



Bacheloroppgave

EK205E

Å gjøre karriere

Hva er karriereutvikling og hvordan skape en karriere?

av

Marianne Arntzen

[2009]



**Handelshøgskolen
i Bodø**

Abstract

In recent years, we have become increasingly more focused on our careers and job opportunities. The time where we would stay at the same job our whole life is almost over, as we now seek new ways to continuously improve our work life.

The main purpose of this paper is to see on how we can improve our work situation and build a career. I have focused on what factors that can be considered relevant in career development, such as personality, gender, values and network.

Forord

Dette semesteret markerer slutten på det treårig Bachelorstudiet i økonomi og ledelse ved Handelshøgskolen i Bodø. I den anledning skal det skrives en Bacheloroppgave som skal være i tilknytning til profileringen jeg hadde høsten 2008. Jeg valgte en profilering i relasjonsmarkedsføring og ledelse, så min oppgave er inspirert av sentrale temaer og teorier innenfor profileringen.

Formålet med oppgaven er å gi meg en bedre innsikt og forståelse for hvilke faktorer som påvirker karriereutvikling. For å undersøke dette har jeg foretatt åtte intervjuer med mennesker som selv er opptatt av å gjøre karriere og har god erfaring på dette området. I tillegg har jeg benyttet meg av relevant litteratur for å finne forslag til svar på mine problemstillinger.

Jeg ønsker å rette en stor takk til min veileder ved Handelshøgskolen i Bodø, Dorthe Eide, for gode innspill og lærerike samtaler. Jeg vil også takke alle jeg fikk intervjuer som bidro med interessante tanker og synspunkt til oppgaven.

Sammendrag

Det sies at det ikke handler om hvor du er, men hvor du vil. Alle kan oppnå det de ønsker dersom en tar noen valg, setter seg noen mål og jobber for å nå dem.

Mange mennesker i dag ønsker ikke bare gå til jobben for å tjene penger. De ønsker å bruke sine evner, lære nye ting, omgås andre mennesker og skape mening med deres arbeidsliv. Mange ønsker disse tingene, men vet ikke helt hva som skal til for å klare det. Jeg har derfor valgt å rette fokus på kunsten å gjøre karriere, og hvilke faktorer som spiller inn på karriere og karriereutvikling. Ut fra temaet er min problemstilling som følger:

“Hva er karriereutvikling og hvordan skape en karriere?”

På bakgrunn av min valgte profilering, relasjonsmarkedsføring og ledelse, samt oppgavens størrelse, har tatt utgangspunkt i noen sentrale faktorer som kan spille inn evnen til å gjøre karrieren. Her iblant nettverk og relasjoner, kjønn og personlighetstester. Jeg har blant annet funnet ut at disse faktorene spiller stor rolle i arbeidslivet i dag, og at det kan være nyttig å kjenne til disse dersom man ønsker å skape en suksessfull karriere.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	7
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave	7
1.2 Formålet med oppgaven og problemstilling	8
1.3 Avgrensning av oppgaven	10
1.4 Tilnærming til problemstillingene	10
2. Metode	12
2.1. Forskningsdesign	12
2.2 Valg av design og undersøkelsesmetode	13
2.3 Beskrivelse av datainnsamlingsprosessen	14
2.4 Utvelgelse av informanter	15
2.5 Presentasjon og tolkning av data	16
2.6 Studiens kvalitet	18
2.7 Etske drøftinger	19
2.8 oppsummering	19
3. En litteraturstudie	20
3.1 Hva vil det si å gjøre karriere?	21
3.2 Spiller kjønn inn på evnen til å gjøre karriere?	23
3.3 Hvilken betydning har relasjoner og netteværk for karriereutvikling?	28
3.4 Hvordan kan personlighetstester hjelpe oss på veien til karrieremessig suksess?	31
3.5 Oppsummering	36
4. Presentasjon og drøfting av funn fra intervjuene	37
4.1 Viktige faktorer for å gjøre karriere	37
4.2 Ferdighet, egenskap, kompetanse	39
4.3 Ytre faktorer	42
4.4 Å gjøre seg kjent i organisasjonen	43
4.5 Nettværk og relasjoner	45
4.6 Likestilling og kjønnsforskjeller	46
4.7 Uklare roller	48
4.8 Karrieretiltak	49
5 Avslutning	51
6 Videre forskning	55
Litteraturliste	56
Vedlegg	59

Tabelloversikt

Tabell 2 Kompetansekomponentene (Egendefinert)	40
---	-----------

Figuroversikt

Figur 1 Kunnskapsproduksjonsprosessens hovedelement og arbeidsgang (Andersen, 1998)	11
Figur 2 Skisse over litteraturstudie	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Figur 3 Viktige faktorer for å gjøre karriere (Egendefinert)	38
Figur 4 Johari vindu (Wade, 2005;56)	44
Figur 5 Viktige faktorer for karriereutvikling og å skape en karriere	52
Figur 6 Hvilken betydning kan nettverk og relasjoner ha for karriereutvikling?	53

1. Innledning

Dette kapitlet starter med en begrunnelse for hvorfor jeg har valgt å skrive om karriereutvikling samt formålet med oppgaven. Videre vil jeg gjøre rede for problemstillingen og mine forskningsspørsmål, samt hvordan jeg vil anvende aktuell teori. Avslutningsvis beskriver jeg oppgavens struktur.

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Som avsluttende oppgave ved Bachelorstudiet i økonomi og ledelse, ønsker jeg skrive om noe som er både relevant for meg og mine medstudenter, samt interessant for de fleste i yrkesaktiv alder. Karriereutvikling og yrkesvalg er ikke tema forbeholdt for nyutdannede som ønsker arbeid. Det kan være mange ulike årsaker til at vi ønsker eller må revurdere vår arbeidssituasjon, for eksempel;

- Vi er blitt arbeidsledig.
- Vi er lei av jobben og ønsker noe nytt og mer meningsfylt.
- Endrede prioriteringer; vi vil ha mer lønn, fritid med familien etc.
- Vi vil ha flere utfordringer og ønsker maksimalt ut av vårt arbeidsliv.
- Sykdom eller andre fysiske/psykiske årsaker.

Mange har blitt arbeidsledige som følge av finanskrisen. Nedskjæringer og permitteringer skjer stadig i norske bedrifter og etterlater seg flere mennesker som ikke aner hva de skal foreta seg når de står uten arbeid. Det kan være vanskelig å se optimistisk på mulighetene for å få ny jobb, men mulighetene er fortsatt til stede for arbeidsledige som ønsker seg en karriere.

Noen er lei av jobben og tenker at dette ikke var den karrieren de ønsket seg. De ønsker noe meningsfylt, noe de gleder seg til å stå opp til og som gir en dypere mening i hverdagen. Andre ønsker etter en viss tid ved samme arbeid nye utfordringer, arbeidsoppgaver eller arbeidsmiljø. Gjennom kurs, etter- og videreutdanninger kan man skaffe seg flere ben å stå på innenfor bransjen, og stå sterkere uansett hva man velger å gjøre senere i livet. Tiden da gullklokka etter 25 år var en motivasjonsfaktor er så godt som over (Njå, Rueslåtten, 2008), og mennesker blir stadig med bevisste på hva de kan få ut av sin yrkesmessige karriere.

Hypptig jobbskifte ville tidligere bli sett på som illojalt overfor arbeidsgiverne. Det kan det i dag også til en viss grad, men mange bedrifter oppmuntrer til etter- og videreutdanning. Arbeidslivet er i

stadig endring, og da ønskes ofte det samme av medarbeiderne (Nordhaug, 1998). Forutsetningene kan være at personene utvikler seg positivt ved hvert jobbskifte. Det kan være mer ansvar, ledelse eller utfordrende arbeidsoppgaver som gjør at en utvikles og stiger i gradene ved hver bedrift. Det kan også være positivt å rykke opp innen samme selskap. Mange er fornøyde med arbeidsplassen sin, men kunne tenkt seg flere utfordringer.

Mange ønsker å ta tak i sin arbeidssituasjon for å gjøre den bedre, men det er ofte lettere sagt enn gjort. Unnskyldninger som at "jeg er for gammel", "jeg har ikke råd" og "jeg tør ikke" er ofte brukt for å slippe gjøre noe med sitt innerste ønske. Karriereutvikling, yrkesvalg, kompetanse og nettverk er ord som kan få deg til å tenke framover med både bekymring og begeistring. Hvem er du, hva vil du oppnå og hvordan skal du få det til? Det sies at det ikke handler om hvor du er, men hvor du vil. Alle kan oppnå det de ønsker dersom en tar noen valg, setter seg noen mål og jobber for å nå dem. Som unge voksne blir vi tildelt en mengde muligheter, krav og forventninger til hva vi skal arbeide med og tjene penger på i voksen alder. Dagens unge oppfordres til å være god på skolen, satse stort, ha flere ben å stå på og velge utdanning med omhu. Dette fordi én utdanning kan føre til flere yrkesmuligheter på sikt. Ved å studere økonomi kan en bevege seg gjennom en mengde ulike bransjer og bedrifter. Begrensningene og mulighetene ligger i enhver persons personlighet, vilje og valg.

Denne oppgaven handler om kunsten å gjøre karriere, og hvilke faktorer som spiller inn på evnen til å gjøre karriere. Jeg har valgt å skrive om hva som er viktig å tenke på i forhold å skape en suksessfull karriere. Dette fordi du blant uendelig mange valgmuligheter kan velge rett vei dersom du vet hvem du er, hva du vil oppnå og hvordan du kan få det til.

Med bakgrunn i spesialiseringen "relasjonsmarkedsføring og ledelse" har jeg blant annet valgt å se på betydningen av nettverk og relasjoner.

1.2 Formålet med oppgaven og problemstilling

Formålet med foreliggende litteraturstudie er å få bedre innsikt og oversikt over hva vi kan gjøre i dag for å skape en karriere vi ønsker og blir stolt av. Vi definerer oss selv ofte ut ifra hva vi har oppnådd, og legger mye identitet i hva vi presterer og hvordan vi mestrer utfordringer. Vi jobber ikke bare for å tjene penger. Det handler også om å skape mening og identitet, faglig utvikling og personlig vekst. Når halve livet dreier seg om å gå på jobb, er det godt å kunne føle mening med det

man gjør. Mange vil si at dersom de vant flere millioner på lotto ville de fortsatt gå på jobb, fordi det er der man får brukt sine evner og treffe andre mennesker. Sosial samhandling er en viktig faktor for blant annet kunnskap, selvoppfattning, anerkjennelse og tilhørighet. Kollegaene kan inspirere, motivere og gjøre at vi gleder oss til å dra på jobb, men de kan også gjøre at vi mistrives på jobben. Med personlighetstester kan vi finne ut hvilke egenskaper vi har og hvilket yrke vi passer best i. John Hollands teori om yrkesmessige valg handler om at dersom vi velger å arbeide i miljø hvor oppgaver og arbeidsform matcher vårt personlighetstrekk, vil vi ha lettere for å trives og gjøre suksess.

Nye tider skaper nye behov og ønsker hos kvinner, og karriere blir alt viktigere. Familiesituasjonen har tidligere gjort det vanskelig for kvinner å arbeide, ikke minst skape en karriere med muligheter for å nå toppen da familien krevde sitt. Mulighetene i dag for kvinner som ønsker selvrealisering og arbeid utenfor hjemmet er mange, og utfordringene for disse kvinnene er å skape balanse mellom arbeid- og familieliv, uten at det ene skal gå på bekostning av det andre. Det er omtrent like mange kvinner som menn ute i arbeid i Norge i dag. På tross av dette er de fleste toppledere i dagens bedrifter menn. Kvinner er på god vei opp, men det er enda langt igjen til det råder full likestilling både på mellomledernivå og toppledernivå. Det sies at noen av grunnene til at det finnes så få kvinnelige toppledere er at kvinner har vanskelig for å knytte kontakter og skape nettverk. Det sies også at kvinner søker trygghet og menn utfordringer. Derav velger flere kvinner yrker hvor store endringer og karrierejag ikke forekommer i stor grad. Har menn bedre forutsetninger for å nå toppen enn kvinner?

I oppgaven har jeg valgt å fokusere på yrkesaktive mennesker, fordi å skape en karriere er en sentral del av livet til de fleste i den vestlige delen av verden.

Jeg ønsker å se på sentrale faktorer som bidrar til karriereutvikling, og gå nærmere inn i yrkeslivet til ulike aktører for å høre hva de mener om temaet, samt hvordan de bruker sine nettverk og relasjoner som verktøy for å oppnå sine mål.

Med bakgrunn i dette er oppgavens problemstilling med underproblemstillinger følgende;

“Hva er karriereutvikling og hvordan skape en karriere?”

1.) Hvordan kan kjønn påvirke muligheter til å gjøre karriere?

2.) Hvordan kan relasjoner og netteværk ha betydning for karriereutvikling?

3.) Hvordan kan personlighetstester hjelpe oss på veien til karrieremessig suksess?

