

C-UPPSATS

Sociala nätverk och mentorskap verktyg till kvinnors karriärmöjligheter?

Tanya Nilsson, Ann Gustafsson

C-uppsats

Institutionen för Arbetsvetenskap
Avdelningen för Industriell Produktionsmiljö



C-UPPSATS

Sociala nätverk och mentorskap - verktyg till kvinnors karriärmöjligheter?

ANN GUSTAFSSON
TANYA NILSSON

Institutionen för Arbetsvetenskap
SOCIOLOGI C

Vetenskaplig handledare: Elisabeth Berg

FÖRORD

Vi vill tacka Elisabeth Jonsson, Luleå tekniska universitet samt Britt-Marie Lugnet - Häggberg, Länsstyrelsen som gett oss uppdraget att utvärdera ledarskapsutbildningen med mentorskap för kvinnor i Norrbotten. Elisabeth Jonsson har varit ovärderligt hjälpsam med att tillhandahålla material och inte minst ett positivt och trevligt bemötande. Slutligen har hon gett oss fria händer att utvärdera ledarutbildningen, vilket gett oss möjlighet att göra en examensuppsats av det.

Därtill vill vi tack alla kvinnor som deltagit i intervjuerna. Utan dessa hade utvärderingen och uppsatsen varit omöjlig att genomföra. Det har gett av sin tid och av sitt sinne vilket genererat möjligheter till skrivandet.

Slutligen vill vi tacka vår vetenskapliga handledare, Elisabeth Berg, som på ett fantastiskt sätt bidragit med konkret och konstruktiv kritik, samt stöttat två examensstudenter.

Luleå 2003-05-23

Tanya Nilsson

Ann Gustafsson

ABSTRACT

It is difficult for women to reach higher positions, such as executive directors/chiefs, on the labour market in today's society. In order to reach higher positions it takes special education and special tools for women to get equal opportunities as men. Luleå Technological University has developed a project, on leadership education with mentorship, aiming to raise the overall female leadership in the northern region of Sweden. Do these women feel that they have increased their social networks and/or career opportunities? Are mentorship and building of human networks useful tools to improve women's career possibilities?

The method used for this study has been qualitative. Since the aim of this study is to capture the participant's sense of the education, networking and the possible effects of the mentorship. Overall, most women felt that they have been able to create a bigger network in connection with the course. Some networks were more systematic organized while others were more sporadic in nature. The use of a mentor can also work as a help to get a job in a leadership position, and she can be a model and someone you can use when developing your own skills. The use of a mentor and networking are tools that can be used to confirm and strengthen women and to help them take on the responsibilities as chiefs or other types of leadership positions. For some of these women the building of human networks has helped in their career. For a few, the mentorship also has helped. The course/training has led to better self-confidence for these women and have given them increased self knowledge that has strengthened them in their job positions and choices of careers.

ABSTRAKT

Det är svårt för kvinnor att nå högre positioner i samhället och det behövs särskilda utbildningar, och särskilda verktyg, för att kvinnor ska få likvärdiga möjligheter som män att bli chefer. Luleå tekniska universitet har genomfört ett projekt, *ledarutbildning med mentorskap för kvinnor*, som bland annat syftat till att öka det kvinnliga ledarskapet i Norrbotten. Vi vill undersöka att dessa kvinnor upplever att de fått ökade sociala nätverk och/eller karriärmöjligheter? Är mentorskap och nätverksbyggande verktyg som kan förbättra kvinnors karriärmöjligheter?

Metoden var kvalitativ eftersom vi var ute efter deltagarnas upplevelser av utbildningen samt nätverksbyggandets och mentorskapets eventuella effekter. De flesta av kvinnorna i ledarutbildningen skapade sig större nätverk i samband med utbildningen. Några av kvinnorna byggde nätverk (med de övriga kursdeltagarna) mera systematiskt och organiserat medan andra endast hade sporadiska kontakter. Mentorskap kan också fungera som en hjälp för kvinnor att våga ta chefjobb, en mentor kan fungera som en förebild och någon man kan använda till att utveckla sig själv med. Mentorskap och nätverksbyggande är verktyg som med fördel kan användas för att stärka kvinnor och därigenom få dem att våga och vilja ta på sig chefsjobb eller ledarpositioner. För vissa i denna utbildning visade sig framförallt nätverksbyggandet genererat möjligheter men för någon också mentorskapet. Sociala nätverk visade sig ha betydelse för karriär. Många av kvinnorna har fått reda på jobb genom kontakter, blivit rekommenderade eller fått tips om jobb de ska eller inte ska söka. Utbildningen har gett kvinnorna självförtroende och självkänedom som nästan alla menar stärkt dem i sina yrkesroller och yrkesval.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	3
1.1 Få kvinnor på ledande positioner - problemformulering	3
1.2 Varför få kvinnor i toppen?.....	4
1.2.1 Arbetsfördelning mellan könen som förklaring	4
1.2.2 Glastak som förklaring	5
1.2.3 Nätverk som förklaring	6
1.3 Nya former	6
1.3.1 Flexibel organisation attraherar kvinnor	7
1.3.2 Mentorskap.....	7
1.4 Syfte och övergripande frågeställningar	8
2. METOD.....	9
2.1 Val av metod	9
2.2 Urval och urvalskriterier	9
2.3 Instrumentering	10
2.4 Kodning av intervjumaterialet.....	10
2.5 Reliabilitet och validitet	11
2.6 Disposition	11
3. TEORETISK REFERENSRAM.....	12
3.1 Bourdieu och de fyra kapitalen	12
3.1.1 Bourdieu och habitus och fält.....	13
3.1.2 Kvinnan och det negativa kapitalet	14
3.2 Definitioner	15
4. RESULTAT	16
4.1 Kvinnornas sociala bakgrund	16
4.1.1 Arbetarhem.....	17
4.1.2 Jordbruk.....	18
4.1.3 Medelklass.....	18
4.2 Genus.....	19
4.2.1 Upplevelse av att vara kvinna	19
4.2.2 Fördel att alla var kvinnor i utbildningen.....	20
4.2.3 Syn på ledarskap.....	21
4.3 Arbetets påverkan på sociala nätverk.....	22

4.3.1 Långa arbetsdagar och krävande jobb	22
4.3.2 Koppla av, koppla bort jobbet och vara med familjen	23
4.3.3 Behovet av umgänge tillfredsställs på jobbet.....	23
4.3.4 Makt över fritiden.....	24
4.4 Det sociala nätverket kopplat till utbildningen	24
4.5 Ökade karriärmöjligheter	25
4.6 Upplevelse av mentorskapet.....	26
5. DISKUSSION	28
5.1 Habitus	28
5.2 Bourdieus negativa kapital	29
5.2.1 Negativt kapital	29
5.2.2 Kvinnornas syn på ledarskap.....	30
5.3 Sociala nätverk	31
5.3.1 Arbetets påverkan på sociala nätverk.....	31
5.3.2 Det sociala nätverket kopplat till utbildningen	32
5.4 Ökade karriärmöjligheter	32
5.5 Upplevelse av mentorskapet.....	33
6. SLUTSATSER	35

REFERENSER

BILAGA (1)

1. INLEDNING

”Tre procent av VD: arna i Sveriges 500 största företag heter Göran. En stor siffra om man betänker att två procent av VD: arna i dessa företag är kvinnor. Du har alltså större chans att bli VD om du heter Göran än om du är kvinna¹”. Vi ställer oss frågande till om chansen verkligen är större att bli VD om du har namnet Göran, däremot är det ett intressant faktum att det inom näringslivet finns fler män på posten VD som bär namnet Göran, än kvinnor totalt på posten VD.

1.1 Få kvinnor på ledande positioner - problemformulering

Kvinnorna har under 1900-talet tagit steget ut på arbetsmarknaden och arbetar idag med samma arbetsuppgifter, med samma titlar och i samma branscher som männen. Kvinnor är dock fortfarande kraftigt underrepresenterade i samhällets toppskikt. Vad är det som skapar detta fenomen? Idag ökar forskningen och orsaksförklaringarna till dessa frågor. Svaren är många och olika men fakta kvarstår: ju högre upp i hierarkin, desto färre kvinnor.

Idag är nästan hälften av alla arbetstagare kvinnor. De finns överallt inom arbetslivet, om än i största utsträckning inom offentlig sektor på så kallade klassiska kvinnoyrken som vård och omsorg, men inträdet på den övriga arbetsmarknaden är ett konstaterande. På ledande befattningar i Sverige finns få kvinnor trots att kvinnor är mer välutbildade jämfört med män. Utbildning hjälper inte konstaterar Anna Wahl i boken *Könsstrukturer i organisationer*, detta refererar Roth i sin nyligen utkomna bok *Nya Jämställdhetsboken*.

Kvinnor är nästan till hälften representerade inom politikens sfär, men inom näringslivet är de näst intill osynliga. Vice statsminister Margareta Winberg, hotade hösten 2002 med kvotering in till bolagsstyrelserna. En kvinna på var fjärde styrelsestol inom två år, annars blir det kvotering, var hennes krav till näringslivet. Annars räds inte hon och regeringen att tvinga in kvinnorna i styrelserummen med en ny lag². Andelen kvinnliga chefer i offentlig sektor var 43 procent år 1995, medan andelen kvinnliga chefer i den privata sektorn samma år var 20 procent. I LO: s styrelse var 27 procent kvinnor år 1997 medan dåvarande SAF: s styrelse innehades av tre procent kvinnor. I börsnoterade företag var tre procent kvinnor 1996 och som VD satt endast 0.4 procent kvinnor³. Veckans Affärer redovisar varje år en sammanfattning av

¹Roth, A-K., 2002: 48.

²www.aftonbladet.se, 2002-11-25.

³Roth, A-K., 2002: 48.

chefer inom Sveriges 500 största företag. År 2000 påvisades att personalchefer och informationschefer besätts av kvinnor till 39-43 procent, medan finanschefer, IT-chefer och försäljningschefer besätts av 2-8 procent kvinnor⁴. Norrbottens län har politiskt ett liknande läge om man tittar på representation av kön. Inom politiken finns 43 procent kvinnor i Norrbottens 14 kommunfullmäktige och ett av 15 kommunalråd är en kvinna. Tittar man på Luleå kommun som residensstad och universitetsstad i länet, har den kommunala offentliga sektorn två kvinnliga chefer av de tio förvaltningscheferna.

1.2 Varför få kvinnor i toppen?

Varför är det svårt för kvinnor att etablera sig i hierarkins topp i vårt samhälle? Det finns flera olika förklaringar till varför det finns så få kvinnor på ledande positioner. Segregerad arbetsmarknad, att kvinnor och män har olika slags sociala nätverk och att statistiskt hierarkiska organisationsformer inte attraherar kvinnor är några av de förklaringar vi tar upp.

1.2.1 Arbetsfördelning mellan könen som förklaring

Kvinnohistorisk forskning visar att det i alla tider funnits arbetsfördelning mellan kvinnor och män. Däremot har den inte alltid varit konstant utan den har förändrats över tid och den har sett olika ut i olika samhällen. Arbetsfördelning mellan könen kan inte ges några givna biologiska eller ekonomiska förklaringar, snarare är den ett resultat av komplexa historiska processer. I 1990-talets Sverige återspeglar arbetsfördelningen sociala, politiska och ekonomiska processer i historien. Den bestäms också av dagens regler, institutioner och av social och ekonomisk omvandling som pågår här och nu.⁵ Yrkessegregeringen i Sverige har minskat något över tiden men ligger fortfarande på en hög nivå, även vid internationella jämförelser. Problemet med få kvinnor på de högsta positionerna är enligt forskningslitteratur mer allvarlig i Skandinavien än i Storbritannien och USA.⁶ När CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) och FNs organ för womanwatch⁷ senast utvärderade medlemsländerna (Sverige är en av 163 medlemmar som skrivit under konventet) fick många länder enorma backningar inom flera områden. Sverige, som både nationellt och internationellt ses som ledande i jämställdhetsarbetet, fick backning på bland annat tre av följande områden: löneskillnader, problem med kvinnorepresentation vid höga positioner inom näringslivet, samt den segregerade arbetsmarknaden.

⁴ Ibid: 49.

