av langvarig art, kan gi bedre muligheter for nettverksbygging i for eksempel arbeidslivet. Dette er fordi de svake båndene er bedre for informasjonsflyt.

Når vi ser på data fra datainnsamling gjort i forbindelse med dette prosjektet kan vi se at det er tendenser til at det er dette også foregår i Kvinner i Business. Alle intervjuobjektene opplyser om at de har fått nye kunder som en naturlig konsekvens av å delta i nettverket. På denne måten kan vi se at nettverket kan være med på å skape noen svake bånd som kan gi økt salg av tjeneste eller vare som medlemmene selger og dermed føre til at deres virksomheter

går i overskudd og får mulighet til å utvikle seg. Dette kan vi vi vurdere som et godt utbytte for gründere som ønsker å skape virksomheter som er økonomisk bærekraftig og overlevelsesdyktig i en periode på over fem år. Ved å delta i nettverket skaper relasjoner som gründerene opplever det som trygt å forsøke å selge egne varer eller tjenester.

Granovetters teori tar for seg tilgang til informasjon om arbeidsmuligheter, arbeidsgivere, arbeidstakere og nettverkets funksjon i en ordinær jobbsøkerprosess. Dette innebærer en vakant stilling på en arbeidsplass, en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Dette er ikke denne relasjonene som er tilstede i Kvinner i Buisness, men jeg vurderer det likevel som betydningsfullt som en del av det analytiske rammeverket på grunn av naturen av de sosiale relasjonene kan defineres som svake bånd for nettverksmedlemmene. Kvinnenettverket kunne vært en arena der arbeidsgivere kunne lete etter arbeidskraft. I tillegg kunne kvinnenettverket vært en arena der nettverksmedlemmene kunne tipse hverandre om stillinger som er i hverandres favør. I tillegg kunne nettverksmedlemmene fremsnakket hverandre som egnede kandidater for stillinger i jobbsøkerprosesser der et av nettverksmedlemmene har en form for kapital som fungerer som et fortrinn i bransjen, og det andre nettverksmedlemmet mangler denne kapitalen. Dette fenomenet kalles «networking» i dagligtale og er et vanlig virkemiddel i jobbsøkerprosesser uavhengig om du søker ufaglært arbeid eller søker karriereeffremmende stillinger som krever formell kompetanse og lang erfaring. Empirien min viser likevel at det ikke er slik selve nettverket benyttes.

Nettverket benyttes heller for å finne kunder til egen virksomhet. I tillegg er det heller fremtredende å skaffe erfaringsutveksling, ny kompetanse og sosial og kollegial støtte.

Erfaringsutveksling og økt kompetanse kan ansees som et positivt utbytte for nettverksmedlemmene fordi det kan gi ny innsikt i egen bransje. I tillegg kan de gi tilgang til bransjekunnskap om en fremmed bransje som komplimenterer og supplerer kunnskapen et nettverksmedlem har manglet, men det er likevel ikke en vei til å skaffe konkrete jobbtillbud. For gründerene som driver egen virksomhet kan muligheten for tilgang til informasjon og kunnskap om ledige stillinger og konkrete jobbtillbud være av mindre interesse. For gründerne kan en anta at tilgang til informasjon om ledetråder for tilgang til en ny kundegruppe eller samarbeidspartner være av større interesse. Det kan likevel stilles spørsmål til om hvorvidt relasjonene da fungerer i gründerens favør fordi relasjonene er svake, eller om det kan være andre former for sterkere relasjoner som kan være av vel så god tilgang til samme informasjon og kunnskap.

I analysen fremkommer det at nettverket fungerer som en god kilde til å tilegne seg sosial og kollegial støtte. Dette kan påvirke relasjonenes styrke og dybde. Det kan for eksempel utvikle en relasjon fra å være et svakt bånd mellom to mennesker som har lite kjennskap til hverandre annet en profesjonell profil, til å utvikle seg til et vennskap der en har kjennskap til familiesituasjon, livssituasjon og hobbyer. Dette kan gjøre at relasjonen ikke lenger kan betegnes som svak, og dermed ikke har de samme karaktertrekkene som kan bære med seg de mulighetene som Granovetter (1970) utforsket at de svake relasjonene innebar. En kan likevel anslå at dette trenger likevel ikke være av stor betydning for utbytte til nettverksmedlemmene dersom nettverket er stort nok til at det er mange andre relasjoner som er svake nok, og at en fortsetter å delta på nettverkets aktiviteter og treffer de andre medlemmene.