1.3 Avgrensning av oppgaven

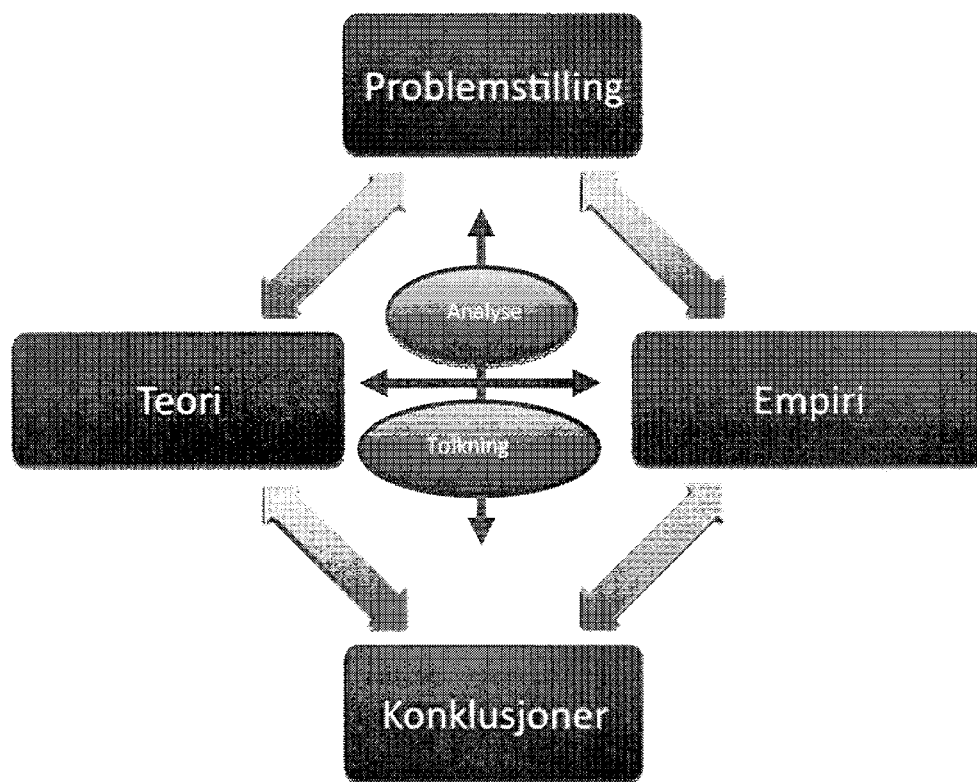
Det er mange faktorer som spiller inn på karriereutvikling, men på grunn av oppgavens størrelse har jeg avgrenset det til de jeg mener er noen av de mest sentrale. I tillegg krever Bopp-veilederen at vi skal ha med en FEM relatering til problemstillingen eller forskningsmetoden. Min FEM relatering er i forhold til relasjoner og netteværk, personlighetstester og hvordan man kommer seg opp og frem i karrieren.

1.4 Tilnærming til problemstillingene

I oppgaven er teoridelen større enn empiridelen, da jeg primært gjør en litteraturstudie supplert med en liten empirisk studie, som har som formål å illustrere samt gi noe mer forståelse av fenomenet. Karriereteori forsøker forklare hvorfor og hvordan mennesker handler som de gjør i faglige- og yrkesmessige prosesser. Det finnes uttallige teorier som sies å kunne forklare menneskers valg av yrke, og ved hjelp av noen av disse har jeg kunnet se sammenheng mellom for eksempel hvordan ulike personligheter passer bedre til bestemte yrker, og hvordan personlighetstestene brukes i ulike situasjoner.

I oppgaven har jeg valgt teori om netteværk og relasjoner fra utvalgte teoriperspektiver innenfor faget relasjonsmarkedsføring og ledelse. Gode netteværk og riktig bruk av de kan være hovedgrunnene til at enkelte klatrer på karrierestigen, når toppen av hierarkiet eller oppfyller karrieremessige mål andre bare drømmer om.

Teoretisk tilnærming til oppgaven kan illustreres i Figur 1;



Figur 1 Kunnskapsproduksjonsprosessens hovedelement og arbeidsgang (Andersen, 1998)

2. Metode

I dette kapitlet beskriver jeg hvilke metoder som er benyttet for å belyse problemstillingen i oppgaven, og begrunnelser for metodevalg. Kapitlet starter med at jeg forklarer begrepet metode og ulike metodiske tilnærminger. Videre følger valg av forskningsdesign og hvilken undersøkelsesmetode jeg har brukt, samt beskrivelse av utvalg og hvordan jeg utførte undersøkelsen. Deretter følger presentasjon og tolkning av data, studiens kvalitet, og til slutt et kort oppsummering.

2.1. Forskningsdesign

Metode er måten en går fram på for å løse et problem. Dette gjelder også når vi skal belyse en problemstilling innen samfunnsvitenskap (Mehmetoglu, 2004).

Ved valg av forskningsmetode er det vanlig å skille mellom to ulike tilnærminger, kvalitativ metode og kvantitativ metode. Disse to skiller seg i hovedsak fra hverandre ved at kvantitative metoder samler informasjon *om* enhetene og tester teori, mens kvalitative metoder samler informasjon *fra* enheten og utvikler teori. Kvantitativ forskning innebærer blant annet store, tilfeldige utvalg av undersøkelsesenheter ved hjelp av spørreskjemaer. Ved kvalitativ metode er personlige intervju og observasjon av små formålsutvalg ofte framgangsmåten ved forskningen. Resultatene er også kontekstavhengige, som i motsetning til kvantitativ forskning er generaliserbare.

Det er viktig å få frem at selv om kvalitative og kvantitative tilnærminger er ulike, er de ikke uforenlige (Johannessen et al, 2005). Det er også vanlig å kombinere de ulike to metodene i samme undersøkelse. Dette kalles triangulering.

Det finnes flere typer paradigmer innen samfunnsvitenskap, med det er to som dominerer; det positivistiske (kvantitativ) og det interpretivistiske eller hermeneutiske (kvalitativ) paradigmet. Positivism referer til alle forskningsmåter som tar i bruk naturvitenskapelige metoder for å studere menneskets handlinger. Positivismen bygger på at forskning skal baseres på observerbar data og kunnskap skal baseres på empiri. Interpretivisme, eller hermeneutikk, innebærer å fokusere på å forstå og tolke menneskers handlinger. Ifølge denne metoden er meningen bak menneskers handlinger å finne i selve handlingen, og det er forskerens oppgave å finne denne meningen (Mehmetoglu, 2004).

Det er i hovedsak to fremgangsmåter ved forskning; induktiv og deduktiv. Induktiv tilnærming er å gå fra empiri til teori, mens deduktiv tilnærming går fra teori til empiri. Abduktiv tilnærming er en kombinasjon av induktiv og deduktiv forskning, da det foregår en veksling mellom teorien og empirien. Jeg valgte den abduktive tilnærmingen, da jeg vekselvis har utgått fra teori og empiri.

2.2 Valg av design og undersøkelsesmetode

Metoden jeg har valgt er en kvalitativ litteraturstudie med empiriske eksempler. Dette for å få en bred innsikt i det som faktisk er skrevet om det aktuelle tema, og samtidig gå i dybden for å få frem det særegne eller avvikende.

En litteraturstudie er en systematisk gjennomgang av litteraturen rundt en valgt problemstilling. Det er en kritisk gjennomgang av kunnskap fra skriftlige kilder og en sammenfatning av dem med diskusjon. Fordelen med litteraturstudie er at leseren lett kan etterprøve kildene og kontrollere bruk av referanselitteratur. Leseren kan se på utvalget av litteratur som er benyttet for å belyse problemstillingen, og selv avgjøre relevansen av utvalget (Blanghammer, 2003).

For å samle informasjon til oppgaven har jeg benytte meg av både primærdata og sekundærdata.

Primærdata er data som jeg har samlet inn selv. Jeg har valgt å samle inn denne informasjonen ved hjelp av intervjuer, ettersom denne metoden passer best for å besvare mine forskningsspørsmål.

Fordeler med primærdata er blant annet at den er samlet inn spesielt for undersøkelsen jeg jobber med. Problemet er at det er tids- og arbeidskrevende.

Sekundærdata er allerede innsamlet data. For å samle inn sekundærdata har jeg søkt på litteratur via biblioteket ved Høgskolen i Bodø, der jeg brukte søkeord som karriere, nettverk, metode og suksess for å finne aktuell teori. Jeg har også egne bøker om emnene som har vært til hjelp, samt at veileder har gitt meg gode tips om egnede bøker og artikler for å skrive oppgaven. Internet og søkemotoren Google har også vært til stor hjelp da det finnes mange nettsider om karriere som har gitt inspirasjon til oppgaven. Fordeler ved sekundærdata er at jeg kan arbeide med et stort datamateriale, de er oftest lett tilgjengelig og er gratis å bruke. En ulempe ved å arbeide med sekundærdata er at fagartikler og undersøkelser ofte er gjengitt av ulike forfattere, noe som kan resultere i forringelse av originalforfatterens budskap.

2.3 Beskrivelse av datainnsamlingsprosessen

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i en fenomenologisk tilnærming, fordi jeg mener dette er en hensiktsmessig løsning ved bruk i kvalitative intervju. Som kvalitativt design betyr fenomenologisk tilnærming å utforske og beskrive mennesker og deres erfaringer med, og forståelse av et fenomen (Johannessen et.al, 2005).

For å få en bredere forståelse av hvordan arbeidsmarkedet fungerer i virkeligheten har jeg utført til sammen åtte intervju. Forskningsspørsmålene i oppgaven er utgangspunkt for intervju spørsmålene. Ved første omgang sendte jeg e-post til informantene der spørsmålsformuleringen var klar på forhånd (jf. Vedlegg 1).

Jeg valgte denne metoden for å gi informantene tid til å tenke på spørsmålene, samt at fem av de ikke var mulig å møte personlig. I alle tilfellene var det mulighet for oppfølgingsspørsmål. Selv om alle hadde mottatt spørsmålene på e-post, utførte jeg tre personlige intervju, dels via telefon og ansikt til ansikt. Hvordan intervjuene ble gjennomført, var derfor avhengig av tilgjengelighet til informantene.

Intervjuene over e-post var strukturerte. I strukturerte intervju bruker forskeren en formell strukturert intervjuguide, som består av forhåndsbestemte spørsmål (Mehmet, 2004). De personlige intervjuene var halvstrukturerte. Ved halvstrukturerte intervju er temaene ikke så konkrete, og hensikten er å ha en litt mer åpen samtale. Halvstrukturerte intervju gir meg mulighet til å følge opp uforutsette temaer informantene bringer fram. Dette kan bidra til å få mer utfyllende svar og en helhetlig forståelse av deres erfaringer.

Fordeler ved personlige intervju er at en kan samle inn mye informasjon og ha kontroll over intervjusituasjonen. Ofte unnlater informanten å svare på et spørsmål av ulike grunner. Ved personlig møte kan en sikre seg for at informanten svarer på alle spørsmålene. Ulemper ved personlige intervju kan være blant annet mangel på anonymitet, at forskeren påvirker intervjusituasjonen eller stiller ledende spørsmål (Kvale, 1997). Fordeler ved telefonintervju er at det går relativt raskt. Ulemper er at det kan være vanskelig å få detaljert informasjon fra personen man intervjuer.

Fordeler ved å intervju via e-post er at det er raskt og gratis. Det er også lettere å få med all informasjon da de skriver sine svar selv, og formulerer det på en slik måte de mener er mest hensiktsmessig. Svakheterne er at intervjuet ikke blir like spontant, og en dypere forståelse blir

vanskelig fordi oppfølgingsspørsmålet mitt kommer senere og mye informasjon kan gå tapt. Det er heller ikke mulig for meg å formulere et spørsmål annerledes med en gang dersom informanten ikke skulle forstå det. Dette var på andre siden ikke et problem da vi har en viss kjennskap til hverandre fra før og kan kontakte hverandre dersom et problem skulle oppstå.

Fordelene og ulempene ved bruk av e-post ifølge Microsoft Norge (Microsoft, 2007):

Fordeler:

- Det er enkelt å utveksle informasjon.
- Personer kan komme tilbake til deg når de selv ønsker.
- En kan dele informasjon med mange personer samtidig.
- En har oversikt over kommunikasjonen med respondentene.

Ulemper:

- Det kan hende du ikke får svar umiddelbart.
- Det kan være vanskelig å dele store filer
- Det kan være vanskelig å be om korrektur på en fil fra flere personer på e-post
- Noen mottakere nekter å åpne e-postvedlegg, spesielt fra personer de ikke kjenner, på grunn av bekymringer om virus og spam.

2.4 Utvelgelse av informanter

Hensikten med kvalitative undersøkelser er å generere overførbar kunnskap, samt å få mer utfyllende kunnskap om fenomenet man undersøker. Rekrutteringen av informanter har da et klart mål (Johannessen et.al, 2005:109). Strategisk utvelging vil si at forskeren har bestemt seg for hvilken målgruppe forskningen skal rette seg mot for å samle nødvendige data. Utgangspunktet for utvelging av informanter i kvalitative undersøkelser er derfor hensiktsmessig (Johannessen et.al, 2005).

Utvalget i min undersøkelse er individbasert, der arbeidserfaring og stilling i organisasjonen var hovedkriteriene for utvalget. Jeg rekrutterte informantene ved å ta kontakt med personer jeg kjenner som kunne tenkes være informant, samt at jeg grep sjansen når interessante personer besøkte

Høgskolen av ulike anledninger. For å se om det var sammenhenger og ulikheter mellom kjønnene har jeg valgt både mannlige og kvinnelige informanter. Fem av dem er menn og tre er kvinner. Skjevheten i utvalget skyldes at det var lettere å finne suksessfulle menn med bred erfaring og høye stillinger enn å finne kvinner med samme kriterier.

Informantene har ulike karrierebakgrunn. Etersom deres erfaringer kan bidra til å hjelpe andre å lykkes i karrieresammenheng, mener jeg det er nyttig at informantene kommer fra flere bransjer slik at deres bakgrunn speiler mangfoldet i samfunnet.