⁵ SOU, 1997: 1.

⁶ SOU, 1997: 1-3, 109.

⁷ <http://www.un.org/womanwatch/daw/cedaw/>. 2002-12-23.

I dagens Sverige uppträder arbetsfördelningen mellan könen i flera olika former. Den första avser uppdelningen mellan hemarbete och marknadsarbete, där kvinnor tar större ansvar för hemarbete och män lönearbetar i större utsträckning. Den ojämna fördelningen av hemarbete är en stor orsak till arbetsdelningen och segregeringen mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Horisontell segregering på arbetsmarknaden innebär att fördelningen mellan kvinnor och män i olika sektorer och yrken inte är jämn. Många yrken är antingen kvinno- eller mansdominerade. Få yrken har balanserad könssammansättning och få kvinnor och män arbetar i könsblandade yrken. Vertikal segregering avser den hierarkiska arbetsfördelningen mellan könen och fördelningen av positioner i olika sektorer och yrken är inte jämn. Män är chefer i större utsträckning medan kvinnor tenderar att finnas på lägre befattningsnivåer och har mindre prestigefyllda jobb.⁸

Alvesson och Billing skriver i boken *Kön och organisation* att brist på tid är ett stort problem för många yrkeskvinnor då de ofta har en dubbel arbetsbörda eftersom även förvärvsarbetande kvinnor tar hand om det mesta av hushållsarbetet.⁹ Detta har anammats av samhällets agenda som städigt debatterar ämnet, hur ansvaret för barn och hem skall delas, för att underlätta för just kvinnorna som idag har det största ansvaret.

1.2.2 Glastak som förklaring

1986 introducerade två journalister termen ”glastak” som en benämning på den vertikala könssegregeringen i sin mest extrema form. Begreppet står för att det finns ett osynligt men reellt tak i företagens hierarkiska strukturer som kvinnor inte kommer över. Detta leder till att ovanför en viss befattningsnivå är kvinnor kraftigt underrepresenterade.¹⁰ Förklaringarna till glastaket är flera. Till stor del kan befattningssegregeringen förklaras av kvinnors och mäns olika utbildningsval. På de två högsta befattningsnivåerna har mer än 50 procent en utbildning inom teknikområdet. Toppchefer rekryteras i första hand från de med civilingenjörsutbildning men även från de med ekonomiska utbildningar, som till exempel civilekonomer. Eftersom kvinnor är underrepresenterade inom de utbildningarna leder det till att få kvinnor rekryteras till chefer, och har således få kvinnliga förebilder. Deltidsarbete har en negativ påverkan på möjligheten att få ett chefsjobb eftersom det främst är ur gruppen heltidsanställda som arbetsgivare rekryter till toppbefattningarna. 1990 arbetade 32 procent av kvinnorna och 3 procent av männen deltid. Kvinnors ansvar för familj och barn spelar en stor roll för att så få

⁸ SOU, 1997:1-2, 109.

⁹ Alvesson, M., Due Billing, Y., 1999:154.

¹⁰ Ibid: 109f.

kvinnor innehar chefspositioner. Under 35 år är skillnaden mellan mäns och kvinnors befattningsnivåer mycket små men skillnaderna blir större med stigande ålder och ökat familjeansvar.¹¹ Kvinnor väljer i högre grad än män bort avancemang till högre chefspositioner och arbetsgivarna, som ofta är män, är restriktiva i rekryteringen av kvinnor.¹²

Alvesson och Billing skriver i boken *Kön och organisation* om en undersökning gjord på mellanchefer inom Volvo där det visade sig att en tredjedel av kvinnorna upplevde att de var tvungna att prestera mer än männen för att bedömas som lika bra.¹³ Detta kan bero på flera saker. Dels kan kvinnorna uppleva männens egenskaper som viktiga och normaliserade, dels kan kvinnliga chefer därav känna högre krav på sig i sitt eventuella chefsämbete.

1.2.3 Nätverk som förklaring

Det finns forskning kring genus och nätverk som har visat att män och kvinnor är omgivna av olika sociala nätverk. De menar att skillnader i nätverk leder till skilda ekonomiska konsekvenser. Flera studier har visat att kvinnor har fler släktingar i sina nätverk, medan män har fler icke-släkt. Kategorin släkt inkluderar maka/make, föräldrar, syskon och ingifta. Kategorin icke-släkt inkluderar vänner, grannar, medarbetare, konsulter, grupp- och föreningsmedlemmar. Denna forskning är baserad på företagande, men det finns konstateranden från några undersökningar, att kvinnliga och manliga företagare liknar resten av befolkningen när det gäller hur de skapar sina personliga nätverk. Forskare menar att skillnader i nätverksskapande, som beror på genus, utgör en nackdel för kvinnor i företagsvärlden. Kvinnor som inkluderar större andel släktingar i sina diskussionsnätverk rörande företagen kan få större socialt stöd än män, men till priset av att offra det nödvändiga instrumentella stödet som behövs för ekonomisk prestation. Socialt stöd ger emotionell styrka som ägare och ledare behöver för att hantera dagliga problem, men sådana band kan också begränsa mångfalden och räckvidden av kvinnors nätverk.¹⁴

1.3 Nya former

Hittills har vi tittat på förklaringar till varför det är så få kvinnor på ledande positioner i samhället. Trots problemet med att kvinnor är underrepresenterade i samhällets topp finns det tendenser som visar på framsteg. De kvinnliga cheferna tycks bli fler och nya

¹¹ SOU, 1997:132-133.

¹² Ibid: 166-167.

¹³ Ibid: 163.

¹⁴ Renzulli, Aldrich and Moody., 2000:526-527.

organisationsformer kan vara en av förklaringarna. Kvoteringar, positiv särbehandling, stärkande ledarutbildningar och mentorskap är några av försöken till att jämna ut förhållandena.

1.3.1 Flexibel organisation attraherar kvinnor

Undersökningen som Ohlsson och Öhman (1986) presenterar i *Glastak och glasväggar* visar på en stigande trend när det gäller andelen kvinnliga chefer som de misstänker har blivit starkare under 1990-talet. Dessutom har andelen kvinnliga projektledare ökat kraftigt inom näringslivet. Ohlsson och Öhman menar att det kan bero på att fler företag under 1990-talet har börjat organisera sig i en flexibel och projektorienterad form och att kvinnor är mer attraherade av denna organisationsform än den traditionellt hierarkiska.¹⁵ Det är inte bara i Sverige som arbetsmarknadens förutsättningar har ändrats. Sociologen Manuel Castells analyserar världens globala och nya ekonomi, arbetsmarknaden samt patriarkatets slut, i sitt verk; *Informationsåldern*. Där påvisar han att kvinnor och deras kunskaper och färdigheter om relationer, oavsett vad som skapat dessa färdigheter och kunskaper, är alltmer nödvändiga i den nya globala ekonomin, där hanteringen av ting kommer på andra plats efter hanteringen av människor. Den nya ekonomin lyfter fram kvalifikationer, som tidigare varit begränsade till den privata arbetsdomänen, till fronten för företagsledning eller behandling av information och människor. Sätts denna observation i samband med analysen om den ekonomiska aktivitetens nätverksstruktur och arbetets flexibilisering som huvudelement i den informationella ekonomin, verkar det rimligt att det finns en god överensstämmelse mellan kvinnors flexibilitet och den nya ekonomins behov. Denna typ av personal, den flexibla vill säga, som den informationella nätverkstrukturerade ekonomin kräver, stämmer alltså med det Castells menar skapat kvinnornas så kallade överlevnadsintressen. Med överlevnadsintressen menar Castells just flexibilitet. Det är det överlevnadsintresset eller den flexibiliteten, som skapats hos kvinnorna eftersom de lever på det patriarkala systemets villkor där de försöker förena arbete och familj, avslutar Castells.¹⁶

1.3.2 Mentorskap

Mentorskapet har prövats inom Luleå Tekniska Universitet (LTU), utöver ledarutbildningen som stått i fokus i denna uppsats, med positiva resultat. Det var via forskarskolan som bland annat visat hur mentorskap och nätverksbyggande har använts med positiva reaktioner. Bilden och upplevelsen av mentorn och mentorskapet var positivt. En forskare beskrev att hon inte

¹⁵ SOU 1997:166-167.

¹⁶ Castells, M., 1997:181.

behövde någon extra handledare eller expert inom hennes område utan någon opartisk att rådfråga och diskutera funderingar runt om kring det som händer och inte händer, hon uttryckte mentorskapet som positivt. En annan sade att hennes mentor var forskare på universitetet, dom hade träffats två gånger det hade varit mycket givande då mentorn var en förebild som också doktorerat med två barn och dessutom gjort karriär. När det gäller nätverket mellan deltagarna i forskningsskolan har även det lett till positiva reaktioner: En person uttryckte att hon via nätverket fått *hjälp* med bokrekommendationer och namn på kunniga personer som kunnat hjälpa henne med olika frågor.¹⁷ Sammantaget är det svårt för kvinnor att nå högre positioner och det behövs särskilda utbildningar, och särskilda verktyg, för att kvinnor ska få likvärdiga möjligheter som män att bli chefer.

1.4 Syfte och övergripande frågeställningar

LTU har genomfört ett projekt i tre omgångar under nittiotalet, en ledarutbildning med mentorskap för kvinnor i Norrbottens län. Syftet med uppsatsen är att undersöka om deltagarna i ledarutbildningen med mentorskap¹⁸ upplever att deras sociala nätverk och/eller karriärmöjligheter har förbättrats med anledning av utbildningen. Vi vill också undersöka om mentorskap och nätverksbyggande är verktyg som förbättrar kvinnors karriärmöjligheter. Slutligen vill vi också titta på kvinnornas syn på ledarskap kopplat till genusperspektivet.

De övergripande frågeställningar är:

- 1) Hur ser kvinnornas habitus ut?
- 2) Upplever kvinnorna att deras sociala nätverk har ökat med anledning av utbildningen?
- 3) Upplever de ökade karriärmöjligheter, och det genom utbildningen?
- 4) Hur upplever kvinnorna mentorskapet och vad söker de i mentorn?
- 5) Hur ser kvinnorna på ledarskap och vad tycker kvinnorna är viktiga ledaregenskaper?

¹⁷ Trojer, L., 1999: 70-74.

¹⁸ Luleå Tekniska Universitet har under åren 1993/94, 1995/96 och 1997/98 genomfört ett projekt, uppdelat på tre kurser, som de kallat ledarutveckling genom mentorskap för kvinnor i Norrbotten.

2. METOD

Metoden var kvalitativ eftersom vi var ute efter deltagarnas upplevelser av utbildningen och utbildningens effekter. Uppsatsen hade trots att den är kvalitativ, en deduktiv ansats där vi utgick från Bourdieus teorier om habitus, sociala nätverk och genus. Kombinationen att både skriva en C-uppsats i sociologi och göra en utvärdering av en ledarutbildning med mentorskap för kvinnor, skapade inte några större problem för oss. Uppdragsgivaren, LTU och Elisabeth Jonsson som har varit projektledare för ledarutbildningen, gav oss fria händer med uppsatsen då en av oss kommer att göra ytterligare en utvärdering efter att uppsatsen är inlämnad och klar.

2.1 Val av metod

Det vi ville undersöka med denna uppsats var om deltagarna i en ledarutbildning med mentorskap upplevde att de fått större sociala nätverk och/eller ökade karriärmöjligheter genom utbildningen. Uppdraget från Elisabeth Jonsson, ansvarig för utbildningen, är att utvärdera den och se vad den har gett deltagarna. Något som var avgörande för valet av metod var att vi med uppsatsen avsåg undersöka kvinnornas upplevelser av ledarutbildningen. Frågan om ledarutbildning med mentorskap är ett sätt att få fler kvinnor på toppchefs nivå vill vi undersöka genom att studera vad kvinnorna själv anser. Med anledning av detta blir studien av kvalitativ karaktär. Valet av att intervjua ett antal deltagare tror vi är det bästa sättet att kunna få svar på vilka upplevelser kvinnorna har.