Den sosiale og kollegiale støtten kan ansees som et positivt utbytte for nettverksmedlemmene når den gir et utbytte i nettverksmedlemmenes egen arbeidssituasjon. Dette er et utbytte som kan gi trygghet til å prestere bedre i egen arbeidssituasjon og karriere fordi nettverksmedlemmene får oppleve å møte mennesker i lignende situasjoner som seg selv og får mulighet til dele erfaringer. Ved å innhente andres erfaring kan en for eksempel i tillegg innhente strategier for problemløsning som en alene ikke hadde tenkt på eller funnet frem til. Den sosiale og kollegiale støtten nettverksmedlemmene får oppleve ved erfaringsutveksling med andre nettverksmedlemmer kan være en viktig støtte for nettverksmedlemmene om ikke har andre mennesker på sin arbeidsplass der det er sosialt aksepterte å drøfte visse erfaringer og opplevelser. Dette kan for eksempel være konflikt mellom ledelse og ansatte eller endringsprosesser i virksomheten. I tillegg kan det være enkelte utfordringer tilknyttet utfordringene en møter som leder der det kun er andre ledere og nettverket kan være en enkel måte å komme i kontakt med disse menneskene. Det hadde likevel vært interessant om nettverket hadde vært en arena der nettverksmedlemmene fikk konkrete tips om ledige stillinger som er aktuelle, informasjon om viktige kontaktpersoner i spesifikke bransjer eller helt konkrete stillingstilbud som en følge av nettverksmedlemskapet.

Det at en opplever en positiv sosial respons som for eksempel å utvikle gode vennskap med andre nettverksmedlemmer, på å delta i nettverket kan også fremme motivasjonen til å fortsette i nettverkets aktiviteter, som dermed styrker nettverket og gjør at utbytte for nettverksmedlemmene blir bedre. Likevel ser vi at dette ikke er tilfelle i nettverket, kvinnene informerer ikke om at de får flere muligheter via hverandre, men heller ved å rekruttere hverandre som kjøpere av egne tjenester.

### **6.3 Kvinnenettverkets ressurser og sosial kapital**

I Villesche og Josserans (2017) gjøres en litteraturgjennomgang om betydningen av nettverk for karriereutvikling, der nettverk trekkes frem som en viktig faktor for å nå høyere nivå i organisasjoner. Det er likevel slik at disse nettverkene trenger å ha en tilstrekkelig verdi av sosial kapital og ressurser for å kunne gi disse mulighetene. Kvinnenes nettverk har en tendens til å ikke være fullt så ressurssterke som mannens nettverk, og dermed får ikke kvinner like godt utbytte av nettverksarbeid som mannen. Analysen viser at nettverket består at kvinner med høyere utdanning, lang erfaring fra arbeidslivet, gjerne fra ulike bransjer, flere har gått videre til å starte egne virksomheter som er av ulik størrelse.

Analysen viser at det en kan definere som ressurssterke kvinner. Analysen viser likevel at ingen av kvinnene har fått konkrete tips om stillinger som er karriereutviklingen, konkrete jobbtillbud eller fått tilgang til kontaktpersoner som kan hjelpe de høyere opp i organisasjonene de selv jobber i som følge av nettverksmedlemskapet. Det kan stilles spørsmål til hvorfor et formalisert nettverk som består av mange kvinner med høyere utdanning, som arbeider på flere ulike arbeidsplasser, ikke hjelper hverandre i større grad med å finne nye karrierefremmende muligheter. En kan anse det som gunstig for karriereutvikling å benytte nettverket til å komme i kontakt med mennesker som kan fungere som brobyggere for rekruttering til nye stillinger. Analysen viser likevel at dialogen mellom nettverksmedlemmene dreier seg heller om virksomhetene nettverksmedlemmene selv har startet, fremfor organisasjonene de tidligere har arbeidet i, eller som de mulig har kjennskap til kontaktpersoner for. Dette er likevel ikke overraskende når nettverket har som agenda å hjelpe kvinner med å starte egne virksomheter. Slik at flertallet av nettverksmedlemmene kan ha som formål å benytte nettverket kun til bistand til å starte egen virksomhet.