To av informantene er gründere av egne firma, der begge har hatt både oppturer og nedturer i forbindelse med det å være selvstendig næringsdrivende. To er banksjefer ved ulike banker, der en gikk rett ut fra siviløkonom studiet og ble banksjef i ung alder. Den andre har tidligere vært blant annet eiendomsmegler, og er i dag sjef ved en av de største bankene i landet. En annen er konsulent og mellomleder i et rekrutteringsfirma, og har lang erfaring med å gi mennesker karriereveiledning. En av damene i undersøkelsen er aksjemegler/forvalter. Hun begynte for 30 år siden jobbe i et mannsdominert miljø og har mange erfaringer og råd i forhold til å være en sterk karrierekvinne. En annen kvinne har arbeidet over 30 år som lærer og spesialpedagog i grunnskolen. Den tredje kvinnen har vært bestyrer av tre sykehjem med ansvaret for over 200 ansatte under en periode på 30 år. Alder på intervjuobjektene er fra 30 til 82 år. En av kvinnene er svensk og en av mennene er fransk men bosatt i USA. En annen mann er norsk og bosatt i Spania. Resten er nordmenn bosatt i Norge. Seks av dem er/har vært ledere på ulike nivåer, med alt fra 2 til 1000 ansatte under seg.

2.5 Presentasjon og tolkning av data

Når det gjelder selve tolkningen og analysen av dataene vil vi komme tilbake til dette i kapittel 7. Der vil jeg presentere mine funn, og drøfte funnene opp mot teori for å svare på problemstillingen. Dataanalysen har pågått siden begynnelsen av datainnsamlingen, men har blitt mer intensivert etter at jeg har avsluttet datainnsamlingen. I kvalitativ forskning finnes ingen standard måte å analysere data på, slik det gjør i kvantitativ forskning. Det finnes mange analysestrategier for hvordan dataene kan analyseres, men ingen klare regler for hvordan dataene skal analyseres. Det kreves derfor at forskeren er engasjert i konstruksjonen av sin egen analysemetode (Mehmetoglu, 2004). Det kreves også kreativ tenkning og evne til å se nye sammenhenger og kunne sette dem sammen på en kreativ måte. Jeg har i oppgaven derfor bearbeidet innsamlet data i den hensikt å lage en meningsfull og oversiktlig analyse som leseren kan forstå.

Det finnes hovedsaklig to ulike perspektiver på hva som menes med dataanalyse (Mehmetoglu 2004); databehandling og datatransformasjon. Databehandling går ut på å kode, indeksere, sortere, hente fram eller manipulere dataene. Enten manuelt eller ved hjelp av dataverktøy. Her lar forskeren dataene selv belyse problemstillingen uten at hun bruker sin fortolkning av dataene. I datatransformasjon bruker forskeren i hovedsak sin egen fortolkning av dataene, og benytter seg sekundært også av databehandlingen i forkant av fortolkningen (Mehmetoglu, 2004). Det er blitt utviklet flere varianter av analysemetoder, og hver av dem foreslår hvordan dataanalysen bør gjennomgå. Jeg har i hovedsak benyttet meg av to av disse;

Databehandlingsmåte av Dey i (Mehmetoglu, 2004)

- Beskrivelse
- Klassifisering
- Sammenhenger

Datatransformasjonsmåte av Wolcott i (Mehmetoglu, 2004)

- Deskripsjon
- Analyse
- Fortolkning

Ut ifra dataanalysemetodene utviklet av Dey og Wolcott i (Mehmetoglu, 2004:100) består analysen av tre faser. I den første fasen i databehandlingen av Dey (Mehmetoglu, 2004) beskrev jeg konteksten og viktige faktorer rundt temaet . Hensikten med dette er å beskrive innhold slik at leseren kan gå igjennom studiens funn og resultater på bakgrunn av den. I neste fase av databehandlingen klassifiserte jeg dataene ved å kategorisere dem i forhold til forskningsspørsmålet mitt. I siste fasen av har jeg tatt utgangspunkt i både Dey og Wolcott i (Mehmetoglu, 2004) og forsøkt analysere datamaterialet, fortolke det, tilføre egne oppfatninger og forstå dataene i forhold til konteksten. Dette for å forsøke se en sammenheng mellom kategoriene i håp om å finne en forbindelse som kunne gi svar på mitt forskningsspørsmål.

2.6 Studiens kvalitet

Et viktig spørsmål innenfor kvalitativ forskning er hvor god kvaliteten er på innsamlet data. Innenfor kvalitativ forskning brukes blant annet begrepene reliabilitet og validitet (begrepsvaliditet og ekstern validitet) som kriterier for kvalitet (Johannessen et al., 2005). Guba samt Lincoln i (Johannessen et al., 2005) mener derimot at kvalitative undersøkelser må vurderes på en annen måte, da begrepene hindrer en frigjørende og kreativ kvalitativ forskning. De opererer derfor med begrepene pålitelighet (reliabilitet), troverdighet (begrepsvaliditet), overførbarhet (ekstern validitet) og overensstemmelse som mål på som mål på kvalitet i kvalitative undersøkelsesopplegg (Johannessen et al., 2005). Med overensstemmelse menes at funnene fra undersøkelsene er resultat av den og ikke forskerens subjektive holdninger. For å oppnå overensstemmelse mellom virkeligheten og resultatene må forskeren avdekke og beskrive alle beslutninger i hele forskningsprosessen, slik at leseren kan følge og vurdere beslutningene som er blitt tatt underveis (Johannessen et.al, 2005).

Reliabiliteten handler om hvorvidt det jeg har kommet frem til er troverdig og konsistent. Dersom andre gjorde samme undersøkelse under samme premisser, ville de da komme fram til samme konklusjon? Intervjuerens reliabilitet blir spesielt diskutert i forhold til ledende spørsmål, som bevisst eller ubevisst kan påvirke svarene (Kvale, 1997). Intervjueren kan også misforstå svarene, og på denne måten blir tolkningen feil. Det var derfor viktig at jeg var klar over dette under intervjuene og forsikret meg om at informasjonen ble oppfattet riktig.

Validitet handler om hvorvidt forskningen relaterer til problemstillingene mine, og jeg som forsker må hele tiden være sikker på at jeg er på rett spor i forhold til dem. Valideringsarbeidet bør fungere som kvalitetskontroll gjennom alle stadier i undersøkelsen (Kvale, 1997). For å få en så høy validitet som mulig har jeg formulert intervju spørsmålene med problemstillingene som grunnlag, og ved hjelp av aktuell teori. Teorien ble så sammenlignet med empirien for å kunne se eventuelle forbindelser, og på denne måten oppnå en overensstemmelse mellom disse.

2.7 Ethiske drøftinger

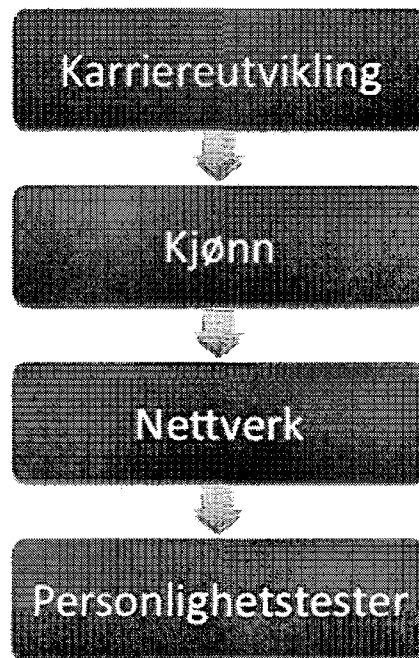
Gjennom hele datainnsamlingsprosessen og studiens gang har det vært ulike etiske vurderinger jeg har måtte ta stilling til. I forhold til undersøkelsen har jeg tatt hensyn til informantenes konfidensialitet, og unnlatt beskrivelser av personene som kan identifisere dem. Informantene har også samtykket til at intervjuene skulle benyttes i forbindelse med min bacheloroppgave.

2.8 oppsummering

I dette kapitlet har jeg beskrevet valg av forskningsdesign, bruk av metode, utvalgelse av informanter og etiske valg jeg har tatt underveis. Jeg har gitt en beskrivelse av datainnsamlingsprosessen og hvordan jeg har analysert innhentet data. Jeg har lært at ved å bruke ulike metodiske prinsipper og teknikker, kan øke troverdigheten og påliteligheten til mine funn og resultater.

3. En litteraturstudie

I dette kapitlet tar jeg for meg aktuell litteratur for å besvare forskningsspørsmålet. Innledningsvis redegjør jeg for hva det kan bety å gjøre karriere, samt hva karriereplanlegging er. Deretter går jeg inn på kjønnsdimensjonen, og ser på ulike faktorer som kan være av betydning for karrieren. I delen om nettverk ser jeg på hvilke betydninger relasjoner og nettverk har for menneskets evne til å gjøre karriere, og i den fjerde delen beskriver jeg hva personlighetstester er, hva de kan vise og hvilke som vanligvis brukes i arbeidslivet i dag.



Figur 2; skisse over litteraturstudie

3.1 Hva vil det si å gjøre karriere?

Karriere kan bety:

- *“Ambisiøst og velstrukturert arbeidsliv med jevn framgang”* (Lisa Wade, 2005)“
- *“Å gjøre karriere dreier seg om å utnytte sitt eget potensial”* (Solberg, Backe, 2006)
- *“En persons arbeid og rolle gjennom livet”* (<http://en.wiktionary.org/wiki/career>)

Det finnes mange definisjoner på hva karriere er. De fleste definisjonene har til felles at de beskriver karriere som aktiviteter som fører til vekst, fremgang og selvrealisering. Noen forbinder det å gjøre karriere med et hensynsløst jag etter toppjobber og høy lønn (Solberg, Backe, 2006), men alle mennesker har ønsker, behov og forventninger til livet, og i løpet av ens livstid vil de fleste gjøre karriere i større eller mindre grad. Hva karriere betyr for én person kan være helt forskjellig for en annen. Hva er en suksessfull karriere? Er det når en får vist frem sine evner og tjener masse penger på det, eller er det å finne en god balanse mellom arbeids- og familieliv i et hektisk hverdag? For mange er suksess et synonym for karriere, der respekt, autoritet og penger er viktige mål. Etter en uformell spørreunde blant tilfeldige mennesker, var det dette de fleste svarte når jeg spurte hva de forbinder med å gjøre karriere.

Karriereplanlegging

Individuell karriereplanlegging defineres som “den enkeltes aktive utvikling av egen yrkesrolle og jobbfremtid. Et virkemiddel for å skape økt fleksibilitet og bedre bruk av den enkeltes kompetanse og talenter gjennom hele yrkeslivet” (Glosvik, 2007).

Glosvik (2007) sier om det moderne mennesket at det har behov for selvrealisering, der det sentrale blir å skape mening med livet. Dette hevder han får ulike konsekvenser for arbeidslivet, som blant annet at jobben skal være interessant og gi mening. En ønsker fleksibilitet, selvstendighet og interessante oppgaver, samt videreutdanning som søker etter mening. Dette fordi selvrealisering og meningssøking vil bli viktige innslag i yrkeslivet.

Av en undersøkelse blant økonomistudenter i regi av Odd Nordhaug (1999) kom de fram til at 94 prosent regner med å skifte arbeidsgiver etter fem år eller kortere tid. En firedel ser for seg at de bytter allerede etter to år, og over halvparten etter tre år. Dette sier han “later til at denne generasjonen vil bidra til å øke omfanget av såkalte grenseløse karrierer, der de ansatte er langt mer

lojale overfor egen karriere enn overfor den enkelte arbeidsgiver” (Nordhaug, 1999). Han mener dette kan skyldes en stigende kompetansebevissthet, kombinert med økende individualisme og en forestilling om at man er individuelle «kompetanseselgere» framfor «arbeidstakere». Han hevder at dette krever at virksomhetene investerer i horisontale karrieremuligheter for sine ansatte. “Samtidig er de på jakt etter opplevelser, interessante oppgaver, variasjon og læringsmuligheter. Det innebærer at meningsfylte sideveis karriereskritt trolig vil være attraktive for mange” (Nordhaug, 1999).

Etiske vurderinger

Hvordan foregår veien opp? Er den etisk forsvarlig eller skjer det gjennom umoralske fremgangsmåter der man jukser, lyver, unngår sannheter eller “går over lik” for å komme dit man vil?

“Etikk er teorien om verdier – et systematisk sett med verdier jeg kan begrunne mine verdivalg med” (Jaminon, 2008:3). Kan man leve etter sine grunnverdier både i privatlivet, samfunnslivet og i arbeidslivet?

Mange opplever at de blir stilt overfor vanskelige situasjoner på arbeidsplassen der de ikke er sikker på hvordan de skal reagere. Dersom du oppdager forhold på jobben som du vet er ulovlige, vil du da stille spørsmål ved det eller la det gå? Vil du kanskje vurdere å la det gå dersom du blir tilbudt en stor sum for å tie om det? Det finnes mange historier der mennesker som har sagt ifra om uetiske forhold på arbeidsplassen selv ender opp som sydebukk og blir oppsagt. Hvordan kan det skje? Er du illojal mot arbeidsplassen og har du brutt taushetsplikten dersom du sier ifra? Mange tør eller vil ikke si ifra fordi de utsetter seg selv for en ugunstig posisjon. De som begår ulovlighetene er kanskje ledere du er avhengig av for å beholde jobben, eller du mister karrieremuligheter dersom disse menneskene blir oppdaget. Er det da best å være stille? Vil du tenke på hvilke konsekvenser det kan få for deg, eller vil du bruke fornuften og gjøre det som er etisk riktig ved å melde fra om ulovlige forhold på jobben?

Utilitarisme eller konsekvensetikk av Bentham, Mill og Smith (Jaminon, 2008) handler om at du ser etter hvilke løsninger som finnes. Det sies at det er “typisk næringsliv” ettersom næringslivet alltid søker nyttemaksimering, og ser på hvilke konsekvenser de ulike løsningene vil få? Det etisk riktige her er det som bidrar til mest nytte eller glede for de fleste. Hvilke løsninger gir flest konsekvenser, alle berørte parter tatt i betraktning?