2.2 Urval och urvalskriterier

Ledarutbildningen med mentorskap har sammanlagt haft 51 deltagare över de tre utbildningsår som vi avser undersöka. Den första utbildningen samlade 15 och avslutades 1994, den andra 18 och avslutades 1996 och den tredje avslutades 1998 och samlade 18 stycken deltagare. Eftersom utbildningen riktade sig till kvinnor var det uteslutande kvinnliga deltagare. Antalet kvinnor vi bedömde oss ha tid till att intervjua var fem stycken från varje utbildningsomgång, det vill säga sammanlagt 15 intervju personer. Genom att välja hälften deltagare med kvinnliga och hälften med manliga mentorer ville vi ta reda på om det fanns någon skillnad i upplevelse av mentorskap beroende på om mentorn var en man eller kvinna. Ledarutbildningen samlade kvinnliga deltagare från hela Norrbottens län med huvuddelen från Luleå. Eftersom vi inte hade vare sig tid eller ekonomiska resurser att åka runt i länet valde vi att i första hand försöka få tag på intervju personer bosatta i Luleå. När vi ringde runt för att boka intervjutider visade det sig att några av dem numera var bosatta i Stockholm och

eftersom en av oss pendlar regelbundet till Stockholm genomfördes ett par av intervjuerna där.

2.3 Instrumentering

Under tre veckors tid genomförde vi samtliga 15 intervjuer. Den första intervjun, som finns med i intervjumaterialet, var en provintervju och den genomförde vi tillsammans för att se om våra frågor överhuvudtaget skulle fungera. Att använda någon som inte gått ledarutbildningen som testperson för våra frågor ansåg vi inte vara relevant då intervjun bygger på att man ska ha gått utbildningen. Efter att ha justerat intervjufrågorna utifrån den första intervjun delade vi upp intervjupersonerna mellan oss. De flesta genomfördes med bandspelare och några utan. Vid de tillfällen då vi inte hade bandspelare gjorde vi anteckningar för hand. Vi har skrivit ut intervjuerna ord för ord.

2.4 Kodning av intervjumaterialet

Vi skulle svara på frågorna om deltagarna upplevde att deras sociala nätverk och/eller karriärmöjligheter har påverkats av utbildningen. För att göra detta delade vi in intervjufrågorna i tre olika teman. Det första temat är socialt kapital som vi delade in i uppväxtförhållanden, yrkes – och studiebanan samt deras upplevelse av att vara kvinna. Nätverkstemat är indelat i nätverk kopplat till fritiden, till familjen, till arbetet och till ledarutbildningen. Sista temat är upplevelse av utbildningen och karriärmöjligheter kopplat till utbildningen som tar upp mentorskap, nätverksbyggande och socialt kapital. I samtliga delar försöker vi fånga kvinnornas upplevelse om och hur utbildningen har påverkat deras liv. Kvinnornas nätverk undersökte vi dels genom att ställa frågor om deras relationer och kontakter och dels genom att de fick rita upp sitt nätverk på papper efter intervjuens avslutande. Vi tror att de efter intervjun hade en bättre bild av om deras nätverk. Detta eftersom frågorna sätter i gång en tankeprocess om vilka de träffar och umgås med. Bilderna av de nätverk som kvinnorna ritade upp arbetade vi med som ett komplement till deras svar vi redan hade. Det kompletterades till frågan om deras nätverk blivit större med anledning av utbildningen och frågan om vilka de träffar på sin fritid. Både presentationen av resultatet och analysen gör vi på gruppnivå och inte individnivå. Vad har kvinnorna gemensamt, vad skiljer dem åt, finns det mönster i upplevelser och uppväxt?

2.5 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet bestäms av hur mätningarna har utförts och syftar till tillförlitligheten och noggrannheten i själva mätproceduren¹⁹. En effekt av att inte vara konsekvent i användandet av bandspelare är att några intervjuer är betydligt mer kortfattade än andra. Essensen i svaren finns med men målade beskrivningar av händelser eller upplevelser har i några fall inte antecknats. Att vi delade upp intervjupersonerna mellan oss har också fått konsekvenser för intervjumaterialet. Dels har vissa av frågorna ställts på olika sätt och dels har vi inte ställt samma följdfrågor. Eftersom frågorna var så omfattande har vi också missat att ställa några av dem. Därför har inte alla intervjupersoner fått chansen att svara på samtliga frågor.

Validitet beror på vad det är som mäts om det verkligen är de egenskaper problemställningen gäller. Har att göra med datas relevans för problemställningen²⁰. Det vi i efterhand konstaterat var att intervjufrågorna täckte långt mer än var vår problematisering egentligen upptog. Detta beror på att vi vid starten av uppsatsen inriktade oss på två teorier, Bourdieus och Roland S Burt. Vid resultatbearbetningen beslutade vi oss att plocka bort Burt och endast arbeta med Bourdieus teorier. Konsekvenserna av att vi hade två stora teorier i början är att våra intervjufrågor och vårt material är oerhört omfattande och svårarbetat. När det gäller Bourdieus teorier har vi inte använt oss av ursprungskällan vilket innebär att författarna till de källor vi använt oss av har tolkat Bourdieu på sitt sätt.

2.6 Disposition

Vi har valt att strukturera uppsatsen efter den traditionella linjära dispositionen. Det vill säga att upplägget inleds med en problemformulering, metod, resultat, diskussion och slutsatser²¹.

¹⁹ Hellevik, O., 1996:137.

²⁰ Ibid:137f.

²¹ Backman, J., 1998:61.

3. TEORETISK REFERENSRAM

Det finns flertalet teorier och analysmetoder som skulle kunna tillämpas på utvärderingen av ledarutbildningen med mentorskap. Vi vet att människor sedan urminnes tider informellt organiserat sig i olika konstellationer och nätverk - vi fastnade för nätverkstanken. Vad är ett nätverk, vilka ingår och går det att använda för att klättra uppåt i karriären? Arbetsmarknaden brukar beskrivas som hierarkisk och som tidigare nämnts når inte kvinnor på samma sätt som män upp genom denna hierarki. Med nätverk som grund och som analysmetod vill vi se om kvinnor tagit sig längre upp i hierarkin. För att kunna se på nätverket ur en sociologisk synvinkel fastnade vi för sociologen Pierre Bourdieus teorier om bland annat det sociala kapitalet. I inledningen har vi resonerat kring glastaket och dess problematik, den vertikala könssegregeringen i sin mest extrema form. Vi visade också på positiva exempel från en forskarutbildning med mentor och nätverksinslag. Närmast beskriver vi Bourdieus teorier och även hans förklaring av den sociala konstruktionen av kön. Därefter har vi några begreppsdefinitioner för att underlätta läsningen, begrepp som är ganska vida och omdebatterade.

3.1 Bourdieu och de fyra kapitale

Bourdieu skriver om fyra olika kapital och bland annat om socialt kapital. Socialt kapital beskriver han som *“the sum of the resources, actual or virtual, that accrue to an individual or a group by virtue of possessing a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition.”*²² Socialt kapital är alltså enligt Bourdieu, en resurs som förmedlas via länkarna till noderna (individen/gruppen). Med länkar och noder menas enkelt beskrivet relationen mellan individer eller grupper. Det alltså dina relationer som är ditt sociala kapital och det är de som ingår i dina olika sociala nätverk.

Bourdieu har skrivit mycket om just olika humana kapital och det handlar enkelt förklarar om symboliska och materiella tillgångar. Bourdieu skiljer mellan olika slags kapital. Han använder sig av begrepp som kulturellt, socialt, ekonomiskt och symboliskt kapital. Dessa kapital har olika innebörder. Det *kulturella kapitalet* (där han inkluderar ett förfinat språkbruk och vana med den så kallade finkulturen, dessa framkommer i Frankrike från elitskolorna) inkluderar utbildningen och språket. Det *sociala kapitalet* (som vi tidigare nämnt, inkluderar dina släktband, vänskapsförbindelser, kontakter med gamla skolkamrater, arbetskolligor etcetera) handlar om dina relationer. Det *ekonomiska kapitalet* är de materiella tillgångar samt

²² <http://www.kooperativutveckling.org/tidningen/HW3.html>, 2003-03-21.

kunskap om ekonomins spelregler som du har och slutligen det *symboliska kapitalet* som är de symboler och attribut man behöver för att behärska och kunna använda sin konkurrensförmåga och tillhörighet. Bourdieu beskriver också andra viktiga kapital som *utbildningskapital* (vilken slags examen du har) och *vetenskapligt kapital* (din ställning inom universitetet, den akademiska världen), vilket egentligen inkluderas i det kulturella kapitalet. En individuell tillgång, vilken som helst, fungerar som symboliskt kapital i de sammanhang där den erkänns värde. Till exempel kan en civilekonomexamen fungera som ett utbildningskapital som är effektivt som symboliskt kapital inom näringslivets fält men inte nödvändigtvis inom ett äldreboende.²³

3.1.1 Bourdieu och habitus och fält

Bourdieu använder sig som sagt av flera olika begrepp, som kulturellt, socialt, ekonomiskt och symboliskt kapital. Utöver dessa, är begrepp som habitus och fält centrala i hans teorier och fallstudier. Detta är brukligt inom många situationsbeskrivningar och situationsanalyser. Med habitus menas en sammanhängande helhet av planer som tillåter människor att agera, fundera och ställa in sig i den sociala världen. En människas habitus grundläggs genom de vanor hon införlivar i familjen och i skolan och dessa fungerar som ett seglivat och ofta omedvetet handlingsmönster. Vissa sociala miljöer formar habitus mer än andra, särskilt uppväxtförhållandet, som formar ett grundhabitus som följer individen resten av livet. Habitus skall stå i relation till hur klass- och könsstrukturen i samhället reproduceras till att enbart utgöra en reflektion av samhällets struktur. Habitus kan betraktas som förkroppsligat kapital. Enkelt uttryckt är habitus ditt kön, din klass, din uppväxt och de sociala miljöerna kring dig.²⁴

Individens handlingar är alltid sociala och kollektiva till sin karaktär. Genom att individen vistas i och deltar i olika social miljöer tillskriver hon sig olika sätt att agera och förhålla sig på. Eftersom en människa under sitt liv kan leva i och möta många olika sociala miljöer blir hennes sätt att agera och förhålla sig format av skilda erfarenheter hon fått i olika miljöer under sin levnadsbana. Vad individen då gör är att hon tillägnar sig ett habitus. Med dessa habitus kan hon agera och förhålla sig naturligt i en eller flera av dessa olika sociala miljöer. Med sitt habitus kan hon medvetet påverka sin levnadsbana och även forma strukturen och samhället.

²³Månsson, P., 1995:384

²⁴Ibid:382-385.

Fält, ett annat av Bourdieus begrepp, beskriver hur individer inordnar sig i grupper, avgränsande av till exempelvis yrkestillhörigheter, utbildning eller professionell status²⁵. Socialt fält är även benämnt som kampfält, konkurrensfält eller ett område i samhället där människor och institutioner strider om något de har gemensamt. Varje autonomt/självständigt fält har sin egen speciella typ av kapital, och enligt Bourdieu är fältbegreppet ett verktyg för studiet av fördelningen av olika kapital²⁶, till exempel socialt kapital. Habitus förändrar olika kapital genom en kraftmätning om sociala positioner inom sociala konkurrensfält, vars positioner består av både materiella och symboliska resurser. Denna kraftmätning sker i etablerade fält²⁷. Ditt habitus påverkar också samhällsstrukturerna och förändrar ditt kapital som tidigare beskrivits.

3.1.2 Kvinnan och det negativa kapitalet

Toril Moi har skrivit om Bourdieu och menar att han har även använt sig av sina teorier för att titta på könets betydelse när det gäller reproduktion av sociala grupper. Patriarkalisk makt, det vill säga det samhällsskick som genererar makt till mannen, är fokusen i hans tes, enligt Moi. Han menar också att indelningen av människor i två grupper om män och kvinnor är till för att kunna skapa sociala skillnader och det är främst den sociala konstruktionen av kön och inte den biologiska reproduktionen, som styr våra liv skriver Moi. Det är den sammankopplingen som gör skillnaden så kallad "naturlig" medan kontentan blir att den döljer den verkliga maktrelationen mellan könen. Det finns ett habitus som tillåter män ha makt över kvinnan och samma habitus som undertrycker kvinnan upprätthåller också hennes habitus. Som tidigare nämnts skapas habitus genom en lång socialisationsprocess.²⁸

Enligt Moi menar Bourdieu att kvinnor bär med sig ett negativt kapital just för att de är kvinnor. Hon lever i ett patriarkalt samhälle, där han menar att i det rådande samhällsförhållandet och i de flesta kontexter fungerar manlighet som positivt och kvinnlighet som negativt kapital. Effekten av detta negativa kapital kan minska om en stor portion symboliskt kapital (se tidigare beskrivning) samlas ihop. Har hon mycket symboliskt kapital kan hon agera konkurrensmässigt på fältet. Avslutningsvis kan det sociala kapitalet blir användbart för kvinnan eftersom hon kan vinna fördelar och makt genom att ha ett stort nätverk av inflytelserika kontakter²⁹.