For flere av informantene har nettverksmedlemskapet heller bragt med seg kunder til egen virksomhet, fremfor nye karrieremuligheter som for eksempel å bli ansatt i en høyere stilling. Det kan tenkes at dersom nettverket hadde satt dette tydeligere på agendaen til nettverket så ville det oppstått mer av slik form for relasjonsbygging som skaper bro og gjør at nettverksmedlemmene får tilgang til høyere stillinger de ikke ville ha hatt tilgang til uten å være medlem i nettverket. Det kan likevel tenkes at slik form for relasjonsbygging er bedre egnet for det uformelle nettverket. Det er også mulig å anse at en slik form for agenda fra nettverkets styre er vanskelig å arrangere på en organisk måte som gir resultater, og at en slik form for sosialisering er bedre egnet i de uformelle nettverkene.

## 6.4 Nettverkets ringvirkninger ut i arbeidslivet

Papafilippou (2022) skriver i sin artikkel at kvinnenettverk kan benyttes til karrierefremmende tiltak for kvinner, men også som kollektiv strategi for å redusere kjønnsforskjeller i en hel bransje. Dette er fordi kvinnene blant annet får nye muligheter på arbeidsmarkedet gjennom nettverk i tillegg til profesjonell støtte.

Medlemskap i kvinnenettverket kan ansees som et karrierefremmende tiltak for kvinner i seg selv når kvinner får en felles arena for å utveksle erfaringer som gjør at kvinnene stiller sterkere i arbeidslivet. Karrierefremmende tiltak for kvinner er positivt for å fremme flere kvinnelige ledere og dermed et mer likestilt arbeidsliv. Dette kan ansees som et utbytte arbeidslivet får av at nettverket eksisterer. I tillegg kan det være med å legge til rette for å legge til rette for flere egnede kvinnelige styremedlemmer, som fremtiden vil trenge med regjeringens lovforslag som skal sikre at norske styrer skal ha kjønnsbalanse.

Analysen viser at nettverksmedlemskapet gir tilgang til en arena der en møter andre kvinner som fungerer som en inspirasjonskilde. Intervjuobjektene informerer om at nettverket ga de mulighet til å komme i kontakt med likesinnede kvinner som inspirerte til å starte egen virksomhet.

Analysen viser at nettverket fungerer som en profesjonell og sosial støtte som gir trygghet for medlemmene som opplever en profesjonell støtte i nettverkets medlemmer.

På denne måten kan vi argumentere for at nettverket fungerer positivt for likestilling i det norske arbeidslivet fordi nettverket inspirerer kvinner til å starte egne virksomheter. Dette gir flere virksomheter startet og ledet av kvinner, som gir flere kvinnelige ledere i arbeidslivet.

I tillegg skaper nettverket en arena for kvinner som arbeider i mannsdominerte yrker. Alle informantene viser til at de opplever at nettverket gir de kunnskap som de ikke har mulighet til å innhente via utdanning eller arbeidserfaring. For eksempel hvordan de skal håndtere det å bli utsatt for hersketeknikker. Dette kan også være et argument for at kvinnenettverket bidrar til et mer likestilt arbeidsliv fordi kvinnene som er medlem i nettverket kan oppleve å få tilgang til annen kompetanse i disse nettverkene som gjør dem bedre kvalifisert til å være ledere eller eie sine egne virksomheter.



## 7.0 Avslutning

### 7.1 Oppsummering

I denne oppgaven har jeg utforsket min problemstilling «**hva er erfaringene til kvinner i formaliserte kvinnenettverk? Og hvilket utbytte gir nettverksmedlemskapet i arbeidslivet?**».

Som innledning presenterer jeg problemstilling, tema og bakgrunn for mitt valgte tema. Jeg valgte temaet kvinnenettverk og likestilling i arbeidslivet. Dette stiller krav om at flere kvinner må inn i norske styrer. Dette er av betydning fordi vi har behov for å fortsette å jobbe for likestilling i Norge, og likestilling i arbeidslivet er en viktig faktor for å oppnå dette. Dette innebærer at menn og kvinner skal ha like muligheter i arbeidslivet uavhengig kjønn. I tillegg er temaet dagsaktutelt ved at det nylig ble vedtatt ved stortinget at norske styrer skal ha førti prosent kjønnsbalanse.

Deretter har jeg gjort rede for hvordan jeg har gått frem for å utforske min problemstilling. Jeg har gjort dette ved å gjennomføre et kvalitativt forskningsprosjekt, . Jeg har valgt å benytte meg av casestudie for å få et dypere innblikk på ett kvinnenettverk. Jeg fant frem til kvinnenettverket «Kvinner i Business» og har valgt dette som min case. Dette har gitt meg informasjon om et av de større formaliserte kvinnenettverkene på Østlandet.