Deontologisk etikk av Kant (Jaminon, 2008) er en sak om prinsipp. Her tas det for gitt at “du skal”

og at en forpliktende etikk finnes. Den er betingelsesløs. Det kommer ikke fra erfaringene men fra fornuften i mennesket. Deontologisk etikk tar avstand fra utilitarisme og mener konsekvensene ikke er avgjørende, men den gode moralske viljen, fornuften. Her kan man spørre seg; “hva ville du si dersom alle oppførte seg slik som du gjorde?”. Og; “man skal behandle et menneske som et mål i seg selv, ikke bare som et middel for å oppnå sine egne mål.”

Er karrieren din så viktig at du setter etikk og moral til sides for å komme dit du vil? De fleste av oss er ærlige mennesker med gode verdier, men hvilke holdninger får man når det er ens egen karriere som står på spill? Ifølge utilitarismen vil vi først se hvilke konsekvenser de ulike valgene våre kan få, hvem som påvirkes og velge det som gir best nytte for de fleste. Vanskeligheter kan da bli å se hvilke parter som faktisk berøres og vekke disse. Hvem er viktigst, meg selv eller andre? Får det kvantitative eller kvalitative, langsiktige eller kortsiktige konsekvenser? (Jaminon, 2008). Taushet og opportuniste er ofte vanligere enn å følge fornuften i oss, men hva hvis alle utnyttet andre mennesker eller en situasjon for å oppnå egne fordeler?

3.2 Spiller kjønn inn på evnen til å gjøre karriere?

I denne delen utreder jeg begrepet kjønn, og om det spiller inn på evnen til å gjøre karriere. Innledningsvis redegjør jeg for kort historie rundt emnet, før jeg beskriver og drøfter ulike teorier rundt begrepet og dets betydning i arbeidslivet.

Arbeidslivet i Norge har vært i stadig forandring de siste hundre årene, men det var ikke før etter 2. verdenskrig at de største endringene kom. Før denne tid hadde det alltid vært klare forventninger til hva hvert enkelt kjønn skulle utføre av arbeidsoppgaver, og oftest var ikke dette noe problem da de fleste aksepterte at det skulle være slik. Både menn, kvinner og barn tok del av arbeidet med gårdsbruk og fiske, og i byene regjerte menn som en naturlig del av samfunnet. Da industriens utvikling førte til nedgang i primærnæringene og flytting til byene, ble dette arbeidsfellesskapet borte, og det ble større forskjeller mellom menn og kvinners arbeid og roller i samfunnet (Ellingsæter, Iversen, 1985). Mens mannen arbeidet ute for å forsørge familien, var kvinnene hjemme og passet på hus og barn. Dersom mannen ble syk og ikke kunne forsørge familien, ble det sett på som uakseptabelt at kvinnen skulle ut i jobb. Et sitat fra en mann da gruvedriften han arbeidet ved ble nedlagt var; “*Det skal uansett ikke bli så galt at kona må ut å arbeide*” (Informant

i min undersøkelse, 2009).

Mange kvinner ønsket å tjene egne penger, men det var ikke mange kvinner i lønnet arbeid. Veksten i tjeneste- og omsorgsnæringene på 70-tallet gjorde etter hvert at etterspørselen etter kvinnelig arbeidskraft økte, og det ble satset mye på barnehageutbygging slik at det skulle bli mulig for flere kvinner å arbeide (Ellingsæter, Iversen, 1985).

Biologisk og sosialisert kjønn

Indvik (2004) hevder det er en viktig distinksjon mellom begrepene biologisk og sosialisert kjønn, der biologisk kjønn beskriver ulikheter i anatomi, fysiologi og hormoner, og sosialisert kjønn henviser til hvilken betydning og vurderinger som blir knyttet til kjønn innenfor ulike kulturer.

Indvik (2004) hevder videre at kategoriene mann og kvinne basert på biologiske forhold ikke er forskjellige når det gjelder kognitive, emosjonelle eller menneskelige evner, men at de fleste kulturer har tillagt kategoriene mann og kvinne spesielle betydninger. "I den grad menn og kvinner forventes å oppføre seg forskjellige, behandles ulikt eller blir oppfattet forskjellig, har ikke dette med biologisk kjønn å gjøre, men hvordan vi har valgt å betegne sosialisert kjønn" (Indvik, 2004:259).

Indvik (1994) siterer Gentile som hevder at når det bare er to kategorier i en gruppe, for eksempel mann og kvinne, vil det oppstå flere problemer;

- Det første er at vår tenkning og synsmåter forenkles på grunn av at alle må passe inn i en av kategoriene, noe som vanskeliggjør forståelsen og mangfoldet i menneskelig handling.
- Det andre er at man tenker at alle i hver kategori er like, slik at vi ofte tenker typiske beskrivelser, som "hvit, heteroseksuell, sunn, middelklasse". På denne måten passer ikke andre beskrivelser inn, som for eksempel farget eller funksjonshemmet.
- Det tredje problemet er at vi feilaktig evaluerer én kategori som bedre enn en annen, og "når det gjelder biologisk kjønn, har hundrevis av studier dokumentert at man på mange måter har beskrevet mann og maskulinitet som mer høyverdig enn kvinne og femininitet" Indvik (2004:259).

Indvik (1994) hevder at disse holdningene har ført til at mange organisasjoner har blitt "kjønnsbetiget", som vil si at alle faktorer som blant annet lønn, makt, autoritet og forventet atferd blir berørt av distinksjonene mellom mann og kvinne. Hun hevder videre at selv om mange ledere foretrekker å tro de er kjønnsnøytrale, viser vitenskapelige studier at de fleste arbeidsteder bruker sosialisert kjønn som grunnlag for sine beslutninger.

Jeg antar at de fleste kvinner har lyst til å utdanne seg, få en interessant jobb og tjene egne penger. De ønsker seg kunnskaper, muligheter, utfordringer og å være selvstendig. Kvinner kan velge selv hvilket yrke hun vil ha. Hvorfor velger de da oftest lavtlønnede offentlige yrker fremfor yrker i høytlønnede private næringer? Er det slik at kvinner ikke tror de er sterke nok eller dyktige nok? Er det for mye press og store utfordringer i private næringer når det hele tiden gjelder å stå på og tjene mest mulig penger? På samme måte som at organisasjoner kan være kjønnsbetinget, kan også yrker være det (Indvik, 2004). For mange bedrifter betyr ofte det å ansette en kvinne ekstra omkostninger i forbindelse med graviditet, fødselspermisjon og vikarer når barna er syke. For kvinnen betyr graviditet og fødselspermisjon at man ofte blir glemt av kollegaene, manglende oppdatering og utvikling på jobben og ikke minst tapt pensjon.

Hvorfor velger jenter de typiske "kvinneyrkene", når de vet det er dårligere betalt og hardere arbeid enn mange "mannsykker"? Er det tradisjonelle holdninger, skepsis til egne evner, for få kvinnelige forbilder eller sterk trang til å være på familien som holder kvinner igjen fra å søke "de andre" jobbene? Enda er det stor forskjell på lønnsnivået i de typiske kvinneyrkene og de typiske mannsyrkene. "Det er også slik at ulikheter i lønn mellom mannlige og kvinnelige ledere er større enn mellom kvinnelige og mannlige ansatte generelt" (Indvik, 2004:261). Forteller det noe om hvem som er mest verdt i samfunnet eller er menn bare bedre på å forhandle lønn enn kvinner? I undersøkelsen blant økonomistudentene av Nordhaug (1999) kom han frem til at kvinnelige studenter verdsetter jobbsikkerhet betydelig mer enn mannlige studenter gjør, og mener det kan være noe av forklaringen på at kvinner i gjennomsnitt oppnår lavere begynnerlønninger enn menn.

De fleste av oss kan velge og vrake mellom utallige yrker, men fortsatt er det slik at mange velger det de tror forventes av dem. Det kan være foreldre, lærere, venner eller samfunnet som forventer at de velger et yrke fremfor et annet, og på den måten lede dem inn på et spor som de innerst inne ikke ønsker eller passer til. Fra vi er små forventes det at jenter skal leke med søte ting og gutter med tøffe, deretter oppfører vi oss som samfunnet ønsker, med mindre vi "rebellerer" og drar vår egen vei. Her kommer vi tilbake til beskrivelsen av Indvik (2004) av det sosialiserte kjønn, der menn og kvinner forventes oppføre seg forskjellig og skal behandles ulikt.

Vi har i de seneste årene sett at forskjellene mellom menn og kvinner har blitt stadig mindre, men vil vi noen gang komme på lik linje, og hvor lang tid tar det før det skjer? Vi hadde kanskje ikke kommet så langt som vi har i dag dersom kvinneforkjempere før oss ikke hjulpet oss på veien? Simone de Beauvoir gjorde sterkt inntrykk på folk da boken hennes "Det annet kjønn" kom ut i 1949, der hun sa at "man fødes ikke til kvinner, det er noe man blir". Hennes engasjement for kvinners interesser, som mange andre, har gjort at kvinner i dag har rett til å gå på skole, arbeide og

ha økonomisk frihet.

Kvinner i dag spiller en viktig rolle for kvinners fremtid i arbeidslivet. Ved å velge utdanning og yrke etter hva de selv ønsker og å være gode rollemodeller for de unge og for sine barn behøver kanskje ikke tradisjonelle holdninger ikke legger begrensninger for kvinners valg fremover? Det handler om å tørre være seg selv og gjøre det som en har lyst til, samt velge yrke etter hva som interesserer dem fremfor hva som forventes.

Hva kan gjøres for å få en bedre balanse mellom kjønnene på arbeidsmarkedet? Det er enda mange forutinntatte holdninger blant menn i mannsdominerte yrker, og det kan være viktig at kvinner ikke lar det stoppe dem fra å satse. Metaanalyser har funnet ut at kvinnelige ledere ble spesielt undervurdert når de jobbet i mannsdominerte yrker og når de ble evaluert av menn, mens når kvinner evaluerte lederne, ble ikke det ene kjønn favorisert fremfor det andre (Indvik, 2004). Mange kvinner lar seg skremme av menns sterke og selvsikre væremåte, og ikke alle tør fremme et forslag i frykt for å si noe feil. Menn og menns kultur er fortsatt dominerende i næringslivet, og kvinner bør ikke være redd for å stikke frem foten der de ønsker.

Har kvinner like mange forutinntatte holdninger mot menn, eller omfavner de alle menn som kommer inn i en kvinnedominert organisasjon? Er det ikke slik at oftest er det bare glede og begeistring når det skjer, for ingen kvinner føler vel seg truet av en manns nærvær i et kvinnedominert yrke? Er kvinner bare glade for at kjønnsfordelingen utjevnes?

At kvinner kommer svakere ut karrieremessig kan ha mange forklaringer, men først og fremst kan det være at de får barn og har omsorgsansvar store deler av sine arbeidsdyktige år. Må kvinner velge mellom karriere og barn? For mange kvinner er det et vanskelig valg å bestemme seg for om de skal satse på en lang utdanning eller om de skal skaffe familie tidlig i livet. De fleste ønsker barn og familie en gang, men det har vist seg at det kan være en utfordring å få til begge deler. Kvinner som takler både karriere og å ta vare på hus og familie hylles av andre mødre som forsøker det samme, så det er kjent for de fleste at det kan være en stor utfordring.

I dag er mange kvinner så opptatt av utdanning og karriere at for mange er det for sent når de først ønsker å skaffe barn. Det er derfor viktig for mange å legge en strategi for hvordan de skal legge opp fremtiden sin slik at de får tid og muligheter til å få alt de ønsker.

Mange kvinner velger å jobbe deltid, fordi kombinasjonen barn og fulltidsjobb er for krevende. Skal man være hjemme med barna eller arbeide og plassere de i barnehagen? Vi leser ofte om hjemneværende kvinner som sier; "kvinne, bli ved din lest, så blir det slutt på alle problemer"! De mener at mann og barn har det bedre dersom mor stiller huset og passer på at familieidyllen

oppretholdes. Indvik, (2004:260) siterer Blau at ”det er et faktum at kvinner på slutten av åttitallet brukte tre ganger så mye tid på husarbeid som menn, mens de et tiår tidligere brukte fire ganger så mye tid som mennene”. Dersom menn tok en del av omsorgsansvaret ville de også kommet dårligere ut karrieremessig? Ville et typisk ”mannsykke” akseptert foreldrepermisjon på ett år, fravær ved barnas sykdom og alle forpliktelser det innebærer å ha hovedansvaret for hus og barn?

Fremstiller vi oss selv som ofre? Vi prater om kampen for likestilling og det at menn har mest makt på arbeidsplassen. Kanskje det er slik, men kan ikke kvinnene bare ta makt? Er det ikke slik at makt ikke er noe du får, men må ta? Kvinner bør kanskje ha mer tro på seg selv, legge bort tradisjonelle tankemønstre om at menn er sterkest, og gjøre det som passer best for dem selv. Av forskning kommer det frem til at kvinner har mest makt i hjemmet. De bestemmer hvilken mat som skal kjøpes, hvordan innredningen skal være og hvilke aktiviteter som skal utføres. Hvorfor er det ofte motsatt på arbeidsplassen?

Elin Ørjasæter har vært informasjonssjef i bank, direktør i Damm forlag og hodejeger for blant annet å rekruttere ledere til kjente norske organisasjoner. Hun mener at kvinner ikke blir toppledere fordi de ikke er villig til å ofre alt og mangler ”killer-instinktet” som en toppsjef må ha. I boken ”The third sex” av Patricia A. McBroom (1992), beskriver hun kvinner i finansmiljøet i New York, og hvordan de forsøker de tilpasse seg menns væremåte og arbeidskultur i streben etter en suksessfull karriere. Dette er kvinnene hun beskriver som ”det tredje kjønn”, fordi de kler seg som menn, oppfører seg som menn, verken gifter seg eller får barn før de er middelaldrende og ofrer et familieliv for å kunne være likeverd på jobben. Hun har forsket på kvinner blant 1000 av de rikeste bedriftene i USA, og fant ut at over halvparten av de var ugifte og to av tre var barnløse. Blant mennene var bare 4 prosent ugift, og 3 prosent barnløs. Stadig flere kvinner kan få det menn har på jobb, men de må derimot ofre det menn har hjemme, nemlig barn og familieliv.