²⁵ Månsson, P., 1995:367.

²⁶ Ibid:378f.

²⁷ Ibid:384ff.

²⁸ Moi, T., 1994:12.

²⁹ Moi, T., 1994:12.

3.2 Definitioner³⁰

Nätverk: en term som förekommer inom många vetenskapliga och samhällsliga områden. Till exempel socialantropologer och sociologer studerar beteendeformer i förhållande till det nät av sociala relationer som människor omger sig med, dessa kan ha olika mönster (täta nätverk och glesa) eller ha olika funktion (formella och informella nätverk). Nätverk har fått stor betydelse i hälsorelaterad forskning och analys av social struktur och ohälsa.

Socialt kapital: vänner, kollegor, familj, släkt, bekanta och mer generella kontakter genom vilka du får möjlighet att använda ditt finansiella och humana kapital. Mer kompletterande till det humana kapitalet handlar socialt kapital om det som rör dig själv, det vill säga det individuella. Metaforiskt kan det sociala kapitalet visa på att det går bättre för dem som har bättre kontakter.

Karriär: successiv befodringsgång inom ett yrke, ofta med tanke på enskild persons avancemang men även allmänt om möjligheterna till befodrning inom yrket.

Socialt nätverk: en individs sociala relationer ur såväl kvantitativ som kvalitativ synpunkt. Det sociala nätverket kan ha olika storlek och sammansättning i olika grupper i befolkningen. Till exempel omger sig ofta kvinnor med fler nära vänner än män. Välutbildade personer har större sociala nätverk som innehåller en stor andel vänner och arbetskamrater jämfört med personer med lägre utbildning. De senare har ofta färre personer i sina sociala nätverk och en större andel släktingar i dem.

³⁰ http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=273945&i_word=n%e4tverk

4. RESULTAT

Vi har intervjuat femton kvinnor av totalt 51 som har deltagit i ledarskapsutbildningen. Vid utvärderingen av ledarutbildningen med mentorskap var vi särskilt intresserade av några frågor. Tillsammans med Bourdieus teorier kring habitus ville vi titta på kvinnornas bakgrunder. Kvinnorna vi intervjuat representerar stora delar av arbetsmarknaden och de kommer från blandade bakgrunder. Frågor som restes var; hur såg deras sociala nätverk ut och hur har det förändrats? Slutligen undersökte vi kvinnornas uppfattning om ledarskap och mentorskapet.

Resultatet av intervjuerna kommer vi att redovisa genom de teman vi har gjort efter det vi läst rådatamaterialet och ställt oss de övergripande frågorna. Detta presenteras med citat från kvinnornas svar. Kvinnorna kommer från olika bakgrunder och har olika utbildningar, de flesta har dock en akademisk utbildning. Flertalet har utbildningar inom den traditionellt sett manliga sfären, de är till exempel ingenjörer eller har gått tekniskt gymnasium. Några arbetar inom den privata sektorn och några är egna företagare. De flesta arbetar dock inom stat och kommun på mellanpositioner och ett par stycken återfinns på toppositioner. Samtliga av dessa har eller har haft höga positioner och några har idag toppchefspositioner.

Övergripande frågeställningar:

1. Hur ser kvinnornas habitus ut?
2. Upplever kvinnorna att deras sociala nätverk har ökat med anledning av utbildningen?
3. Upplever de ökade karriärmöjligheter, och det genom utbildningen?
4. Hur upplever kvinnorna mentorskapet och vad söker de i mentorn?
5. Hur ser kvinnorna på ledarskap och vad tycker kvinnorna är viktiga ledaregenskaper?

4.1 Kvinnornas sociala bakgrund

Det som är gemensamt för näst intill alla kvinnor när det gäller uppväxtförhållanden är att deras mammor var hemmafruar, åtminstone under början av uppväxten och det kan förklaras av att barnomsorgen inte var utbyggd under den tiden (1950- och 60 talet) och att det var kvinnorna som stannade hemma med barnen. Det var inte vanligt att kvinnor yrkesarbetade på den tiden. De mammor som gick ut i arbetslivet har jobbat i exempelvis vården, med administrativa sysslor eller i kiosk. En del av föräldrarna, främst mödrarna har utbildat sig senare i livet. *”Hon har utbildat sig till gymnasieekonom på gamla dar”* säger en av

kvinnorna om sin mamma. Vad gäller kvinnornas uppväxt och familjeförhållanden kan man urskilja tre olika grupper; arbetarhem, jordbruk och medelklass.

4.1.1 Arbetarhem

I arbetarhemmen hade papporna yrken som till exempel gruvarbetare, fabriksarbetare eller busschaufför. *”Uppvuxen i en arbetarfamilj med en mamma som var hemmafru och pappa fabriksarbetare. Ett av tre barn, väldigt oakademisk, väldigt jordbruk, skogsarbete, enkelt, fabriksarbete. Alla egentligen i släkten.”* Få av föräldrarna i de hemmen hade längre utbildning än fem- till sexårig folkskola. En av kvinnorna säger; *”Ingen i familjen har akademisk utbildning”*.

Två av kvinnorna med arbetaruppväxt uttryckte att deras föräldrar hade en positiv inställning till utbildning. En av dem hade en mamma som när hon jobbade som piga fick se en annan värld än arbetarvärlden, en värld där barnen utbildade sig. *”Utbildning var en självklarhet, mycket på grund av mamma som hade sett en annan verklighet när hon jobbade som piga hos mer välbärgade familjer.”* Den andra uttryckte att utbildning var något föräldrarna såg som en självklarhet. *”Föräldrarna tyckte att det var viktigt att läsa, det har vart naturligt att man skall läsa, det har inte varit någon press eller så, men det har vi bara tagit för givet.”*

En av kvinnorna uttrycker att utbildning inte var något som föräldrarna såg som något viktigt. *”De har ingen utbildning och det kan vara en orsak till att jag och syrran inte har det. Det har liksom aldrig vart aktuellt, inte så att de var emot det, men eftersom de inte har utbildning kanske de inte tänkte på hur viktigt det var, och eftersom det gått bra för mig och syrran så spelar det ingen roll att vi inte har utbildning.”*

Flera av kvinnorna upplevde den ekonomiska situationen under sin uppväxt som begränsad. *”Vi hade det knapert ekonomiskt, det kände jag inte då, jag menar vi semestrade med tält och sånt och gjorde det alla normala gjorde, men idag inser jag att vi hade det knapert, inga nya möbler, inte ens möbler så det räckte.”* En av kvinnorna upplevde ekonomin som begränsad men att föräldrarna ändå satsade på barnen och barnens utbildning. *”Mycket små förhållanden, mycket begränsat med pengar. De hade en ambition, en vilja att ge barnen utbildning. Trots lite pengar köpte de mig instrument. De såg barnens olika förmågor. Vi hade aldrig haft råd med utbildning i familjen om det inte var för studielånet, eller om alla hade tagit banklån.”*

4.1.2 Jordbruk

Ett par av kvinnorna är uppväxta i jordbrukshem. I ett av hemmen var jordbruket den enda inkomstkällan och i det andra var jordbruket för litet för att familjen skulle kunna försörjas endast genom det. Där drygades kassan ut med både mamman och pappan som förvärvsarbetande. Föräldrarna i båda jordbrukshemmen hade folkskola som utbildning. En av papporna hade lantmannaskola och en av mammorna hade någon form av fortsättningsutbildning.

Här är båda kvinnornas upplevelse att föräldrarna hade en positiv inställning till att läsa och utbilda sig. *”Deras syn på utbildning, den var väldigt positiv man ska gå i skola det var det som var huvudbudskapet, skaffa dig en utbildning.”* Något som däremot skiljer dem åt är föräldrarnas syn på karriär och titlar. Den ena kvinnans föräldrar såg de som viktigt att bli något. *”Mina föräldrar hade positiv syn på utbildning och det var viktigt och viktigt att bli någonting.”* Den andra har en motsatt upplevelse där hon beskriver uppväxten på gården som fri från yttre värderingar och att det som satte gränserna var vädret. *”Jag behövde inte förhålla mig till yttre värderingar, det är mina inre värderingar istället, jag vet själv måttstocken. Det här med karriär, jag tror aldrig att det ordet är sagt i mitt föräldrahem, det är ingen som visste vad det var. Man skötte sig och sitt.”*

Kvinnorna ger uttryck för att de ekonomiska förhållandena inte var särskilt stora. *”Ja, det var aldrig något man funderade över utan nog räckte pengarna till det man behövde och det inte fanns pengar till behövde man inte. Det var ju som en ganska enkel värld.”*

4.1.3 Medelklass

I medelklasshemmen arbetade pappan som till exempel statlig tjänsteman eller försäljare. I den här gruppen är det närmare hälften av föräldrarna som hade någon högre utbildning än folk- eller grundskola.

Här uttrycker alla utom en kvinna att föräldrarna hade en positiv syn på utbildning. Utbildning var något som man pratade om. *”Redan när jag var tio visste jag att jag skulle gå på högskola. De fick det att verka som något naturligt och självklart. Jag försöker göra likadant med mina barn. Jag tror att man kan inpränta en positiv syn på skolan”.*

”Nu ska jag säga som de sa; ”Det är bra att gå i skola och lära sig saker så att man har valfrihet och möjlighet att göra det man vill, vi har inte gått så mycket i skola, så det ska ni göra.” Så långt tyckte denna kvinna att hennes föräldrars engagemang sträckte sig.

Alla utom en upplever den ekonomiska situationen under uppväxttiden som antingen bra eller medel. *”Jag måste säga god. Jag tror vi hade det väldigt bra. Man ställer det i relation hur man tyckte andra hade det, vad man fick göra, åka på, var vi bodde, att vi hade sommarställe. Jag märkte aldrig några hinder. Vi var ju alltid såna som fick kläder och cyklar men jag vet ju kamrater som fick låna av andra”.*

4.2 Genus

Många av kvinnorna upplever sig ha blivit bemötta på ett speciellt sätt just för att de är kvinnor. *”Det finns en förutfattad mening att man är på ett visst sätt som kvinna och då talar jag om arbetslivet. Man tror att det blir mjukare och snällare för att jag är kvinna.”* Några intervjupersoner beskriver situationer de som kvinnor hamnat i och andra ger uttryck för rådande normer om manlighet och kvinnlighet. En del upplever det som uteslutande positivt att vara kvinna.

4.2.1 Upplevelse av att vara kvinna

Hur är kvinnornas syn på att vara kvinnor, upplever de sig bli bemötta på något speciellt sätt och finns problem relaterat till att vara kvinna i en ledarroll? Många tycker sig ha stött på problem och åsikter. Någon menar att det är som i TV serien *Fame Factory* där fula tjejer som sjunger bra inte skall göra sig besvär, det bygger på att kvinnliga ledare är väldigt måna om sina utseenden. Hon menar vidare att män kan vara ganska lufsiga och bli respekterade ändå och kvinnorna ska vara djävligt taggade utseendemässigt. Hon upplever sig inte veta vem som ställer dessa krav men hon säger att det är illa nog att kvinnorna känner av dem och hon säger att det måste vara en belastning eftersom män får vara som de är men kvinnorna ska anpassa sig och se bra ut.