Som analytisk rammeverk har jeg valgt å benytte meg av teori om nettverk. Bø og Schieflore (2007) sin teori om nettverk har blitt benyttet for å analysere Kvinner i business. Det analytiske rammeverket for teori har gitt begreper og konsepter som gjør det mulig å analysere Kvinner i business sin struktur og funksjon, og dermed gi oss mulighet til å utforske hvordan nettverket fungerer for sine medlemmer. Som analytisk rammeverk angående kvinnenettverk har jeg benyttet meg av Villeschè og Josserand (2017) og Papaafilippou, Durbin og Conley (2022). Dette har gitt et analytisk rammeverk som jeg kan vurdere min analyse i forhold til. Dette har blitt presentert som en drøftning mellom mine funn og den eksisterende empirien fra Papaafilippou, Durbin og Conley (2022) og Villeschè og Josserand (2017).

Videre benytter jeg egen innsamlet empiri til å utarbeide en analyse som jeg drøfter opp mot mitt analytiske rammeverk.

Jeg presenterer empiri ved å gjøre rede for mine valgte informanter og deres profil. Dette gir et bilde av hvilke profiler nettverket består av hvilke ressurser nettverket har. Empirien

presenteres ved å gå gjennom temaene som ble diskutert i de semistrukturerte intervjuene. Dette presenteres i samme struktur som intervjuguiden, men det presenteres også temaer som informantene selv valgte å snakke om i samtalene og det som engasjerte de. Dette innebærer temaer som informantenes tilknytning til nettverket, nettverkets rolle for informantene og informantenes rolle i nettverket.

Analysen presenteres nærmere ved å gjøre rede for temaene som utkrystalliserte seg i de semistrukturerte intervjuene. Dette er temaer som nettverkets vekst og ressurser, nettverket som arena, nettverket og kompetanseheving, nettverket og trygghet i egen rolle og muligheten for å i analysen fremkommer det som blir grunnlaget for drøftingen.

Avslutningsvis oppsummeres hovedpunkter og jeg besvarer forskningsspørsmål for å belyse min problemstilling og jeg presenterer en oppsummerende konklusjon.

## **7.2 Gjennomgang av forskningsspørsmålene**

*Erfarer nettverksmedlemmene at kvinnenettverket inspirerer dem til å bli ledere?*

Det fremkommer i analysen at kvinnene blir inspirert av hverandre og at nettverket er et egnet sted for å møte likesinnede og utveksle erfaringer, men ikke at nettverksmedlemskapet spesifikt inspirerer til å bli leder. Nettverket er likevel attraktivt for sine medlemmer. Nettverkets oppbygning, funksjon, tilgjengelighet og utvikling er av betydning for om hvorvidt nettverksmedlemmene opplever at nettverket er innbydende og et sted de ønsker å tilbringe tiden sin. Dette kan ansees som et punkt av betydning for motivasjonen til å delta i selve nettverket fordi det å prioritere nettverkets medlemskap i en hektisk hverdag der egen arbeidshverdag, familieliv, andre hobbyer og sosialisering også skal inkluderes i løpet av en dag, uke, en måned og ett år.

*Hvilke ressurser gir nettverksmedlemskapet sine medlemmer som gjør medlemmet bedre egnet for lederansvar på arbeidsplassen?*

Nettverk gir kompetanseheving, erfaringsutveksling og sosial og kollegial trygghet. Dette er faktorer som informantene snakker om som sitt utbytte av nettverksmedlemskapet. For deres investering i form av tid, får de et utbytte i form av ressurser og verktøy som de benytter i egen arbeidshverdag. Dette kan ansees å gjøre nettverksmedlemmene bedre egnet som ledere fordi det kan skape nye former for ressurser i det enkelte nettverksmedlemmet som kan hjelpe dem prestere bedre på egen arbeidsplass.

*Gir nettverksmedlemskapet konkrete muligheter karriereutvikling i arbeidslivet?*

Informantenes erfaringer i nettverket innebærer ikke konkrete muligheter for karriereutvikling i arbeidslivet i form av mulighet for en ny stilling i en høyere posisjon i organisasjonen eller bedre betalt arbeidsforhold. For nettverksmedlemmene som eier egne virksomheter har klart å skape samarbeidspartnere for sine virksomheter via nettverket. Dette kan defineres som et konkret utbytte som fremmer deres virksomhet. I tillegg kan det ansees som konkret mulighet når de har klart å skape salg av egne tjenester og varer fordi de møtte noen i nettverket. Dette kan likevel ikke anses som konkrete muligheter for karriereutvikling i arbeidslivet, det kan heller ansees som konkret mulighet for å fremme egen virksomhet som følge av nettverksmedlemskapet.