Tradisjonelle holdninger om kvinner er at de er feminine, empatiske, emosjonelle og familieorienterte. Menn skal være mannlig, barsk, selvsikker og tøff. I boken er kvinnene selvsikre og tøffe, og flere har valgt et liv uten barn og ekteskap. Prøver kvinner presse seg inn i yrker som er spesialdesignet for menn, der de ”kvinnelige egenskapene” ikke passer inn? Hvorfor har de tillagt seg slike ”mannlige egenskaper”? Er barn og ekteskap like viktig som før, eller har karrieren gått foran alt?

Vi er i dag kommet langt på veien til likestilling, men kjønnsfordelingen er fortsatt skjev i mange yrker. Det har likevel skjedd store forandringer på arbeidsfronten, og det kan se ut til at ulikhetene jevnes ut og en balanse mellom kjønnene er på vei.

Vi sier enda at hjelpepleier er et typisk kvinneyrke og maskinist et typisk mannsyrke, men begrensningene er færre i dag for hva vi kan velge av jobb, da interesse og forventninger til seg selv ofte styrer valgene av yrke.

3.3 Hvilken betydning har relasjoner og netteværk for karriereutvikling?

I denne delen skal jeg se på hva nettværk er og hvordan det kan ha betydning for karriereutvikling. Innledningsvis definerer jeg begrepet nettværksbygging, for til slutt å komme inn på ulike områder hvor det kan være nyttig å ha ulike former for nettværk.

Nettværksbygging er en prosess der du leter etter mennesker du kan utvikle en relasjon med. Det er å finne noen du kan kontakte når du behøver hjelp, og som du selv kan hjelpe. Ifølge Lillebø (2000) består et nettværk av et antall mennesker som har kontakt med hverandre til felles glede og nytte, og hevder videre at det er to trekk som går igjen ved alle gode nettværk; At deltakerne har noe til felles, og at samarbeid i et nettværk gir flere muligheter til å utrette ting enn vi klarer å utrette hver for oss. Vi kan skille mellom uformelle og formelle nettværk. Uformelle nettværk er de menneskene hver av oss har eller har hatt en relasjon til i løpet av et liv. Formelle nettværk er derimot de nettværkene som har et definert formål og har en medlemsgruppe som er avgrenset og lett å definere (Marthinsen et al., 2006).

Dine nettværk kan være en avgjørende faktor for om du får drømmejobben eller ikke. Flere arbeidssøkere skaffer seg jobb ved hjelp av sine nettværk, og det sies at over halvparten av alle ledige stillinger fylles gjennom "jeg kjenner noen som kjenner" prinsippet. Mange av oss har fått jobb på denne måten, og vet hvor effektivt og nyttig det er å starte i en jobb der vi føler at vi har et lite forsprang siden noen har rekommandert oss. Det er ingen mer effektiv måte å skaffe seg jobb på enn å bruke sine kontakter som befinner seg i riktig posisjon for å hjelpe deg nå målene dine. Det kan være en utfordring å finne mennesker du ønsker å utvikle langsiktige relasjoner med, men å bygge og vedlikeholde gode relasjoner er en av nøklene til suksess (Meyer, 1999).

Du treffer og prater med nye mennesker hver dag, på jobb, på skolen, på bussen eller i butikken. Disse kjenner noen du ikke kjenner, og som kan åpne porten til en ny verden av muligheter for deg. Nye sjanser og utfordringer står i kø dersom du gir deg selv anledning til å møte nye mennesker som kan hjelpe deg på veien. Jo flere du kjenner, desto bedre forbindelser har du. En viktig nøkkel til å realisere dine muligheter ligger nettopp i å skape et nettverk. Du vil få tilgang til flere ressurser og lykkes bedre i arbeidslivet (Lillebø, 2000).

Mange føler at man utnytter sine venner og relasjoner, men de fleste vil gjerne hjelpe deg hvis du går frem på riktig måte. Det kan være viktig at en ikke spiller bevisst på nettverk og kun knytter seg kontakter for å kunne oppnå gevinst i forhold til den stilling en besitter, men at en ønsker å være i en relasjon med disse av flere grunner.

Dine nettverk må være med mennesker som passer for deg, som du trives med og har respekt for (Lillebø, 2000).

Å etablere nettverk til andre mennesker, enten de er sosiale eller profesjonelle, er en prosess som kan hjelpe deg i mange ulike situasjoner i løpet av livet. Sosiale nettverk som Facebook, Twitter og MySpace er blitt svært populære de seneste årene, og ingen kan vel nekte for at de er mer informert om hva som skjer av sosiale aktiviteter og venners status nå enn det de var før Facebook kom? Det sies også at Facebook en dag vil ha funksjon som jobbdatabase, der CV og kvalifikasjoner vil være en del av informasjonen vi legger ut for potensielle arbeidsgivere. Rekruttering gjennom slike nettverk er ikke vanlig, men det har skjedd at folk har blitt headhuntet via Facebook. Det finnes derimot alternativer som er spesiallaget for å skape jobbkontakter. Mynetwork er et eksempel på en slik jobbdatabase, der du selv kan bestemme hvilke arbeidsgivere som skal ha tilgang til profilen din, og hvilke opplysninger du ønsker at de skal se. Et annet eksempel er LinkedIn, som er et internasjonalt nettverk med medlemmer fra over 200 land. Ved å legge informasjon her kan du komme i kontakt med flere profesjonelle aktører og mulighetene for å oppdage eller bli oppdaget er store. NAV og Finn er kanskje blant de mest brukte jobbdatabasene i Norge i dag, men de er svært begrensede i forhold til MyNetwork og LinkedIn, der du kan legge inn langt mer informasjon enn de tradisjonelle databasene.

Et nettverk handler ikke bare om å få en jobb men også den videre karrieren. Det kan også være bra å utvide ditt nettverk utenfor ditt eget felt. Selv om du fokuserer på en spesiell bransje, kan mennesker med ulik bakgrunn være til god hjelp. Det viktigste er å bygge relasjoner med mennesker som vil støtte og oppmuntre deg, og som vil at du lykkes. Tenk på hva du har oppnådd siden du begynte å studere eller jobbe, hvor mange mennesker du har møtt og fått en relasjon til, og

hva disse relasjonene har ført til. Det sies at du bare er seks håndtrykk fra den amerikanske presidenten, og kanskje det stemmer! Uansett hva du vil oppnå her i livet er det lettere å gjøre det sammen med andre. Målet er å være omgitt av mennesker som du liker og som liker deg. Da vil du skaffe deg et stort nettverk og dere kan sammen utrette mer enn noen av dere hadde drømt om (Meyer, 1999).

Tips til nettverksbygging (Mayer, 1999):

- Gi deg selv mulighet til å møte mange mennesker.
- Gjør et godt førsteinntrykk; hils entusiastisk på folk, smil hjertelig og vis at du er glad for å møte dem.
- Når du møter noen for første gang, bør du ta deg tid til å lære og huske navnet deres. Mange av oss er så konsentrerte på si vårt eget navn at vi glemmer den andres med en gang.
- Utveksle alltid visittkort eller kontaktopplysninger.
- Samarbeid med dine kollegaer. Hjelp en kollega som har det vanskelig på jobb. Gi komplimenter og vær sosial etter arbeidstid.
- Bli kjent med viktige personer på jobb. Jo flere personer du kjenner, desto sterkere posisjon får du i organisasjonen.
- Hold regelmessig kontakt med dine venner for å vedlikeholde relasjonene.

I dagens finanskriser skjæres det ned på bemanningen i flere bransjer, og kan det være spesielt nyttig å ha et nettverk, da det er få jobber som utlyses offentlig. "Det er gjort en rekke undersøkelser på hvor man kan finne informasjon om ledige stillinger. De fleste undersøkelser bekrefter at kun 30 prosent av alle ledige stillinger er utlyst gjennom media. Hele 70 prosent av alle ledige stillinger blir aldri utlyst i media, men er kun tilgjengelig gjennom ulike nettverk" (Rosenkilde, 13.02.2009).

Finnes det mørke sider ved sosial kapital og bruk av nettverk? Field (2004:3) hevder at "Social relationships can sometimes serve to exclude and deny as well as include and enable". Når noen inkluderes vil andre ekskluderes. Korrupsjon og "kameraderi" sies å være mer vanlig enn man tror, og enkelte steder er nettverket så viktig at det går foran lover og regler. Når noen ansettes på bakgrunn av relasjoner og ikke kvalifikasjoner, kan kvaliteten på arbeidet forringes, arbeidsmiljøet bli dårligere og det kan skape mistillit til organisasjonen og dens ledere. Hvor går grensen for hva som er etisk riktig i bruk av sine nettverk og relasjoner?

3.4 Hvordan kan personlighetstester hjelpe oss på veien til karrieremessig suksess?

I denne delen beskriver jeg hva personlighetstester er, hva de kan vise og hvilke som vanligvis brukes i arbeidslivet i dag. Innledningsvis utreder jeg hva som menes med personlighet og personlighetstester, før jeg tar utgangspunkt i en av den vanligste testene og drøfter hvorvidt det er en sammenheng mellom personlighet og yrkesvalg. Til slutt ser jeg på hvorvidt personlighetstester er etisk forsvarlige.

Personlighet

Hva menes med personlighet? Det er mange definisjoner på hva personlighet er. En av dem er at "personligheten er vår måte å tenke, føle og handle på i en rekke ulike situasjoner over en lengre tidsperiode" (Torgersen, 1995).

Definisjonen til Carver og Scheier, (2000) er at "personlighet er en dynamisk organisasjon, innenfor personen, av psykologiske system som skaper personens karakteristiske mønster av atferd, tanker og følelser". Personlighet er ut ifra deres definisjoner altså et fellesbegrep for ulike handlemåter, tanker og følelser.

Har da personlighet noe å si for karrieremuligheter, og er det mulig å måle et menneskets personlighet på som kan si noe om hvilket yrke som passer best?

Personlighetstester

Personlighetstester sies kan gi en pekepinn på hvilke yrker man passer inn i, og mange velger å utføre en test før man bestemmer hvilken utdanning eller yrke de skal søke på. Personlighetstester er ofte brukt av bedrifter som skal rekruttere, eller av rekrutteringsselskap i forbindelse med ansettelse av nye kandidater. Testene brukes for å finne ut om arbeidssøkeren har de riktige personlige egenskapene i tillegg til de rette kvalifikasjonene. Det er også en måte å bli kjent med seg selv på (Wade, 2005).

Trekk og type-test

Hvis man ønsker å bli bedre kjent med seg selv vil man ofte få råd om å ta en type test (Wade, 2005). Type-testene handler om enten eller - enten er man ekstrovert eller så er man introvert, man

kan ikke være både og.

Trekkteoriene er de personlighetstestene som har vært mest brukt i arbeidslivet. De fleste teoriene av denne typen beskriver personligheten ut fra individets plassering på skalaer for ulike personlighetstrekk (Wade, 2005).

Femfaktormodellen/The big five

Blant de mest brukte personlighetstestene som brukes i dag er den såkalte "femfaktormodellen" eller "The big five". Her antas det at de viktigste forskjellene mellom mennesker kan deles inn i fem dimensjoner. Selv om det er enkelte ulikheter mellom disse modellene, blir de oppfattet som varianter av en og samme modell (Anderssen, 2000). De fem faktorene i Femfaktormodellen er; planmessighet, medmenneskelighet, åpenhet, ekstraversjon og nevrotisme (Solberg, Backe, 2005). I "The big five" er det; omgjengelighet, samvittighetsfullhet, åpenhet for opplevelse, ekstraversjon og nevrotisme. Avhengig av kombinasjonen og hvor sterkt man slår ut på de ulike kategoriene, havner man i kategori som sier noe om mennesker med samme personlighetstrekk (Wade, 2005).

John Holland's Theory of Career Choice and You

Hollands teori om yrkesmessige valg, handler i korte trekk om at "like barn leker best".

"Mennesker som velger å arbeide i miljø der menneskene har felles personlighetstrekk, vil ha lettere for å trives og gjøre suksess" (Osipow, Fitzgerald, 1996). Hollands teori er velkjent og ofte brukt av yrkesveiledere rundt om i verden. Ved hjelp av hans teorier kan en lettere finne ut hvilket yrke som passer til ens personlighet og hvordan dette kan hjelpe oss på veien til karrieremessig suksess.

Holland mener at hvordan vi føler oss og opptrer på arbeidsplassen henger nøye sammen med det psykososiale arbeidsmiljøet. Holland hevder at dersom vi jobber sammen med mennesker med samme type personlighet, vil vi føle oss mer komfortabel enn dersom ulike personlighetstyper jobbet sammen.

I Hollands teori finnes det seks yrkeskategorier: realistisk, utforskende, artistisk, sosial, foretaksom og tradisjonell (Osipow, Fitzgerald, 1996).

De seks personlighetstypene:**Realistisk:**

Liker å arbeide med dyr, verktøy og maskiner, og er dyktige til dette. Unnviker sosiale aktiviteter som å lære bort ting, gi råd eller pleie andre. Verdsetter praktiske ting en kan se og røre, som å gro planter og bygge ting. De ser seg selv som praktisk, mekanisk og realistisk.

Utforskende:

Utforskende mennesker skaper et utforskende arbeidsmiljø, der de er opptatt av ideer, planer og arbeide med problemløsning. De verdsetter vitenskapelige og intellektuelle mennesker, som matematikere og forskere. De har stor grad av uavhengighet og strenge krav til seg selv.