En kvinna beskriver hur hon tillsammans med några andra kvinnor startade ett projekt (i en mansdominerad organisation). Hon upplever hur de i början fick en väldig uppbackning och väldig respons från de övriga kvinnorna i organisationen, men sedan möttes de också av motkrafter från manliga arbetskamrater. Då förstod hon att männen inte hade betraktat henne som en arbetskamrat utan som någon som hade fått hållas eftersom hon inte utmanat dem på

nåt vis. Någonstans hade de sorterat ner henne i en annan ordning. Hon upplevde att motkrafterna med tiden blev ganska stora och det var skönt att projektet var slut för det blev så pass ifrågasatt.

En kvinna beskriver hur hon som yngre hamnade i olika situationer, och hon beskriver en situation som när hon skulle starta företag, var hennes man med, och revisorn som de kontaktade behandlade henne som en medhjälpare hustru och hon kände sig som ett bihang. Hon menar att då kände hon sig kränkt, men idag visar samma revisor henne en annan attityd. Någon beskriver att hon aldrig varit något annat än kvinna och inte heller skulle vilja vara någon annan, definitivt inte en man, och hon vågar vara den hon är, hon beskriver att: *”Jag är inte så här lulli-lull-lull, jag är nog rätt manlig i min framtoning fast jag jobbar i manliga strukturer, tror jag... jag är ingen mystysare utan pang på, jag är nog rätt tuff.”*

Slutligen menar någon att hon som kvinna måste höja rösten mer än män för att höras och vara starkare och så för att bli trodd på, ibland kan det finnas en misstänksamhet bara för att man är kvinna, och hon tycker också att hon har svårt att tackla andra kvinnor som är chefer. *”Jag tycker det blir mer att man bara pratar barn och man, det gör man inte om man träffar en manlig chefskollega.”*

En kvinna upplever det mycket positivt att vara kvinna, hon uttrycker en trygghet i att vara kvinna. *”Jag vet inte om det beror på att jag varit med så pass länge att jag tar mig själv som för given i chefsrollen och att jag är kvinna det är inget speciellt med det, jag är självklar på nåt sätt. Jag känner mig väldigt bekväm i min kvinnoroll, jag låtsas inte vara man, jag skäms inte för att jag börjar gråta nu när jag pratar om pappa, jag behöver inte vara någon annan än den jag är.”*

Samma kvinna säger också att hon inte upplever det som ett problem att hon är kvinna och att hon är chef, i de allra flesta fall upplever hon att man lyssnar på vad hon har att säga, och inte heller ber hon om ursäkt för att hon är kvinna. Hon upplever att kvinnor är minst lika duktiga som männen om de får chansen och om de tar vara på deras egen kompetens. Hon menar att om kvinnorna ser, uppskattar och respekterar sig själva då blir de respekterade. En av kvinnorna uttrycker sig som följer: *”Det kändes väldigt märkligt att som kvinna tillhörde jag en viss grupp och som anställd en annan. De första tio åren som jag arbetade förhöll jag mig till det här som ett neutrum, det tredje könet, nån som avvek.”* Hon kan idag se fördelar med

att vara annorlunda: ”Efter 20-25 år i yrkeslivet kan jag tycka att det finns poänger med det där man blir väldigt synlig genom att vara avvikande.”

4.2.2 Fördel att alla var kvinnor i utbildningen

Samtliga kvinnor utom en, anser att det var en fördel att alla deltagarna vid ledarutbildningen med mentorskap var kvinnor. Många menar att de jobbar bara med män och därför tycker att det är spännande och bra att bara få vara med kvinnor. En annan tycker det är skönt att slippa spänningarna mellan könen.

Jag tror inte man hade kunnat genomföra den i det här konceptet om det var en blandad grupp utan det byggde på att det var kvinnor. Jag vet egentligen inte. Det är ju klassiskt om man ska ha speciella tjejklasser. Jag tror att det handlar väldigt mycket om det finns en medvetenhet om könet och om man har det här genusperspektivet då kanske det är möjligt att ha en mixgrupp. Om läraren inte har det då tror jag att det är en fördel om man har separerade grupper. Sen är ju verkligheten så att vi ska vara mixade och vi ska veta att vi är olika. Det finns ju ingen mening med att göra om varandra utan mer att vi ska ta vara på varandras styrkor och svagheter som det är att vara man eller kvinna.

Absolut en fördel att det bara var kvinnor. Det hade aldrig blivit det relativa lugnet. Slipper spänningar mellan könen. Jag vet hur den manliga strukturen fungerar – vi hade inte kunnat gå på djupet. Den här formen/gruppen hade inte fungerat som tvåkönad. Med denna som bas skulle jag gå en tvåkönad, utan den här skulle jag inte klara det. Nu skulle jag behöva en repris. Vi ska ha utbildning för kvinnor för att bli starka men vi måste blanda oss annars får vi inte kommunikation/förändring. Få grabbarna grus att tro att de är de som kommit med idén – annars kommer jag inte få igenom projektet. Så har jag gjort. Det är ett tecken på att vi kvinnor har för lite makt. Man måste veta när man ”prostituerar” sig – för vad, är det värt det. Det får inte bli en vana, ett sätt att bete sig.

4.2.3 Syn på ledarskap

Kvinnorna har olika åsikter om ledaregenskaper och vilka ledaregenskaper som är viktiga. Lyhördhet är uteslutande det som samtliga uttrycker är en egenskap av vikt. Att se att människor är olika och låta alla vara med, att vara rättvis, prestigelös, handlingskraftig,

beslutsam och modig är också egenskaper som uttrycks som viktiga. Bra ledaregenskaper är de som samtliga uttrycker är lyhördhet, tydlighet och beslutsamhet. Andra viktiga ledaregenskaper som framkom var att känna sig själv, inte ta snabba beslut, lyssna in, inte ta sig själv på så stort allvar. Någon uttrycker sig som följer: *”Beslutsamhet, ibland måste man ta beslut mot någons vilja, det beror på hur många man är chef över, alla kan inte alltid vara nöjd, då dör man själv som människa.”*

4.3 Arbetets påverkan på sociala nätverk

Här har vi tittat på vad kvinnorna gör på sin lediga tid och vilka de träffar på sin fritid. Fritiden är sammankopplad med arbetet på flera sätt. Eftersom de flesta kvinnor vi intervjuat har ledande positioner gör det också att de satsar mycket tid och kraft till arbetet. Det påverkar kvinnornas fritid på det sätt att många av dem pratar om tid och ork efter jobbet som bristvaror. Arbete och fritid är också sammankopplat på det sätt att med chefsjobbet kommer också att kvinnorna träffar många människor på jobbet. Fritiden påverkas i den mening att behovet av att träffa folk efter arbetet minskar. Krävande arbeten gör också att kvinnorna behöver tid för sig själv när de inte jobbar. Det finns dock en grupp kvinnor som inte uttrycker att arbetet påverkar fritiden. Gemensamt för den gruppen är att de inte är chefer idag.

4.3.1 Långa arbetsdagar och krävande jobb

Att jobba långa dagar är inte ovanligt. Flera av kvinnorna försöker begränsa tiden på jobbet så att det inte blir mer än ett heltidsjobb. En effekt av att arbetsveckan är lång blir att den fria tiden inte kan användas till det kvinnorna önskar. *”Arbetar långa dagar. Lätt att det blir tolvtimmarsdagar. Försöker arbeta mindre. Jag har inte makt över min fritid men det är mitt eget fel det är bara att återta makten.”*

Att vara en chef som tycker att delaktighet och gemensamma beslut är viktigt kan begränsa vad man orkar göra på sin lediga tid. *”Jag vet också att det beror på att jag möter människor hela tiden och jag är väldigt intensiv i kontakter med folk och jag är väldigt trött efter dagarna på jobbet. Jag värdesätter så otroligt mycket viet på arbetsplatsen, det är därför det blir så tigt i schemat, när jag vill att alla ska ha tillgång, att vi ska prata och förstå varandra även fast vi inte tycker lika. Jag sitter inte och stänger in mig här på rummet och bestämmer hur det ska vara utan det är vi ihop, vart ska vi, hur går det”.*

Även om arbetsveckan är lång för en del av kvinnorna uttrycker de inte en vilja att förändra det. *”Jag jobbar rätt mycket, jag kanske jobbar 50 timmar i veckan men det är alltid mycket att tänka på så att under veckodagarna träffar jag ingen förutom han som har ett rum hos mig och sonen men på helgerna blir det inte mycket av att jag träffar folk heller men det är gamla arbetskamrater i hög utsträckning de jag träffar.”*

Många av kvinnorna upplever sig ha begränsat med tid både för att träffa vänner och för att hinna med allt de skulle vilja göra. I vissa fall har det att göra med resande i arbetet. *”Jo, men jag vill ha mer kontakt med vänner än vad jag har. Man hinner inte. Jag är mycket bortrest”.*

Väldigt många av kvinnorna upplever att jobben tar mycket tid och kraft, vilket gör att man inte orkar så mycket på sin lediga tid. *”Ens sociala liv på fritiden om man har ett chefsjobb som kräver väldigt mycket av en så har man inte så mycket ork över till att ha nåt stort nätverk, att underhålla relationer för att jobbet tar så mycket tid och energi så att när man blir ledig vill man vara för sig själv.”*

4.3.2 Koppla av, koppla bort jobbet och vara med familjen

Fritidsaktiviteter som promenader, trädgårdsarbete, matlagning och träning, både fysisk och mental, är återkommande hos kvinnorna. De uttrycker att de behöver tid för sig själv. *”Jag försöker att koppla av från mitt jobb genom att motionera. Jag har en liten sommarstuga som jag pysslar i, som är väldigt avkopplande. Det gäller att få balans i ett sånt här jobb som kräver så mycket av en, att rensa hjärnan så att det inte blir för mycket jobb.”* De flesta kvinnorna väljer att vara med familjen då de inte arbetar. *”Att vara tillsammans med min lilla familj är det jag prioriterar på den tid jag inte jobbar. Vara hemma och mysa, laga god mat (det är min man som gör det) att vara ihop”.*

4.3.3 Behovet av umgänge tillfredsställs på jobbet

Förutom att de ger uttryck för att jobben är tids- och kraftkrävande säger de också att eftersom de har så många relationer och träffar så mycket folk i arbetet väljer de att inte träffa så många på fritiden. Att använda fritiden till att umgås med de närmaste kan ses som ett uttryck för att behovet av umgänge blir tillfredsställt på jobbet. *”Träffar mest min man, jag hinner som sagt inte mer och har inte så mycket behov. Man jobbar och där träffar man kollegorna och jag tycker att det räcker, jag har inte ett behov av att umgås med kollegor privat.”* Genom att umgås på jobbet får man också möjlighet att göra annat på fritiden. *”Ja, genom att jag träffar*

så mycket folk i mitt jobb och så blir det inte så mycket umgänge, jag gillar matlagning, trädgårdsarbete, vi har ett eget hus.”

4.3.4 Makt över fritiden

Det finns några kvinnor som varken nämner tid som ett problem eller att jobbet kräver så mycket av dem och de här kvinnorna uttrycker inte på något sätt att de skulle vara begränsade av arbetet när det gäller vad de gör eller vilka de träffar på sin lediga tid. *”Musik, friluftsliv, mediterar, mat, familj, vänner, resor. Sitter mycket i telefon och mejlar mycket med vänner som inte finns här, har vänner i hela landet.”* Gemensamt för dessa kvinnor är att de inte är chefer i dag. En av dem beskriver hur hon prioriterat bort relationer efter att hon slutade vara chef. *”Jag har allt mer stängt av bra-att-känna-bekantskaper. Det kan ju delvis ha att göra med den förändrade positionen att jag inte längre är chef att jag inte har något behov av dem”.*

4.4 Det sociala nätverket kopplat till utbildningen

Närverksbyggande var något som framhävdes som viktigt i ledarutbildningen med mentorskap och det var med som en målsättning i ledarskapsutbildningen att kvinnorna skulle ha med sig det vid kursens avslutning. Dock organiserades inte detta från ledarutbildningen utan det fick kvinnorna ansvara för själva. Några har gjort det mera systematiskt och organiserat medan andra endast har sporadiska kontakter. Flera av kvinnorna skapade sig ett nätverk i samband med utbildningen. Det inkluderade för de flesta av dessa kvinnor, i första hand, de övriga deltagarna. I några fall inkluderades även någon av föreläsarna och/eller mentorerna i kvinnans nya sociala nätverk. Inte alla upplever sig ha god kontakt och kontinuerliga träffar med det nya nätverket, men de flesta uttrycker sig ändå ha ökat sitt nätverk och säger sig till exempel kunna ringa de flesta av deltagarna om de skulle önska, som referenser, eller till att rådfråga eller liknande.