### **7.3 Konklusjon**

Nettverksmedlemmene har flere ulike erfaringer med nettverksmedlemskapet, men det er mange erfaringer som nettverksmedlemmene deler. Erfaringene kan komme i ulike format, abstrakte og konkrete. Konkrete som i form av kontakt med kunder og kontaktpersoner, og abstrakte som i konsepter som sosial og kollegial trygghet, erfaringsutveksling, kompetanseheving og inspirasjon.

I tillegg erfarer nettverksmedlemmene at nettverket gir sosial og kollegial trygghet som gjør dem bedre rustet som ledere i mannsdominerte bransjer.

Nettverket gir i tillegg kompetanseheving når nettverket arrangerer temakvelder med foredragsholdere som gir opplæring eller holder foredrag om temaer som «linked in» og verktøy for merkevarebygging. Nettverksmedlemmene erfarer at kvinnenettverket de er medlem av er en arena som er åpen for å delta i og for å invitere andre medlemmer med i nettverket. Dette gjør at nettverket oppleves som et åpent nettverk som det er attraktivt å tilbringe tid i.

Nettverksmedlemmene opplever altså et variert utbytte av erfaringer, som ikke nødvendigvis gir muligheter for bedre betalte stillinger eller stillinger høyere i organisasjonen de allerede jobber i, men det gir mulighet for å skaffe nye kunder til egen virksomhet, sosial og profesjonell støtte og ny kunnskap som ikke er tilgjengelig i deres sosiale nettverk, ved utdanning eller ved deres arbeidsplass. Nettverksmedlemmenes ønske og mulighet til å adaptere det de innhenter av erfaring i nettverket påvirker hva deres utbytte i arbeidslivet er, men nettverksmedlemskapet gir inspirasjon til å utvikle og starte egne virksomheter som skaper flere virksomheter startet og eid av kvinner.

Dette kan antyde at nettverksmedlemmene erfarer heller at nettverket er bedre egnet for kvinnelige gründere, heller enn for kvinnelige ledere som er ansatte som ledere i organisasjonen. I tillegg kan det antyde at nettverket kan fungere annerledes dersom det tilegne seg en mer diversifisert form for sosial kapital, som for eksempel ved å inkludere menn. Det er likevel kvinnenettverksmedlemmenes erfaring at nettverksmedlemskapet er positivt for deres personlige og yrkesmessige liv.

#### **7.4 Forslag til videre forskning**

Når nettverket utelukkende består av kvinner med høyre utdanning, vellykkede egeneide forretninger eller lederstillinger, hvorfor har det seg at nettverksmedlemmene ikke bruker hverandre til å oppsøke nye og andre stillinger? Hvorfor kobler ikke nettverksmedlemmene hverandre på muligheter for ny karriereutvikling i deres nettverk utenfor det formaliserte nettverket. Dette vil være interessant for videre forskning på kvinnenettverk i arbeidslivet. I tillegg vil det være interessant å utforske om de uformelle nettverkene er bedre egnet for slike konkrete muligheter for karriereutvikling som jeg nå referere til.

## 8.0 Kilder

### 8.1 Nettsider:

Wilkinson. N (2024) Likestilling mellom kjønnene. *FN-sambandet*. URL: <https://fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene>

Tvete. M (08.03.2024) Mitt liv som «mann» *Halden Arbeiderblad*. URL: <https://www.ha-halden.no/mitt-liv-som-mann/s/5-20-1303585>

Sariyar. R (05.12.2023) Nytt vedtak skal sikre kjønnsbalanse i styrever: - det går alt for sakte. *Aftenposten*

URL: <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/LIraXq/nytt-vedtak-skal-sikre-kjoennsbalanse-i-styrever-det-gaar-alt-for-sakte>

Bjørnstad, S (08.03.2024) Næringslivet søker 4400 nye kvinner til styrene. *Aftenposten*. URL: <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/Mo4wd0/naeringslivet-soeker-4400-nye-kvinner-til-styrene>

Kvinner I business. (30.05.2024) Kvinner i Business – om oss. *Kvinner i Business*  
URL: <https://kvinneribusiness.no/om-oss/>

### 8.2 Bøker og artikler:

Bø, I., & Schiefloe, P. M. (2007). Sosiale landskap og sosial kapital innføring i nettverkstenkning. Universitetsforl.