Artistisk:

Artistiske mennesker verdsetter originalitet og uavhengighet. Det er mennesker som liker å uttrykke seg artistisk som å skrive, spille skuespill, lage musikk eller kunst.

Sosial:

Liker å hjelpe mennesker. Lære bort, gi råd, pleie eller gi informasjon, og har gode egenskaper når det kommer til slike oppgaver. De ser verdien av å hjelpe mennesker og løse sosiale problemer, og ser på seg selv om hjelpsom, vennlig, ærlige og tillitsfull. Unnviker som regel å bruke maskiner, verktøy eller dyr for å oppnå et mål.

Foretaksom:

Mennesker som liker å påvirke, overtale, organisere og lede. De verdsetter energiske, ambisiøse og sosiale mennesker som er gode selgere eller politikere. Foretaksomme mennesker har ofte høy selvtillitt og er fokuserte på det deres arbeidsområde.

Tradisjonell:

Tradisjonelle mennesker arbeider gjerne med data, tall og nummer. De er systematiske ordensmennesker som liker å følge bestemte regler og retningslinjer.

Holland mener at de fleste gjerne er en kombinasjon av flere typer personligheter, og en kan være komfortabel i flere arbeidsmiljø, men at vi vil mest sannsynlig finne det mest tilfredsstillende å arbeide i et miljø som passer til vår personlighetstype.

Teorien sier at et menneske med én type personlighet har en tendens til å tiltrekke seg andre mennesker med samme type personlighet, og at dersom sosiale mennesker arbeider sammen, vil de skape et arbeidsmiljø der man viser interesse og omsorg for hverandre. De vil også samhandle og hjelpe ens medarbeidere i stedet for å stenge seg inne på kontoret i håp om å få fred fra andre. Sosiale mennesker vil ifølge Hollands teori få bedre trivsel og mer suksess i et sosialt arbeidsmiljø med likesinnede.

Kritiske vurderinger

Er det sammenheng mellom personlighet og yrkesvalg? Vil vi velge yrke etter hvilke egenskaper og interesser vi har, eller er det andre faktorer som styrer våre valg?

Det har vært mye uenighet om det er en sammenheng personlighet og yrkesvalg. Osipow og Fitzgerald (1996) hevder det er to faktorer som gjør det usikkert; det ene er at det ikke er helt klart hva som menes med personlighet, og det andre at det mangler et begrepsmessig rammeverk som spesifiserer eksakt hvordan personlighetsvariabler relaterer til valg. Med dette mener de at selv om det er logisk at det er en sammenheng mellom egenskaper, yrkesvalg og arbeidsprestasjon, og en sammenheng mellom interesse og jobbtilfredshet, men det er uklart hvilken relasjon det er mellom *personlighet* og valg. Osipow og Fitzgerald (1996) hevder denne teorien forsterkes ved at man refererer til interesse og valg som om de samvarierer med hverandre, når disse egentlig er to separate variabler. Holland på sin side hevder at interesse *er* personlighet, eller i det minste et direkte uttrykk for det, og mener at personligheten er konsistent assosiert med yrkesvalg (Osipow, Fitzgerald, 1996).

Rounds i (Osipow, Fitzgerald, 1996) hevder på sin side at det er en sammenheng mellom yrkesvalg og behov, og at det er motivasjonsfaktorer som lønn, status og verdier som styrer vårt valg av yrke. Han hevder videre at slike faktorer ikke er det samme som personlighet og interesse, men at yrkesvalg styres av det som kan tilfredsstillere disse behovene.

Crites i (Osipow, Fitzgerald, 1996) hevder at yrkesvalg kan være et resultat av sosial og kulturell påvirkning i stedet for personlighet, og at man blir påvirket av blant annet kultur, sosial klasse og etnisk bakgrunn.

Hollands teori har blitt testet grundig over tiden, og til tross for at empiriske studier har vist at enkelte yrker varierer med hvilken kategori de passer under, har man kunnet konkludere med at

personligheten vil kunne styre en persons interesse mot bestemte former for arbeid (Osipow, Fitzgerald, 1996).

(Osipow, Fitzgerald, 1996) hevder det ikke finnes et enkelt svar om det er en relasjon mellom personlighet og yrkesvalg, men at det avhenger av hvordan spørsmålet er formulert og operasjonalisert. De hevder uansett at Hollands teori viser et velformulert rammeverk som gir et godt grunnlag for videre forskning.

Min oppfatning er at det kan være mange faktorer som styrer våre karrierevalg. Alle teoriene som er nevnt kan være av betydning, og sikkert flere. At både personlighet og interesse, status og kultur kan være viktige forhold virker logisk, da jeg antar mennesker påvirkes av et samspill av ulike omstendigheter.

Etikk og personlighetstester

Er det noe uetisk ved måten testene kartlegger personlighet på? Personlighetstester har vist seg være svært effektivt og lønnsomt i søken på de rette menneskene til en jobb, og det blir stadig mer vanlig å bruke psykologiske tester for å rekruttere nye medarbeidere. På den andre siden kan det stilles spørsmål ved måten de kartlegger og kategoriserer personligheter på, og hvordan noen kan ansettes på bakgrunn av en test som kanskje ikke viser en persons rette egenskaper. Er personligheten stabil over tid og uansett situasjon? Det sies at mennesker er dynamiske, og at hos de fleste varierer ønsker og behov, personlighet og styrke. Vil en eneste test gi godt nok grunnlag for å vise hva man kan prestere i arbeidssammenheng? I en intervjusituasjon kanskje vi svarer det vi tror er rett, det vi ønsker å være eller hva vi tror de som spør forventer av oss eller ønsker å høre? Hva vi svarer på et spørsmål kan kanskje påvirkes av dagsformen, den nåværende jobben, følelsesmessige bånd, assosiasjoner og kontekst?

Norsk Psykologforening (2000) har utformet retningslinjer ved bruk av personlighetstester, og sier at resultatene fra en test må ikke brukes alene, men alltid sees i sammenheng med annen informasjon man har om den aktuelle personen.

Det er mange useriøse personlighetstester ute på markedet, og for å være sikker på at testen gir gode svar bør man forsikre seg om at testen er vitenskapelig anerkjent (Wade, 2005).

3.5 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg redegjort for hva det kan bety å gjøre karriere, hvilken betydning kjønn har for karrieren, sett på bruk av relasjoner og nettverk og beskrevet hva personlighetstester er;

- Hva karriere er for en person behøver ikke være det samme for en annen. Flere mennesker i dag ønsker selvrealisering og søker etter et arbeidsliv med mening og glede. Man blir stadig mer bevisst på egen kompetanse og viktigheten av den.
- Arbeidslivet har forandret seg betydelig for kvinner og menn de siste årene, der blant annet kvinner har fått mer makt og innflytelse enn det de hadde tidligere. Hva det enkelte kjønn velger av yrke avhenger ikke like mye av forventninger fra andre, men hva de selv ønsker å gjøre med livet sitt.
- Nettverk, relasjoner og sosial kapital har eksistert til alle tider, og flere ser stadig fordelene av å skape seg gode nettverk de kan ta del av. Likevel er det viktig å være bevisst på at man bruker sine relasjoner på riktig måte da de også har en bakside.
- Personlighetstester kan være nyttige verktøy for både organisasjoner i søken på rette medarbeidere, og mennesker som ønsker lære mer om seg selv og hvilket yrke de passer best under. Dersom man kjenner sine egenskaper og begrensninger, kan personlighetstester kanskje peke i en retning hvor vi ønsker gå uten at vi helt vet det selv.

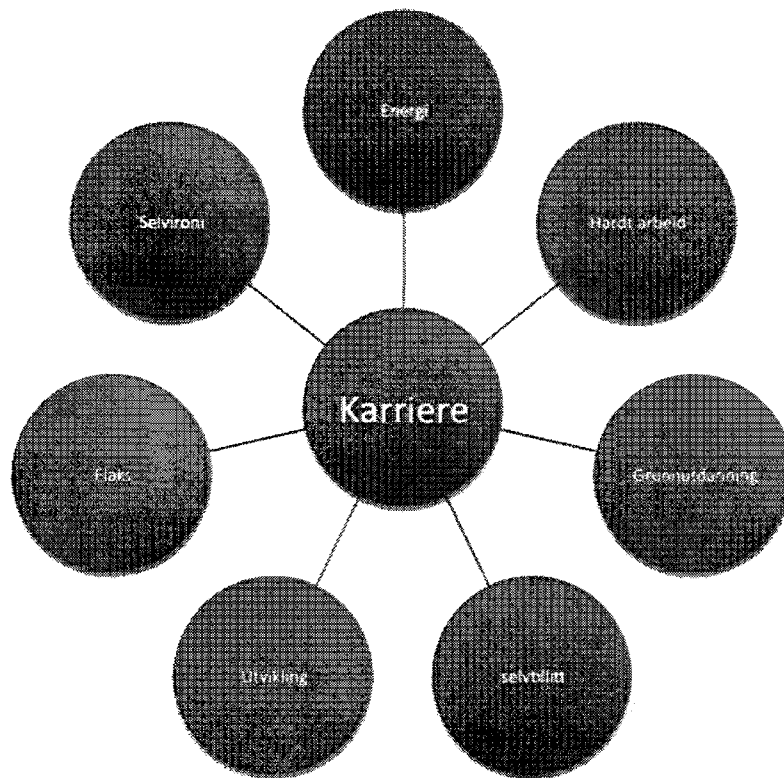
4. Presentasjon og drøfting av funn fra intervjuene

I dette kapitlet presenterer jeg de innsamlede empiriske eksemplene. Jeg har vektlagt hva de ser på som sentrale faktorer for å gjøre karriere, og deres oppfatninger av hva som er viktig å tenke på under karrierens gang. Jeg drøfter også funnene fra intervjuene opp mot informantenes bakgrunn og yrke. Her vil jeg forsøke forstå deres oppfatninger og tolke hvorfor de har svart slik de har gjort.. Eksemplene er satt opp mot aktuell teori for å underbygge intervju spørsmålene og informantenes svar.

4.1 Viktige faktorer for å gjøre karriere

Hva karriere er svarer en mannlig informant:

”Jeg definerer ordet karriere som det å ha utvikling i sitt yrke over tid. Karriere betinger seg ikke til noen spesielle yrker og du kan derfor være like suksessfull enten du er sykepleier eller toppsjef i Norsk Hydro.”



Figur 2 Viktige faktorer for å gjøre karriere (Egendefinert)

En informant svarer at det absolutt viktigste i forhold til å gjøre karriere er å jobbe grundig over tid og ha høy kvalitet i arbeidet. Det betyr også at en må påse at en henger med på stadig utvikling og se muligheter når de ligger til rette for dem. Det kan kanskje være bra å jobbe hardt og se mulighetene som ligger foran en, men vi hører ofte om at det stilles for høye krav til de unge i dag i forhold til det å prestere på skolen, på jobb og i fritiden. Handler det om å jobbe, kjempe og alltid være på topp dersom en skal klare å skape en karriere, eller finnes det en balansegang der som er like god?

En annen mener at å ha selvtillitt å ta fatt på nye utfordringer er viktig for å kunne ha en fin utvikling i det yrke man har. Jeg oppfatter det slik at en som har god selvtillitt vil ha tro på egne evner i forhold til å klare utfordringene som kommer langs veien. Men kan selvtillitt læres og øves på, eller er det en medfødt evne?

Alle informantene mener at utdanning og at en velger en innretning som de brenner for er viktig for å begynne et sted. Å velge en retning som man interesserer seg for kan være en viktig faktor for om man gjør suksess eller ikke. Her ser vi igjen relasjonen mellom interesse og yrkesvalg, som Holland hevder at interesse er personlighet, og at personligheten er konsistent assosiert med yrkesvalg (Osipow, Fitzgerald, 1996).

Den kvinnelige sykehjemsbestyreren mener at en god porsjon flaks spiller inn for om man gjør

karriere, og tillegger at det ofte er utenfor vår makt det som skjer her i livet. Det som skjer er det en mening med hevder hun. Kanskje vi skal la tilfeldighetene råde iblant, og ikke tro man kan kontrollere alt i livet?

En av de mannlige gründerne sier at han har masse energi, noe som er nyttig når man vil opp og fram. Han mener også at en stor porsjon selvironi og at man er bevisst på egne ressurser er nødvendig. Ofte vet ikke folk hva de er gode for, eller hvilke begrensninger de har. Høy sosial intelligens er også bra, da det er mye enklere å komme i kontakt med åpne, glade folk. Å ha selvironi betyr å ikke ta seg selv for alvorlig og tørre le av seg selv, også når en har gjort noe dumt. Mange sier at for å komme seg frem i livet må man tørre å feile, og kunne komme seg opp selv etter et nederlag. Jeg oppfatter deg slik at det er lettere å omgås mennesker som tør le av seg selv, tåler en spøk og som er glade og åpne. Er dette noe som kan læres?

4.2 Ferdighet, egenskap, kompetanse

Det viste seg at svarene om viktige faktorer, ferdigheter og egenskaper gikk over i hverandre, derfor har jeg satt opp en tabell for å bedre oversikt over disse. Svarene som ikke kunne settes i tabellen er drøftet utenom (jf, tabell 1.)

For å få en bedre forståelse for hva informantene har svart om hva som er viktige faktorer, har jeg definert begrepene ferdigheter og egenskaper. Jeg har også definert begrepet kompetanse, da de fleste faktorene kommer under dette begrepet.

”Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte mål og krav” (Linda Lai, 1997).

Under oppgave- og funksjonsrelaterte kompetanseformer finner vi blant annet faglig kompetanse, personlig kompetanse og sosial kompetanse. Personlig kompetanse går utover det rent faglige, herunder ansvarsfullhet, nøyaktighet og kreativitet. Under sosial kompetanse finner vi blant annet kommunikasjon.