En av kvinnorna startade ett organiserat nätverk med jämlikar, det vill säga kvinnor som hade liknande bakgrund och utbildning. Detta nätverk har under åren utökats och är väl fungerade än idag, medan en annan av kvinnorna inte alls har någon kontakt med någon från ledarutbildningen och hon upplever sig inte ha något gemensamt med de andra kvinnorna längre då hon bytt yrkesbana i livet. Någon svarar att hon har kontakt, med tio till tolv av deltagarna. De träffas, äter, pratar och det är både personliga och jobbrelaterade saker som ventileras. Någon svarar också att de träffas både flera i grupp och på tu man hand.

Kvinnorna uttrycker också sin allmänna syn på nätverkande. De flesta skiljer på nätverk, som arbetsrelaterade nätverk och kompisrelaterade/privata nätverk. Någon säger sig ha blivit medveten om att karriärnätverk är viktigt för framgång genom ledarutbildningen. En annan kvinna säger att: *”Jag fick kunskap om nätverk i utbildningen och insikt om vikten av att föra samtal om arbetet utanför arbetsplatsen. Behovet av att möta andra är stort, jag hade behövt de, att jag inte har haft förstånd att behålla nätverket! Några var bra på att hålla ihop, jag valde bort”*.

4.5 Ökade karriärmöjligheter

När det gäller ökade karriärmöjligheter anser sig de flesta inte ha genererat karriärmöjligheter via ledarutbildningen. Dock finns det några som ser sig ha tilldelats karriärmöjligheter direkt i anknytning till ledarutbildningen och dess deltagare eller via sin mentor. Många anser också att de skulle kunna använda sig av deltagare och/eller mentorer/föreläsare, som därmed kunde leda till karriär. Många uttrycker sig ha stärkt sitt självförtroende som därmed genererat möjligheter till jobb etcetera. *”Hela utbildningen har varit avgörande för att överhuvudtaget våga ta steget och byta jobb, att jag vågade ta steget och tro mig om att kunna det och att jag sen fick jobbet och att jag har blivit betydligt säkrare i rollen som ledare.”*

Några av kvinnorna uttrycker också att ledarutbildningen gett insikter och självförverkligande tankar, och dessa i sin tur kan ha genererat exempelvis mod som i sin tur gett styrka att söka nytt jobb. Några delar således upp begreppet karriär i två delar. Den ena delen definieras som yrkes/befattningskarriär, och den andra delen definieras som en inre resa eller ökat självförtroende. En av kvinnorna uttrycker sig som följer: *”Nej, jag har inte fått karriär, inte direkt. Karriär för mig betyder utveckling på många olika plan, också personlighetsmässigt, inte bara befattningsmässigt, kontakterna har inte hjälpt mig på det sättet, men om man hade problem idag och någon av tjejerna var expert skulle jag använda mig av någon av dom”*.

Någon uttrycker sig att karriär har hon inte fått. *”Inte direkt, men kontakterna har gett mig nya möten, hjälp att hitta rätta vägar vem jag skall kontakta, och så vidare. Jag tordes söka nya jobb, jag har fått inside information och jag kan använda dom som referenser. Jag hade aldrig startat eget utan utbildningen”*. En annan kvinna säger att: *”Jo då visst, man får jobb via kontakter. Kanske speciellt detta nätverk jag vet att dom föreslagit mig till olika jobb och som talare”*.

De flesta anser sig ha haft någon form av nytta av nätverket som de skapade via ledarutbildningen. En kvinna uttrycker sig att *"Ledarutbildningen startade en process, efteråt kan man se den röda tråden eller att det var undermedvetna val"*.

4.6 Upplevelse av mentorskapet

Nästan alla kvinnor som hade en kvinnlig mentor, är mycket nöjda med sina val av mentorer. De flesta har haft god kvalitet på kontakten med sin mentor och ser sin mentor som en bra förebild och de flesta tycker att mentorn hade de ledaregenskaper de själva anser vara viktiga. Någon fick inte tag i den som dom önskat som mentor men har ändå tyckt att resultatet med den mentor som slutligen valde blev bra. En kvinna uttryckte också en viss missnöjdhet genom att träffarna inte var så ofta förekommande, men delger både hennes och mentorns tidsbrist som orsak och tycker att de träffar som var, var av värde.

En kvinna uttrycker hur hon direkt kunde se en attitydförändring gentemot henne på sin arbetsplats, då hennes mentor hade hög status som därtill hade direkt knytning till kvinnans arbetsplats. *"Jag fick en högre status, jag blev en intressantare person i mitt jobb för omgivningen och detta på grund av min mentor."*

En del utvecklade både en privat och personlig kontakt med sin mentor medan andra endast hade en formell kontakt. Någon har kontakt med sin mentor än idag, dock har de flesta påpekat att kontakten runnit ut i sanden. Nästan samtliga menar dock att dom skulle kunna och skulle inte tveka, att ta kontakt med sin dåvarande mentor om så önskades.

För några av kvinnorna har kontakten med mentorn i någon form lett till ökande karriärmöjligheter. För en av kvinnorna var mentorn och kontakten med mentorn direkt avgörande. Denna kvinna beskriver att *"Min mentor handplockade mig till sitt företag, jag fick högre position och ingick i ledningsgruppen"*.

Några av kvinnorna valde medvetet en kvinna som mentor. *"Jag valde medvetet en kvinna, jag ville få kontakt med min kvinnliga sida. Jag valde henne för att hon var i min situation med barn och karriär"*.

Bland de kvinnor som hade en manlig mentor är flertalet mindre nöjda med sitt val av mentor. Ett par av kvinnorna var mycket nöjda med sitt val av mentor och tycker att de fick ut vad de ville av mentorskapet. En kvinna säger att: *”Vi kom överens om ett arbetssätt, och det var jag som föreslog det, det gav mycket att ha det strukturerat, small talk är inte min grej, mentorn var en bra förebild.”*

Orsaksförklaringarna till dem som var mindre nöjda är bland annat tidsrelaterade. De hann inte träffa varandra som planerat, mentorn var för upptagen eller kontakten var krystad. Dock framställs det att det inte var ”fel” på mentorn, och han som person. Några är också missnöjda med mentorn som förebild (dock inte alla) och tycker inte heller att han hade de ledaregenskaper de själva ansåg vara viktiga. Någon uttrycker sig att: *”Vid något tillfälle hade vi bra kontakt, det blev inte på mina villkor, vi hade inte särskild bra kvalité på kontakten utifrån mina förväntningar.” Jag är egentligen inte nöjd med mentorn, han har inte de ledaregenskaper jag anser viktiga”. En av kvinnorna anser att mentorn har haft betydelse för hennes karriärmöjligheter men flertalet anser inte att karriärmöjligheterna ökat med mentorn. En av kvinnorna sökte medvetet en man som mentor, hon är också mycket nöjd med resultatet, hon menar att hon *”Sökte medvetet en manlig mentor som kunde ge mig min motsats. Jag talar gärna i kvinnliga termer, jag ville konfronteras ett manligt tänkande”*.*

5. DISKUSSION

Syftet med uppsatsen var att undersöka om deltagarna i en ledarutbildning med mentorskap upplever att deras sociala nätverk och/eller karriärmöjligheter har förbättrats med anledning av utbildningen. Vi ville också undersöka om mentorskap och nätverksbyggande är verktyg som förbättrar kvinnors karriärmöjligheter. För att göra detta använde vi oss av Bourdieu som använder begrepp som kulturellt, socialt, ekonomiskt och symboliskt kapital.

Bourdieu skiljer mellan olika slags kapital såsom kulturellt kapital (där han inkluderar ett förfinat språkbruk och utbildning), socialt kapital (vilket handlar om dina släktband, vänskapsförbindelser, kontakter kollegor etcetera) ekonomiskt kapital (materiella tillgångar samt kunskap om ekonomins spelregler) samt symboliskt kapital (de symboler och attribut man behöver för att behärska och kunna använda sin konkurrensförmåga och tillhörighet). En människas habitus grundläggs genom de vanor hon införlivar i familjen och i skolan och dessa fungerar som ett seglivat och ofta omedvetet handlingsmönster. Vissa sociala miljöer formar habitus mer än andra, särskilt uppväxtförhållandet. Habitus är kön, klass, uppväxt och sociala miljöer. Habitus påverkar samhällsstrukturer och förändrar kapitalen.

Vi tittar på habitus genom att se på föräldrarnas yrke och utbildning, föräldrarnas inställning till utbildning och kvinnornas upplevelse av familjens ekonomiska situation under uppväxten. Vi tittar också på deras upplevelser att vara kvinna eftersom Bourdieu menar att kvinnor bär med sig ett negativt kapital just för att hon är kvinna. Hon lever i ett patriarkalt samhälle, där han menar att i det rådande samhällsförhållandet och i de flesta kontexter fungerar manlighet som positivt och kvinnlighet som negativt kapital. Bourdieu menar även att det sociala kapitalet blir användbart för kvinnan eftersom hon kan vinna fördelar och makt genom att ha ett stort nätverk av inflytelserika kontakter.

5.1 Habitus

De kvinnor som växte upp i medelklassen upplevde sig ha ett större ekonomiskt kapital under sin uppväxt än de som växte upp i arbetarklassen. Kvinnorna i arbetarklassen beskrev den ekonomiska situationen som begränsad, medan kvinnorna i medelklassen upplevde den som bra eller medel. Av kvinnorna i medelklassen var det närmare hälften av föräldrarna som hade någon form av högre utbildning vilket innebär att de kvinnorna också hade tillgång till ett större kulturellt kapital jämfört med kvinnorna i arbetarklassen. Näst intill alla kvinnor i medelklassen upplevde att deras föräldrar hade en positiv inställning till utbildning och såg

det som något naturligt eller självklart. Av kvinnorna i arbetarhemmen var det endast ett par stycken som uttryckte att deras föräldrar hade en positiv syn på utbildning. Föräldrarnas inställning till utbildning kan vara något som påverkar människors framtida yrkes- eller studieval. När det gäller kvinnorna som vi intervjuat har samtliga lägst gymnasial eller motsvarande utbildning och de flesta har också en högskole- eller universitetsutbildning, oavsett bakgrund. Bland de som inte har högskole- eller universitetsutbildning hade inte heller föräldrarna det. Däremot var föräldrarnas inställning till utbildning varierande hos de kvinnor som inte har en högre utbildning.

Eftersom större delen av kvinnorna har en högre utbildning kan man säga att de har gott om kulturellt kapital i form av egen utbildning. Det finns dock många kvinnor, vars föräldrar inte hade utbildning, som gått vidare till akademisk utbildning. Att så många av kvinnorna har en högre utbildning och så få av deras föräldrar hade det kan delvis förklaras av att fler studerade vidare på 1970 och 80-talen än på den tiden då kvinnornas föräldrar var unga.

När det gäller vilken befattning kvinnorna har kommer de som idag inte innehar en chefsposition, undantaget en som studerar för tillfället, från arbetarklasshem. Kvinnorna som är chefer har varierande klassbakgrunder och där är det svårt att hitta solklara kopplingar från bakgrunden till kvinnornas nuvarande situation. Vi kan konstatera att klassbakgrund inte är ensamt avgörande för om kvinnorna har nått en topposition i sitt yrke eller inte. Något som kan ha betydelse är att större delen av kvinnorna, oavsett position, har traditionellt sett manliga utbildningar.

5.2 Bourdieus negativa kapital

Bourdieu menar enligt Moi, att kvinnor bär med sig ett negativt kapital just för att de är kvinnor. Hon lever i ett patriarkalt samhälle, där han menar att det rådande samhällsförhållandet och i de flesta kontexter fungerar manlighet som positivt och kvinnlighet som negativt kapital.