Flyvbjerg, B. (2006): "Five Misunderstandings About Case Study Research", *Qualitative Inquiry* (12)2 219-245

Gerring, J. (2004). What Is a Case Study and What Is It Good for? *American Political Science Review*

Jacobsen. D. I (2005) Hvordan gjennomføre undersøkelser? : Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Cappelen Damm

Johannessen. A, Tuft. P.A (2016) Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. Cappelen Damm.

Marhinsen. K (2006). Tenk nettverk. Vidarforlaget. Kapittel «Næringslivet – nettverk og tillit» - Trond Løyning.

Papafilippou. V, Durbin. S, Conley H. (2022) Womens formal networking: relationship between networking activities and power. University of the West England, Faculty of Business and Law, Bristol UK.

Villèsche. F og Josserand. E (2017) Formal women-only networks: literature review and propositions. Emerald Publishing Limited

## **9.0 Vedlegg**

## 9.1 Evaluring av sikt

SR 04 2024, 17-20

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



# Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**  
396160

**Vurderingstype**  
Automatisk

**Dato**  
23.09.2023

### Tittel

Masteroppgave ved Universitetet i Agder. Master i statsvitenskap og ledelse.

### Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Agder / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag

### Prosjektansvarlig

Gro

### Student

Inga Selsjord Wicklund

### Prosjektperiode

22.10.2023 - 31.07.2024

### Kategorier personopplysninger

Alminnelige

### Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.07.2024.

[Meldeskjema](#)

### Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
  - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
  - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
  - Fagforeningsmedlemskap
  - Genetiske data
  - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
  - Helseopplysninger
  - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertrедelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

### Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

**Informasjonssikkerhet**

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.



## 9.2 INTERVJUGUIDE

Åpningsspørsmål:

- Kan du fortelle litt om deg selv?
- Hva jobber du med?
- Hvilken utdanning har du tatt?
- Hva er dine mål for karrieren din?

Tilknytning til nettverket

- Hvorfor ønsket du å bli medlem av nettverket?
- Hva består nettverket av?
- Hvor lenge har du vært med i dette nettverket?
- Hvordan hørte du om nettverket første gang?
- Har du vervet andre til nettverket?

Rolle i selve nettverket

- Hva bidrar du med i nettverket?
- Hva opplever du at andre bidrar mest med i nettverket?
- Hvilke deler av nettverket setter du størst pris på og hvorfor?
- Er det noen deler av nettverket du synes er unødvendig eller liker ikke?

Nettverkets rolle for deg

- Hva ønsket du å oppnå med å bli medlem?
- Har dette hatt noen fordeler?
- Har dette hatt noen ulemper?
- Har du fått noen konkrete tilbud på grunn av nettverket?
- Har du fått et annerledes profesjonelt nettverk etter at du ble medlem?
- Har du fått et annet privat nettverk etter at du ble med?

Avrunding:

- I hvor stor grad opplever du at nettverket lykkes med å nå sine mål?
- Hva mener du eventuelt må til for at nettverket skal være bedre?

### 9.3 INVITASJON TIL INTERVJU

Hei,

Mitt navn er Inga Selsjord Wicklund, jeg er masterstudent ved Universitetet i Agder, men holder til på Østlandet. For tiden holder jeg på å skrive en masteroppgave om kvinnenettverk og det er grunnen til at jeg tar kontakt med deg nå!

Jeg er så interessert i å skrive om kvinnenettverk og likestilling i arbeidslivet og lurere på om det er mulig å få intervju deg eller noen andre deltagere i *Kvinner i Business* angående dette!

Intervjuene kan gjennomføres over teams eller ved at jeg kommer til den lokasjonen som passer deg eller dere best. Intervjuene vil ikke vare mer enn 20 minutter.

All data som blir samlet inn vil bli håndtert etter SIKT sine retningslinjer for personvern.

Dersom dere velger å delta i studiet vil dere kunne bidra til forskning på hvilken effekt kvinnenettverk har i arbeidslivet.

Har dere anledning til å stille til intervju for å bistå meg med data til mitt forskningsprosjekt? Intervjuene kan gjennomføres når som helst fra september 2023 til januar 2024.

Jeg ser frem til å høre fra deg!

Beste hilsen

Inga Selsjord Wicklund

Masterstudent ved Universitetet i Agder.