”Kompetanse er ingen egenskap hos et individ, men et uttrykk for en relasjon mellom individet og dens oppgaver, der egenskaper og evner prøves opp mot organisasjonens krav” (Linda Lai, 1997). Egenskaper er knyttet til personlighet. Oftest vil en være innkalt til et jobbintervju

fordi en er faglig kvalifisert. Det som gjenstår om en får jobben er ofte ens personlige egenskaper som blant annet samarbeidsevne, selvinnsikt, kommunikasjonsevne, holdninger, hvordan man takler stress og kreativitet.

Tabell 1 Kompetansekompomentene (Egendefinert)

	Kunnskaper	Ferdigheter	Evner	Holdninger
Definisjon (Lai, 1997)	<ul style="list-style-type: none"> - Faktakunnskap - Kausal kunnskap (årsakssammenh.) - Prosedyrisk (Praktiske gjøremål) - Lært kunnskap (bevisst/ubevisst) 	<ul style="list-style-type: none"> Evnen til å utføre komplekse adferdsmønstre smidig. Oppgaver som er direkte observerbare. 	<ul style="list-style-type: none"> Et individs potensial. Kreativitet, verbale evner etc. Evner er særlig viktig å avdekke ved ansettelse. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jobbrelaterte; meninger, verdier og oppfatninger -Selvrefr.; mestringstro, selvtillitt, motivasjon, vilje
Studiens funn	<ul style="list-style-type: none"> - Fagkunnskap - Utdannelse 	<ul style="list-style-type: none"> - Resultatorientert - strategisk orientert 	<ul style="list-style-type: none"> - mellommenneskelige - sosial kompetanse - gode kommunikasjonsevner - Evne til å se nye muligheter - kommunikasjon - handlekraftig - strukturert - effektiv - energi - sosial intelligens - Bevissthet på egne ressurser - Selvtillitt 	<ul style="list-style-type: none"> - Endringvillig - Ambisjoner - Prestisjeløs - Selvgående - Positiv - Stresstålig - Fleksibel - Empatisk - Positiv - Åpen - selvironi - Godt humør - Motivasjon - Tålmodighet

Vi ser fra tabellen at egenskapene og ferdighetene informantene har oppgitt kan være viktige faktorer for karriere i de fleste yrker. På grunn av dette tolker jeg det som at informantene har svart hva de mener generelt er viktig for å gjøre karriere, og ikke bare i forhold til sitt eget yrke.

Å være god på kommunikasjon er noe alle mener er viktig for å gjøre karriere. Kommunikasjon er en overføring av informasjon, meninger, holdninger og følelser mellom aktører (Jacobsen & Thorsvik, 2002). Kommunikasjon handler om mellommenneskelige ferdigheter og persepsjon av oss selv og andre. For å samhandle med andre mennesker må vi kommunisere. Det er gjennom kommunikasjon vi skaper sosiale fellesskap, danner oss identiteter, overfører og skaffer oss

informasjon og kunnskaper. Intern kommunikasjon er viktig for å påvirke organisasjonskulturen, som igjen er viktig for motivasjon. ”Kognitiv motivasjonsteori lærer oss at kommunikasjon kanskje er det viktigste virkemidlet man har for å motivere” (Jacobsen & Thorsvik, 2002:268). Kan kommunikasjon kanskje legges under flere komponenter? Dersom kommunikasjon er en ferdighet som kan læres og øves på, kan vi legge den under kunnskaper, og ettersom kommunikasjon handler om persepsjon av oss selv og av andre, kan det plasseres under holdninger. Men er selvtillit noe som er medfødt eller kan det læres? Er det en ferdighet, eller handler det om holdninger til seg selv?

Konsulentene mener fagkunnskap er noe av det viktigste for å gjøre karriere. For å bli vurdert i firmaet han arbeider for må en ha gode fagkunnskaper. Den yngste gründeren mener derimot at mellommenneskelige evner er det viktigste, og at fagkunnskap kan erverves i jobben. Sosial læringsteori (Bandura, 1977) legger vekt på mellommenneskelige relasjoner, kommunikasjon og observasjon som grunnlag for læring. Sosial kompetanse og gode kommunikasjonsevner mener alle er nødvendig for å kunne bygge relasjoner og dermed skape en karriere. Ved rekruttering vil faglig kompetanse oftest komme først, deretter en persons sosiale kompetanse (Linda Lai, 1997). I enkelte yrker er det viktig å ha grunnleggende kompetanse, men kan ikke det meste kan læres når man først praktiserer noe. For å jobbe som lærer i barne- og ungdomskolen er det nødvendig å ha fagkunnskaper, men ufaglærte blir ofte innleid som vikarer. Hvilke yrker er så komplekse og vanskelige at fagkunnskaper ikke kan erverves i jobben? Uansett yrke må en bruke tid på å lære seg arbeidsoppgavene. En kan kanskje ikke steppe inn som konsulent eller finansrådgiver like lett som vikar i barneskolen, men kanskje det ligger noe i det gründeren sier?

Å ha evne til å involvere og motivere, attrahere, bevare og utvikle medarbeidere er også ferdigheter en bør ha mener den ene banksjefen.

En informant hevder det er bra å være godt likt og respektert for den jobben en gjør, og sier;
”Faglig dyktighet og stolthet i yrket vil bidra positivt til at en står sterkere i forhold til det å gjøre karriere. Viktigst av alt er ønske om å ha en utvikling i sitt yrke og ha ambisjoner knyttet til dette. Uten ambisjoner er muligheten for å stagnere større.”

En kvinne sier at man må arbeide hardt for å nå målene og drømmene og alltid stå på. Man kan ikke ta for mange og for lange pauser fra arbeidslivet, da kan man glipp av viktig utvikling.

Er en ”karriere” og en ”jobb” ensbetydende? Å jobbe krever ikke alltid målbevissthet og hardt arbeid, men kan være et behov for å tjene penger. Alle informantene har arbeidet hardt for å oppnå

sine mål, derfor oppfatter jeg at for å lykkes med noe en ønsker uten å bare tenke lønn, kreves motivasjon og målrettet arbeid.

Alle nevner også utdanning som en viktig faktor. I dag er det mange kvalifiserte og høyt utdannede mennesker som konkurrerer om de fleste jobbene, derfor er det viktig å ha papirer for å i det hele tatt bli vurdert. Noen kan være heldige å få jobb fordi de har en væremåte som ettertraktes i et spesielt yrke, men det å ha en grunnutdanning bygger ofte grunnlaget for det man skal gjøre resten av livet. Gründerne i undersøkelsen har startet egne firma, men begge har utdanning som har ført dem dit de er i dag.

Sykehjemsbestyreren svarer at noe av de viktigste egenskapene en person bør ha er å være kreativ og ha evne til å se nye muligheter. Kreativitet, innovasjon og evne til å se nye muligheter er ofte like viktig som det å tenke logisk og det å ha kunnskaper om arbeidet. Lærere, sykehjemsbestyrere, banksjefer, aksjemeglere og selvstendig næringsdrivende har alle behov for å tenke nytt og finne nye løsninger for å oppnå bedre resultater.

4.3 Ytre faktorer

Spiller klær, utseende og språkbruk noen rolle for karrieren. Her svarer de alle ja, at ytre faktorer har helt klart noe å si for muligheten til å gjøre karriere. Noen svarer ja, dessverre. Mye mer enn mange vil innrømme. De mener det avhenger av bransjen, men at det er spesielt viktig for førsteinntrykket. Disse faktorene reflekterer dessuten en identitet, slik at det kan si mye om hvem personen er. Det kan uansett være bra å tilpasse seg selskapets kleskode for å vise at man passer inn, mener en person.

Den yngste banksjefen sier;

”Elin Ørjasæther mener utseende hos kvinner har mye å si for muligheten til å gjøre karriere, men her er det naturlig nok stor uenighet. Jeg mener språkbruk og måten du fremstår på utsiden i forhold til autoritet er viktig for det å kunne gjøre en karriere.”

Den eldste banksjefen mener at det ikke skader å se pen og pyntelig ut, og kunne kommunisere i enhver situasjon.

En av kvinnene mener at utseende spiller en større rolle enn det man tror, og at dersom valget står mellom to likeverdige personer både når det gjelder kunnskap og personlig fremtoning, så blir

utseende den avgjørende faktoren. Utseendet tilsammen med de rette klærne, språkbruk og utstråling sender viktige signaler som har betydelse for karrieren.

Her svarer alle informantene ja, at ytre faktorer har noe å si for muligheten til å gjøre karriere. De mener det avhenger av bransjen, men at det er viktig for førsteinntrykket. Læreren mener at det ikke fokuseres like mye på utseende blant lærere, og at under ansettelsesprosesser er fokus på kvalifikasjoner, ikke det ytre. Er det fordi det er flest kvinner som arbeider som lærere i grunnskolen og kvinnelige ledere som ansetter? Ville da en pen mann ha fordeler fremfor en mindre pen mann?

Sykehjemsbestyreren sier også at det i hennes yrke ikke har vært mye fokus på utseende og klesstil. Spesielt tidlig i karrieren, men da var også kleskoden uniform .

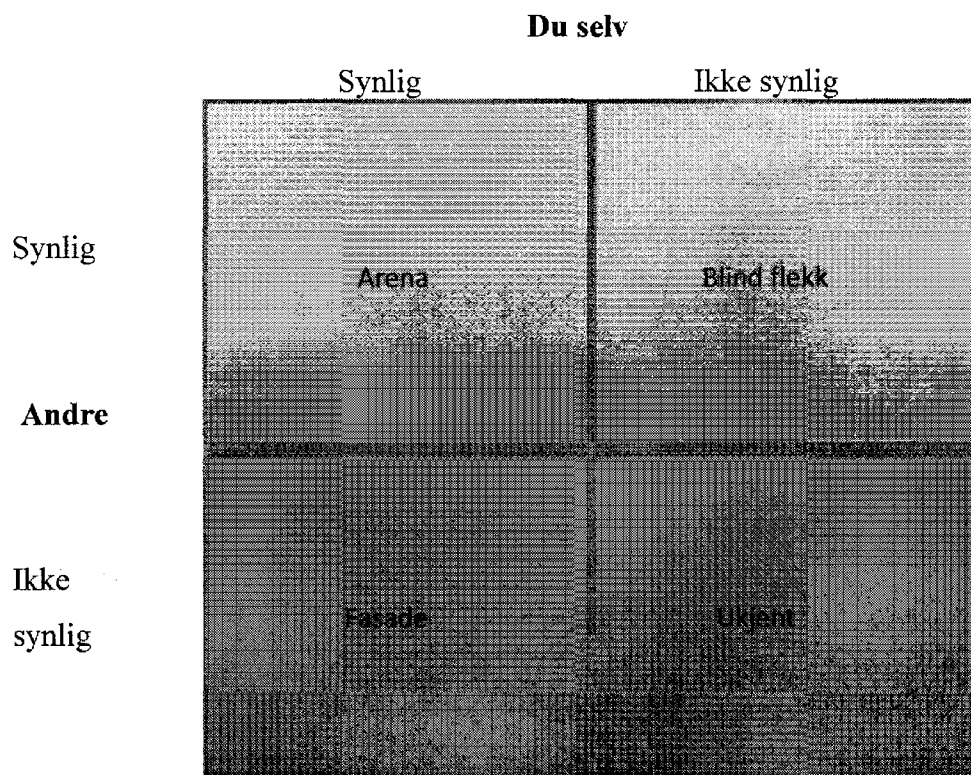
Alle som arbeider på kontor med omtrent like mange kvinner som menn, mener det ytre er veldig viktig. Er det fordi de ønsker gjøre seg tiltrekkende for sine kollegaer, eller er det en strategi fra ledelsen om at kundene ønsker handle med menneske med et pent ytre? Jeg oppfatter det slik at man ikke kan komme langt med et pent ytre alene, men med en kombinasjon av det, de rette kvalifikasjonene og gode kommunikasjonsevner.

Black (2007:68) mener at måten man presenterer seg selv på i klesstil, språk og oppførsel har stor betydning for hvordan andre mennesker oppfatter en, og ikke bare overfladisk. Mennesker dømmer andres ferdigheter og kunnskaper på ved måten de fremstår. Det er derfor viktig å tenke på fire ting mener hun; "kle deg for anledningen, fremstå som om du vet hva du gjør, se mennesker inn i øynene og uttrykk deg klart og selvsikkert."

4.4 Å gjøre seg kjent i organisasjonen

Når jeg spør om det er viktig å gjøre seg velkjent i organisasjonen for å gjøre karriere, svarer en person "ja, om man blir velkjent av rett anledning."

Et godt omdømme kan bety tillitt og respekt, og er en viktig faktor i konkurransen om forfremmelse og suksess. Hvordan kan man skape et godt omdømme? Sosial persepsjon handler om oppfatning og vurdering. Wade (2005) hevder at man må snakke med andre for å bli kjent med seg selv. Dette fordi en da kan finne ut om ens oppfatning av seg selv stemmer overens med det bilde andre har. Modellen Johari vindu illustrerer betydningen av tilbakemeldinger fra andre;



Figur 3 Johari vindu (Wade, 2005;56)

Arena viser de sidene du selv som er kjent av deg og som er kjent av omverden.

Fasade er de sidene som du selv kjenner til, men som du velger å holde skjult for omverdenen. Den blinde flekken viser de sidene ved deg som andre ser men som du selv ikke er klar over. Det ukjente er sidene ved deg du selv ikke er bevisst eller omverden vet om. Å få større innsikt i ens blinde flekk er avgjørende for å bli kjent med seg selv, men det er også viktig i forholdet til andre mennesker. Hvis din oppfatning av deg selv skiller seg for mye fra andres oppfatning av deg, kan det lett oppstå forvirring og problemer. Man er avhengig av tilbakemeldinger for å forstå hvem man er (Wade, 2005).