5.2.1 Negativt kapital

Nästa alla kvinnor upplever sig ha blivit behandlade på ett speciellt sätt just för att de är kvinnor. De flesta upplever det bra att vara kvinna men en del av dem kan ibland se problem. Till exempel upplevs kvinnor behöva vara väldigt måna om sina utseenden för att bli respekterade medan män kan vara lufsig. En annan ser hur män motarbetade ett projekt för

kvinnor och hur hon tidigare hade fått hållas eftersom hon inte hade upplevts som något hot. Samma kvinna beskriver hur hon inte kände sig hemma vare sig bland sina manliga kollegor och kvinnorna på sin arbetsplats. Hon kände det märkligt att som kvinna tillhöra en grupp och som anställd en annan. Hon upplevde sig som ett tredje kön då, men kan idag se fördelar med att vara annorlunda som hon uttrycker sig. Hon ser sig bli synlig genom att vara avvikande.

” En kvinna beskriver hur hon skulle starta ett företag och revisorn till företaget nonchalerade henne och vände sig till hennes man, hon kände sig kränkt. ”*Som kvinna måste man höja rösten mer än män för att höras och vara starkare och så för att bli trodd på, ibland kan det finnas en misstänksamhet bara för att man är kvinna*” är en annan upplevelse av att vara kvinna.

Nästan alla tycker att det var en fördel att deltagarna i ledarutbildningen uteslutande var kvinnor. Många jobbar bara med män och därför tycker de att det är spännande och bra att bara få vara med kvinnor. Någon tyckte också att det var skönt att slippa spänningar mellan könen och menar att utbildningen aldrig hade gett detsamma om män deltagit. Någon uttrycker vikten av utbildning för att stärka kvinnan så att hon törs stå på sig. Ett tecken på att kvinnor har för lite makt är att man som kvinna måste låta männen tro att sina egna förslag och idéer är deras för att de ska bli verklighet. ”*Man måste veta när man prostituerar sig, för vad, är det värt det, det får inte bli en vana, ett sätt att bete sig*” uttrycker sig samma kvinna.

Ovanstående tillsammans går att knyta an det negativa kapitalet. Det kvinnliga anses som det svaga och detta föds kvinnan med och det påverkar henne och hennes upplevelse att vara kvinna. Det kvinnorna beskriver här ovan är att de i många fall måste förhålla sig till det som är normen, det vill säga det manliga. Bourdieu menar när han talar om det negativa kapitalet som kvinnan bär på att hon kan uppväga det genom att skaffa sig mer symboliskt kapital och därigenom konkurrensfördelar. Att kvinnorna medvetet börjar spela på männens villkor och anpassa sina beteenden utifrån den rådande, manliga normen, ser vi som ett sätt för kvinnor att uppväga sitt negativa kapital.

5.2.2 Kvinnornas syn på ledarskap

I inledningen beskriver vi en problematik att kvinnor inte finns på toppositioner i samhället. Orsaksförklaringarna är många. Att vara ledare ställer vissa krav knutet till definitionen av ledarskap. Kvinnorna själva har olika åsikter om vilka ledaregenskaper som är viktiga. Bland kvinnorna som gick ledarskapsutbildningen finns otaliga uttryck för vad ett bra ledarskap är.

De flesta uttrycker följande egenskaper som definition på ett bra ledarskap; lyhördhet, samtidigt som man måste kunna ta beslut, men inte ta beslut utan att lyssna på personalen (en paradox som kan vara svårt att leva upp till). Andra viktiga ledaregenskaper är att se att människor är olika och låta alla vara med, att vara rättvis, prestigelös, handlingskraftig, beslutsam och modig. Tydlighet, beslutsamhet, att känna sig själv, inte ta snabba beslut, lyssna in, inte ta sig själv på så stort allvar är slutligen bra och viktiga ledaregenskaper enligt dessa kvinnor.

Kraven är oerhört höga. Kvinnor, som föds med ett negativt kapital, måste kanske vara än bättre ledare än männen. Det är inte svårt att förstå att kvinnor med denna syn på ledarskap, drar sig för att bli toppledare, för vem kan vara allt detta.

5.3 Sociala nätverk

Eftersom Bourdieu enligt Moi, menar att det sociala kapitalet blir användbart för kvinnan då hon kan vinna fördelar och makt genom att ha ett stort nätverk av inflytelserika kontakter, ville vi se hur dessa kvinnors sociala nätverk såg ut och om kvinnorna upplevde sig ha fått ett större socialt nätverk genom ledarutbildningen som lett till karriär. För att kunna svara på det har vi dels tittat på vilka kvinnorna träffar på sin fritid och dels om de skapade ett nätverk med anledning av ledarutbildningen.

Upplever kvinnorna att deras sociala nätverk har ökat med anledning av utbildningen? Bourdieu beskriver det sociala kapitalet som dina relationer. Det inkluderar alltså familj/släkt, vänner, gamla skolkamrater, arbetskollegor etcetera. Bourdieu menar enligt Moi, att även det sociala kapitalet blir användbart för kvinnan eftersom hon kan vinna fördelar och makt genom att ha ett stort nätverk av inflytelserika kontakter. Det sociala kapitalet, alltså dina relationer, är det som ingår i ditt nätverk, ditt sociala nätverk. Som vi tidigare beskrivit och definierat är det sociala nätverket dina sociala relationer från såväl kvantitativ som kvalitativ synpunkt och det har olika storlek och sammansättning i olika grupper i befolkningen.

5.3.1 Arbetets påverkan på sociala nätverk

Vi har tittat på kvinnornas lediga tid och vilka de träffar. Fritiden inkluderar delvis det sociala kapitalet. Många av kvinnorna satsar mycket på sina jobb och det påverkar deras fritid genom att de upplever sig ha kort om tid och lite ork. Några säger att de skulle vilja träffa sina vänner mer. Fritiden och det sociala nätverket som utkommer av fritiden påverkas också i den

mening att behovet av att träffa folk efter arbetet minskar eftersom kvinnorna har krävande arbeten, de upplever att de behöver tid för sig själv. En grupp kvinnor ger dock inte uttryck för att arbetet påverkar fritiden, dessa är inte är chefer idag.

De flesta kvinnorna väljer att vara med familjen då de inte arbetar. Familjen är då en viktig del av det sociala nätverket. Genom att kvinnorna umgås med kollegorna på jobbet, behövs de inte privat, då även om kollegorna är en del av det sociala nätverket är de inte inkluderade i fritiden, utan ses som jobbrelaterade. När vi frågar kvinnorna om vilka de träffar på sin fritid ser vi hur mycket arbetet påverkar vad de väljer att göra eller vad de orkar med efter jobbet.

5.3.2 Det sociala nätverket kopplat till utbildningen

Som vi tidigare nämnt var nätverksbyggande en viktig bit i ledarutbildningen med mentorskap. Resultatet visar att kvinnorna upplever att de fått ett större socialt nätverk med anledning av utbildningen och att de inkluderat de kvinnor som deltog där. Några har också inkluderat sin mentor och/eller någon av föreläsarna i sitt nya sociala nätverk. Bourdieu menar ju också som tidigare nämnts, att det sociala nätverket är viktigt då det kan generera karriär, speciellt när det gäller kvinnor som har ett medfött negativt kapital. Om det genererat karriär kommer vi titta vidare på lite senare i diskussionen, nu konstaterar vi att kvinnorna har fått ett större nätverk i anknytning till utbildningen. Några av kvinnorna gjorde det mera systematiskt och organiserat medan andra endast har sporadiska kontakter. Alla upplever sig inte ha tät kontakt eller kontinuerliga träffar med det nya nätverket, men de flesta uttrycker sig ändå ha ökat sitt nätverk och säger sig till exempel kunna kontakta de flesta av deltagarna om de skulle önska. Kvinnorna uttrycker också sin allmänna syn på nätverkande. De flesta skiljer på nätverk, som arbetsrelaterade nätverk och kompisrelaterade/privata nätverk.

5.4 Ökade karriärmöjligheter

När det gäller ökade karriärmöjligheter upplever de flesta kvinnorna sig inte ha genererat direkta karriärmöjligheter via ledarutbildningen. Dock finns det några som ser sig ha tilldelats karriärmöjligheter direkt i anknytning till ledarutbildningen och dess deltagare eller via sin mentor. Många anser också att de skulle kunna använda sig av deltagare och/eller mentorer/föreläsare, som därmed kunde leda till karriär. Vi kan se att för några av kvinnorna har det sociala nätverket utökats med anledning av utbildningen och i vissa fall har det genererat karriär. På dessa kvinnor stämmer alltså Bourdieus tes om att socialt nätverk leder till karriär.

Det finns också en svårare sida att analysera med detta, och det är att flera kvinnor uttrycker hur ledarutbildningen gett insikter och självförverkligande tankar, och dessa i sin tur kan ha genererat till exempelvis mod som i sin tur gett styrka att söka nytt jobb. Som en uttrycker sig menar hon att utbildningen varit helt avgörande för hennes agerade att kunna söka och få ett jobb. Huruvida detta har genererats av det sociala nätverket går inte att utröna. Många av kvinnorna ser utbildningen och nätverket från utbildningen som en del i deras framgångar i yrkeslivet men de säger också att andra faktorer som till exempel livserfarenhet och ålder har spelat in. Slutligen anser sig de flesta ha haft någon form av nytta av nätverket som de skapade via ledarutbildningen. En kvinna säger att: *”Ledarutbildningen startade en process, efteråt kan man se den röda tråden eller att det var undermedvetna val.”*

Även om utbildningen och de nätverk kvinnorna skapade i samband med utbildningen i de flesta fall inte har genererat karriär i form av högre position så upplever samtliga kvinnor att de fått bättre självförtroende. De har fått kunskap om sig själv som människor och som ledare. Det är svårt att säga exakt vad stärkt självförtroende innebär för karriärmöjligheter men det kan förmodligen vara avgörande för om en kvinna törs eller inte törs söka eller tacka ja till ett chefsjobb.

5.5 Upplevelse av mentorskapet

Mentorskapdelen har lett till både positiva och negativa åsikter. I något fall kan man direkt se hur mentorn, som nytt socialt kapital och därmed ny i kvinnans sociala nätverk, genererat möjligheter till karriär i någon form. Detta hos till exempel den kvinna som direkt kunde se en attitydförändring gentemot henne på sin arbetsplats, då det blev känt vem hennes mentor var. Hon fick inbjudningar som hon tidigare inte fått och blev en intressantare person i organisationens ögon. För en annan av kvinnorna var mentorn och kontakten med mentorn direkt avgörande för karriären, då mentorn handplockade henne till sin nya position som var högre och mer inflytelserik. För de flesta har mentorn och kontakten med denne runnit ut i sanden, även om alla ser sig kunna ta kontakt igen om behovet finns.

Kvinnorna sökte olika saker hos sina mentorer. En del valde medvetet en man eller en kvinna, medan andra fick tips och bara tog sig en mentor. Vi kan se att där kvinnan gjort ett medvetet val av mentor har hon också varit mer nöjd med kontakten. Det går inte att säga att mentorskap i sig leder till karriärmöjligheter för kvinnor. För en del kan det göra det, och för de som de gjort det för har givetvis kontakten med mentorn varit avgörande. För de kvinnor

som inte varit nöjd med sin mentor hade eventuellt mentorskapet kunnat leda till karriär om de haft en fungerade kontakt, det går inte att analysera här. Men vi kan också konstatera att kvinnor som varit nöjda med kontakten med sin mentor inte nödvändigtvis fått karriär via denne.

Av de kvinnor som hade en manlig mentor är flertalet mindre nöjda med sina val av mentorer. De manliga mentorerna verkar avsätta mindre tid för sina adepter och kvinnorna ser inte alla gånger mentorn som en bra förebild. De manliga mentorerna lever inte alla gånger upp till kvinnornas syn på viktiga ledaregenskaper. Bland de kvinnor som hade en kvinnlig mentor är flertalet mycket nöjda med sitt val av mentor. De kvinnliga mentorerna ses som goda förebilder i hög utsträckning och de har också de ledaregenskaper som kvinnan anser viktiga.

6. SLUTSATSER

Sociala nätverk som verktyg

Tidigare forskning och flera teoretiker har visat på att sociala nätverk påverkar din karriär och vilka framgångar du har i ditt liv. Med denna uppsats ville vi se om kvinnorna som gått ledarutbildningen med mentorskap upplevde sig ha fått större sociala nätverk och/eller bättre karriärmöjligheter. De slutsatser vi kan dra kring dessa frågor är att för de flesta kvinnor har utbildningen genererat någon form av större nätverk. Antalet år som gått sedan kvinnorna deltog i utbildningen varierar mellan fem och nio. Många har inte längre någon regelbunden kontakt med kurskamraterna men de flesta av dem säger att de skulle kunna använda sig av kontakterna på ett eller annat sätt. Utbildningen har för de flesta inte som ensam orsak lett till karriär med betydelsen högre position. Däremot upplever kvinnorna att utbildningen stärkt dem på flera sätt vilket i sin tur kan leda till framtida karriärmöjligheter. Vad som är svårt att utröna är hur stor inverkan själva nätverket från utbildningen har haft när det gäller indirekta karriärmöjligheter. Deltagare är en naturlig del av en utbildning och kvinnorna vi intervjuat upplever att de fått ut väldigt mycket av att träffa andra kvinnor i samma situation. Klart är i alla fall att utbildningen gett kvinnorna självförtroende och självkänedom som i förlängningen skulle kunna leda till att kvinnorna vågar ta på sig chefsjobb och att nätverket i viss mån bidragit till det. Sociala nätverk har betydelse för karriär. Många av kvinnorna har fått information om jobb genom kontakter, blivit rekommenderade eller fått tips om jobb de ska, eller inte ska söka.

Mentorskap som verktyg

Mentorskap kan också fungera som en hjälp för kvinnor att våga ta chefsjobb, en mentor kan fungera som en förebild och någon man kan använda till att utveckla sig själv med. Mentorskap och nätverksbyggande är verktyg som med fördel kan användas för att stärka kvinnor och därigenom få dem att våga och vilja ta på sig chefsjobb eller ledarpositioner. Vad som är viktigt är att det också sker på kvinnornas villkor. Om kvinnor har ett större behov av nära relationer än män, på grund av att de är socialiserade till det, kanske det viktigaste är att kvinnor får bygga nätverk på sina egna villkor. Det samma gäller mentorskapet, kvinnorna bör välja en mentor som kan ge henne det hon behöver i form av närhet eller distans.

Chefskapet påverkar det sociala nätverket

En intressant iakttagelse vi har gjort är att kvinnornas arbeten i stor utsträckning påverkar deras nätverk. Dels har de i många fall kontakter med mycket folk på jobbet och dels orkar de inte eller har inte tid för så mycket umgänge efter arbetet. Att ha ett chefsjobb kan alltså innebära att du måste prioritera bort vänner och ytliga bekanta. Det skulle kunna vara en förklaring dels till att kvinnor väljer bort chefsjobb men det skulle också kunna bidra som förklaring till varför män, som är chefer i större utsträckning än kvinnor, har fler kollegor i sina sociala nätverk. Om behovet av umgänge tillfredsställs på jobbet blir det ju naturligt så att man inte träffar så många nära vänner, bekanta, grannar och släktingar.

Familjen är viktig för kvinnorna, att umgås med de allra närmaste är något som många av dem prioriterar. Att de pratar om brist på tid och ork kan ha att göra med att de är kvinnor och känner att de bär huvudansvaret för hem och familj. Som Alvesson och Billing skriver i bok *Kön och organisation*, är brist på tid är ett stort problem för många yrkeskvinnor då de ofta har en dubbel arbetsbörda eftersom även förvärvsarbetande kvinnor tar hand om det mesta av hushållsarbetet.³¹ Hushållsarbete och ansvar för barn delas inte lika mellan män och kvinnor. Kvinnor har fortfarande ett större ansvar vilket till en viss del kan förklara att en del av kvinnorna i vår undersökning prioriterar familjen i första hand på sin fritid. Det kan också vara en förklaring till att fler kvinnor än män väljer bort att bli chefer.

Uppväxtens påverkan på karriär

Det är svårt att säga hur mycket uppväxtförhållanden och social bakgrund spelar in när det gäller om man som kvinna blir chef eller inte. Vilken klass man kommer ifrån, vilken utbildning och inställning till utbildning som föräldrarna har är självklart faktorer som påverkar en människas framtida livsval, vilket yrke eller vilken utbildning man väljer. Av de kvinnor vi intervjuat är de flesta chefer idag. De har olika uppväxtförhållanden, allt från arbetarbakgrund till medelklass. Vi har inte kunnat hitta självklara och enkla svar ur deras bakgrunder som kan svara på frågan hur det kommer sig att dessa kvinnor idag är chefer.

Anpassning som verktyg att skaffa sig konkurrensfördelar

Något som har betydelse när det gäller frågan om hur det kommer sig att kvinnor är underrepresenterade på toppositioner i samhället tror vi är det negativa kapitalet som kvinnor

³¹ Alvesson, M., Due Billing, Y., 1999:154.

bär på. Flera av kvinnorna vi intervjuat menar att de blivit behandlade på ett speciellt sätt just på grund av att de är kvinnor. Några av dem ger exempel på hur män motarbetat, ignorerat eller sett ner på dem för att de är kvinnor. När detta händer är det vanligt att kvinnorna på ett eller annat sätt anpassar sig till den rådande normen i samhället, det vill säga den manliga. Även när det gäller föreställningar om ledar - och chefskap finns det en underliggande manlig norm.

Boken *Kön och organisation* tar upp en undersökning gjord på mellanchefer inom Volvo där det visade sig att en tredjedel av kvinnorna upplevde att de var tvungna att prestera mer än männen för att bedömas som lika bra.³² Detta kan vara en förklaring till att kvinnorna vi intervjuat har så många ledaregenskaper som de tycker är viktiga. Kvinnliga chefer kanske känner högre krav på sig när de gäller hur de är som ledare, både från omgivningen och från sig själva. Att vara den ”perfekta chefen” kan vara ett sätt för kvinnor att skaffa sig konkurrensfördelar. Kvinnor kan skaffa symboliskt kapital och därmed konkurrenskraft för att kompensera det medfödda negativa kapitalet. Att vara den perfekta chefen, med alla ledaregenskaper som dessa kvinnor anser viktiga, kan skapa en enorm press och stressituation. Vad detta leder till, utbrändhet eller en backlash, kan inte vi svara på. Kanske kan detta vara en anledning till att kvinnor inte tar på sig de högsta ledarpositionerna och därmed saknas i toppskiktet? Vårt samhälle består till cirka hälften av kvinnor och det kan verka rimligt att samhället också styrs av cirka hälften kvinnor.

³² Ibid: 163.

REFERENSER

Litteratur

- Alvesson, M., Due Billing, y. (1999). *Kön och Organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Castells, M., (1997). *Informationsåldern - ekonomi, samhälle och kultur, del II*. Göteborg: Daidalos AB.
- Hellevik, O. (1996). *Forskningsmetoder i sociologi och statsvetenskap*. Borås: Universitetsförlaget.
- Månsson, P. (1995). *Moderna samhällsteorier*. Smedjebacken: Rabén Prisma.
- Persson, I., Wadensjö, E. (1997). *Glastak och glasväggar?* Stockholm: Statens Offentliga Utredningar.
- Roth, A. (2002). *Nya jämställdhetsboken*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- Trojer, L. (1999). *Kompetens för ledarskap inom forskningsorganisationer*. Boden: Luleå Tekniska Universitet.

Artiklar

- Moi, Toril. "Att erövra Bourdieu". "Kvinnovetenskaplig tidskrift" nr 1 (1994): 3-23.
- Renzulli Linda A., Aldrich Howard och Moody James. "Family matters: Gender, Networks and Entrepreneurial outcomes". "Social Forces" 79(2) (2000): 523-546.

Internet

<http://www.kooperativutveckling.org/tidningen/HW3.html>

2003-02-18

http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=273945&i_word=n%e4tverk

2003-02-28

<http://www.un.org/womanwatch/daw/cedaw/>.

2002-12-23

<http://www.aftonbladet.se>

2002-11-25

INTERVJUFRÅGOR

Del 1. Socialt kapital

Allmänt

Vad har du för utbildning/examen?

Har du gått någon utbildning efter avslutandet av ledarutbildningen?

Arbetsliv

Vad jobbar du med/Vad är ditt yrke/titel?

Har din titel/yrke förändrats efter ledarutbildningen?

Upplever du att din kontakt med dina kollegor förändrats efter utbildningen?

Vilka kollegor har du kontakt med, i vilka ärenden, hur ofta?

Familj/Släkt

Din uppväxtfamilj (föräldrar, syskon) – vad gör de, vilken utbildning har de, vad har dom för inställning till utbildning?

Din nuvarande familj/släkt – vad gör de, vilken utbildning har de?

Använder du dig av din familj i ditt arbete, hur ofta, vem?

Har något av ovanstående förändrats efter avslutandet av ledarutbildningen?

Fritid

Är du medlem i någon förening? Fackligt aktiv/politiskt aktiv?

Vad är dina fritidsintressen/Vad gör du på din fritid?

Vilka träffar du på din fritid? Vad gör de? Använder du dig av dessa i ditt arbete, hur ofta, vilka? Vad gör ni på er tid tillsammans?

Kontakter med ytliga bekanta – grannar och gamla skolkompisar – vad gör de?

Har något av ovanstående förändrats efter avslutandet av ledarutbildningen?

Ledarskapsutbildningen

Varför gick du in i projektet och hur fick du reda på det?

Upplever du att det var en fördel eller en nackdel i projektet att alla deltagare var kvinnor?

Vad är din upplevelse av att vara kvinna? Blir du bemött på något speciellt sätt?

Hur upplever du utbildningen i sin helhet, vad gav den dig?

Del 2. Nätverk

Upplever du att du skapat ett nätverk via utbildningen? Om ja, vilka ingick? Har du kontakt med dessa idag? Hur ser nätverket ut?

Upplever du att dessa kontakter på något sätt gett/lett till karriärmöjligheter? Upplever du att kontaktnätet öppnat nya dörrar för dig i karriären? (Definiera karriär, fråga om deras definition)

Upplever du att du haft nytta av kontaktnätet? Vad har du fått ut av det?

Sökte du jobb via jobbannons eller ditt kontaktnät?

Del. 3 Mentorn

Mentorns yrke, kön, var finns hon/han?

Hur upplever du att kontakt med mentorn fungerade, på vilket sätt?

Var? Hur ofta? Vad gjorde ni? Har ni kontakt idag?

Introducerade mentorn er till andra personer – vilka? Upprätthölls kontakten?

Upplever du att mentorn har haft någon betydelse för dina karriärmöjligheter?

Vilken kvalitet hade ni på kontakten?

Vad tycker du är viktiga/bra ledaregenskaper?

Hade din mentor de egenskaperna?

Var mentorn en bra förebild?

Är du nöjd med ditt val av mentor, nu i efterhand?

Upplever du att det är kontaktnätet via utbildningen/mentorn som öppnat dörrar till framtida karriärer eller är det någon annan kontakt som inte har med utbildningen att göra?

Del. 4 Ökade karriärmöjligheter och upplevelse av utbildningen

Upplever du att ledarskapsutbildningen haft betydelse för dig då det gäller;

- position
- lön
- nya arbetsuppgifter
- nytt arbete
- nya uppdrag
- självförtroende
- välbefinnande
- makt
- status
- socialt kapital
- större kontaktnät

Fiktiva situationer

1) Du har problem med din chef. 2) Du vill introducera något nytt i arbetet. 3) Du har personliga problem/funderingar.

När du har problem och/eller behöver råd, vem vänder du dig till och hur ofta har du kontakt med den personen (kollegor på arbetsplatsen, familjen/maka/maken/partner, eller vänner?)

Bild på nätverken

Intervjupersonen ritar upp sitt nätverk. En vägledning för intervjupersonen är att hon får se en bild av nätverk. Kvinnan får berätta hur många olika grupper hon har i sitt nätverk utifrån alternativen arbetsliv, familj och släkt, fritid samt ledarutbildningen. Därefter ritar hon upp vart och ett av dessa nätverk. Hur många män/kvinnor procentuellt finns i ditt nätverk? Be dem rita in de täta och de otäta kontakterna med annan penna.