For å kunne trives i jobben og ha et godt arbeidsmiljø er det viktig å kjenne både seg selv og kollegaene. Dersom man tenker karrieremessig, er det viktigste å gjøre seg kjent oppover i organisasjonen sier den ene banksjefen. En informant mener at det er helt klart viktig å knytte kontakter til formelle og uformelle beslutningstakere, og at det er en klar fordel å ha et bilde over hvordan organisasjonen fungerer.

Det kan være viktig på mange måter å kjenne organisasjonen en er en del av. Fordeler av å kjenne sine medarbeidere og overordnede kan være trivsel på arbeidsplassen, et godt internt nettverk og større sjanser for å stige i gradene. Black (2007) hevder at dersom en kjenner sine kollegaer, vet man hvordan de ulike menneskene skal håndteres for at en skal få igjennom sine synspunkt. Mayer (1999) hevder at dersom en har gode relasjoner med sjefen eller ens arbeidsleder, vil man komme seg lettere frem i livet. Han sier videre at et godt forhold til ens leder gjør at man styrker ens karrieremuligheter og at sjansene for å lykkes økonomisk og karrieremessig stiger kraftig.

4.5 Nettverk og relasjoner

Marthinsen (2006) hevder at nettverksbygging er en viktig forutsetning for sosial og økonomisk framgang. Alle informantene mener at nettverk er avgjørende for å bygge en karriere, og sier at det etter hvert er nettverket som gir karrieremulighetene. En mannlig informant mener at nettverk og dyktige ledere som ser en er nødvendig, for med gode nettverk kan en utrette mye mer enn en kan alene. Han hevder videre at det ikke er nok at du selv vet du er dyktig. Andre må også se det. En informant mener det er viktig at man ikke spiller bevisst på nettverk og kun knytter seg kontakter for å kunne oppnå gevinst i forhold til den stilling man besitter.

Informantene mener at det selvsagt er lettere å gjøre karriere dersom man kjenner rett mennesker. Det viktige ikke er å omgås privat med disse menneskene, men at de kjenner til dine prestasjoner slik at de kan anbefale deg. En sier at dersom arbeidsgiver kjenner deg og vet hva du står for er det lettere å ansette deg, og at mennesker av natur velger det kjente og trygge. Da unngår de overraskelser ved ansettelse. "Sjefer velger gjerne medarbeidere som ligner på dem selv og har samme eller lignende bakgrunn. Dette gir en viss trygghet og en ledig tone i samarbeidet" (Marthinsen, 2006:57). Vi tror ofte at det er de best kvalifiserte som blir ansatt eller forfremmet, men en arbeidsgiver kan ikke alltid oppdage alle disse potensielle kandidatene, derfor velger arbeidsgiveren blant dem som er synlige når en beslutning må fattes (Lillebø, 2000). Læreren svarer; *"Alene kommer man ikke langt, eller noen steder for den saks skyld!"*.

Høyere stillinger tilsettes dessuten ofte på anbefalinger, og mange toppledere vet å kunne bruke sine relasjoner på riktig måte. Dette kan også være et eksempel på hvordan personlige nettverk kan misbrukes. Det hender at bekjentskapet mellom to personer er viktigere enn om kandidaten er egnet til stillingen. "I politikk og arbeidsliv har man lang erfaring for at tette nettverk lett fører til det

amerikanerne kaller cronyism, kameraderi og Gutteklubben-Grei Tilstander” (Marthinsen, 2006:52).

”Nettverksbygging er ikke en entydig positiv foreteelse, men i det store og det hele oppveier fordelene så avgjort de negative konsekvensene” (Marthinsen, 2006:52).

4.6 Likestilling og kjønnsforskjeller

Er forretningsverden mannsdominert? Her svarer sju av intervjuobjektene ja. Franskmannen svarer nei, ikke nå lengre. I USA der han bor mener han det er like mange kvinner som menn i forretningslivet, og at kvinnelige ledere er like vanlig som mannlige. De norske svarer at det er flest menn spesielt i lederroller, men at det er stadig flere kvinner som ønsker å utvikle seg og klatre til topps. En svarer at stadig flere kvinner tar steget opp som dyktige forretningskvinner og at det er gledelig.

En annen mener at kvinner søker trygghet og menn utfordringer, derfor er kjønnsfordelingen slik den er i arbeidslivet.

En av kvinnene svarer at mannsdominansen fortsatt er altfor stor, og mener at kvinner må være kunnskapsmessig dyktigere enn menn for å komme frem i yrkeslivet. Hun tillegger at desverre er det mange kvinner som ikke søker jobb innenfor mannsdominerte yrker, nettopp på grunn av at presset for å prestere er hardere for kvinnene. I tabell 11.1 (Julie Indvik (2004:266) om generelle hindringer for kvinnelige leders fremgang, fremkommer også denne teorien, der det står under organisasjonsmessige hindringer at det er ”høyere standard for kvinner når det gjelder innsats og arbeidsutførelse”.

At franskmannen svarer nei på dette spørsmålet og at USA har kommet lengre enn Norge på det området er påfallende. Stemmer det virkelig og hvorfor er det i såfall slik? Flere studier viser at USA har kommet langt i arbeidet med likestilling, men Norge er også på god vei. Av studentene på Høgskolen i Bodø er 66,2 prosent kvinner og 33,8 prosent menn (<http://ventusmedia.no/content/view/full/899/93/> 01.05.2009).

Om de mener at det er vanskeligere for kvinner å gjøre karriere, svarer to kvinner og en mann at det kan være vanskeligere. De mener blant annet at i enkelte bransjer henger man fortsatt igjen, og at menn godtar hverandre mer. Feil og tabber blir ofte oversett, men ikke hos kvinner, og at det vil ta veldig lang tid før det er balanse mellom menn og kvinner. Kjønnsrollemønster ligger i

underbevisstheten og tar lengre tid å endre enn den politiske bevisstheten sier en kvinne. Dessuten blir kvinner gravide. Det er politisk ukorrekt å ta det med i vurderingen, men mange bedrifter gjør det likevel. Bedriftsøkonomisk er det forståelig, ettersom det innebærer betydelig kost for selskapet å leie inn vikarer. Mange kvinner velger også selv bort eller nedprioriterer karrieren, spesielt når de får barn. De ønsker å jobbe redusert noe som hindrer karriereutvikling. Dessuten tjener menn ofte mer enn kvinner, noe som gjør at loddet faller på kvinnen til å være hjemme.

Det finnes flere forklaringer på at kvinner har flere hinder i karrieren enn menn. Noen mer seriøse og pålitelige enn andre. I forskningsbaserte forklaringer som i "glasstaket" (Federal Glass Ceiling Commission, 1995) har forfattere listet opp og dokumentert disse hindringene. I tabell 11.1 (Indvik (2004:266) om generelle hindringer for kvinnelige ledesers fremgang, fremkommer organisasjonsmessige hindringer, mellommenneskelige barrierer og personlige hindringer. Under organisasjonsmessige hindringer står blant annet "Preferanse for likhet som beslutninger om forfremmelse", og "mangel på avgjørende utviklingsmuligheter". Under mellommenneskelige barrierer står blant annet "mannlige fordommer, stereotypisering og forutinntatthet".

Fem av informantene svarer nei på spørsmålet om det er vanskeligere for kvinner å gjøre karriere. Noen kan være mer mannsjåvinistisk enn andre, men i enkelte bransjer kan det faktisk være enklere for kvinner. En mener at det er lettere for en kvinne gitt at ambisjonene er tilstede, og at næringsliv og offentlig sektor skriker etter dyktige damer. Kvinnen som svarte nei mener at det er alt for få kvinner som faktisk vil gjøre karriere. Hva det skyldes? Er det andre ting som er viktigere for dem, som barn og hjem? Velger de bort det dersom de har muligheten?

En av gründerne hevder at damer er litt redde for å vise seg fram og søke utfordrende stillinger. Men han tillegger at av over 1000 ansatte var 70% kvinnelige direktører, ledere og sjefer. Han mener kvinner er desidert overlegen når det kommer til ærlighet. Der kommer menn til kort, men at menn er ofte mer kreativ. Menn er litt mindre redde for å gjøre bort seg, og for å ha ordet.

Læreren, sykehjemsbestyreren og konsulenten at det kan være vanskeligere. De andre fem mener det ikke er vanskeligere for kvinner å gjøre karriere. Aksjemegleren tror det er alt for få kvinner som faktisk vil gjøre karriere. Det interessante er at læreren og sykehjemsbestyreren svarer ja, selv da deres yrker er dominert av kvinner. "Nyere studier viser at det *er* forskjell på hvor lenge mannlige og kvinnelige ledere må være ansatt før de blir forfremmet, i behovet for å tilpasse sin atferd på jobben, i graden av støtte de får på jobben og i effekten av familieforhold på avansementmuligheter" Indvik (2004:262).

4.7 Uklare roller

Om kvinner må tilpasse seg etter menn svarer seks av dem nei. De to andre svarer at mange kvinner gjør det, fordi de tror det må til for å få respekt og fordi de sitter i mannsdominerte styrer eller ledergrupper. Alle må i likhet med alle anpasse seg den organisasjon de blir en del av mener en. En av kvinnene svarer at der er et lite unntak der kjønnene bør anpasse seg etter hverandre; *"Kvinner bør tro mer på seg selv, slik som menn gjør, og menn bør bli litt mer ydmyk, som kvinner er"*.

McBroom (1992) hevder at flere yrker er maskuline av natur. Blant annet innen akademiske yrker, finans og medisin er oppførsel, klesstil, mentalitet og verdier utviklet fra flere års mannsdominans. Kvinner innen slike yrker blir derfor ofte formet av kulturen, og lærer oppføre seg som menn. De lærer at for å lykkes må de legge til side "typiske kvinnelige" egenskaper for å skape en profesjonell identitet. McBroom (1992) hevder videre at kvinner gir opp sin feminitet, blir mer seriøs, mindre emosjonell og holder personlige detaljer for seg selv. Glasø (2002) siterer fra Albrow (1992) at organisasjonslitteraturen har vært dominert av en kognitiv orientering, hvor følelser er blitt ignorert eller blitt sett på som forstyrrende for rasjonalitet og effektiv beslutningstaking. Dersom kvinner fikk oppføre seg naturlig på arbeid, ville de alltid være preget av emosjoner, lystige toner og utlevering av seg selv til sine kollegaer?

Indvik (2004) beskriver i Tabell 11.2; *Mønstre som bidrar til kvinnelige lederes fremgang*, at kvinner bør *"utvikle en stil som mannlige ansatte aksepterer"*. Er det virkelig dette som skal til? Kanskje bør menn også følge samme filosofi, utvikle en stil kvinnelige ansatte aksepterer? Tabellen er utviklet etter en undersøkelse av 55 kvinner i overordnede stillinger, der de kom frem til ulike stadier i deres læreprosesser. I det tredje stadiet lærte kvinnene overkomme hindre ved å være direkte og tøffe. Er ikke kvinner naturlig tøffe og direkte? Her kommer vi tilbake til den foreklede tankegangen (Gentile, 1996), der alle må passe inn i kategorien mann eller kvinne (Indvik, 2004). Dersom alle må passe inn i en kategori, er ikke det å forenkle virkeligheten? Mange av oss er ikke utelukket det ene eller det andre. I den vestlige kulturen er vel kjønnsforskjellene noe vannet ut, og både menn og kvinner kan være empatisk, emosjonell, tøff og hensynsløs.

Er det lite kjennskap til spørsmålet som gjør at så mange svarer nei, eller stemmer det at kvinner ikke må tilpasse seg mannlig væremåte og kultur? Jeg opplever at kvinner legger til seg en litt tøffere stil i enkelte yrker, og av egen erfaring oppnås mer respekt og tillitt dersom man fremstår som tøff, direkte, alvorlig og selvsikker.

Eagly og Johnson (Indvik, 2004:261) skriver at "fra over 160 studier av kjønnsrelaterte forskjeller, fant de bare én forskjell; kvinner hadde en mer deltakende og demokratisk stil, og en mindre autokratisk og dirigerende stil enn mennene, skjønt denne tendensen forsvant gradvis i mer mannsdominerte miljøer".

4.8 Karrieretiltak

Utdannelse er viktig mener alle jeg spurte. Kunnskap er makt, og underveis i karrieren bør en ta videreutdanning og kurs for å følge med på utviklingen. Konsulentene mener at det er bra å være i et konsultentselskap, da det gir bred erfaring på kort tid. Banksjefene mener et traineeopplegg er beste praksis. De mener en bør være bevisst på bransje og stilling og gå stegene. Ikke hast til toppen, men bli kjent med alle ledd i en organisasjon før man blir leder. Da har man et bedre grunnlag for å kunne lykkes.

En mener at man bør jobbe grundig over tid og opptre med integritet i alle situasjoner. Man bør også ha tro på seg selv og de verdier en representerer. Gründerne mener noe av det viktigste for dem er å bevare og utvikle nettverk, da er det vanskelig å ikke lykkes.

Sykehjemsbestyreren mener det er viktig å forstå andre mennesker og ikke være trangsynt. *"Har man et åpent sinn, og respekt for at mennesker er ulike, blir man rikere selv"* hevder hun. Hun har flere gode råd som hun mener er viktige både som menneske og i karrieresammenheng; *"Sett høye mål og arbeid hardt for å nå de. Tenk før du handler, det må være en mening med hva man vil oppnå. Forsøk å beregne omkostningene før du satser, du kan komme like langt ved hjelp av risikostyring."* Som kvinnelig leder i 70-80 årene var det ikke alltid like enkelt å oppnå respekt fra menn, noe som kunne være vanskelig ettersom de hun var avhengig av for støtte, som kommunestyret, var alle menn. Hun opplevde mye usannheter, bakholdsangrep og ble urettferdig behandlet. Det var en stor utfordring, men hennes misjon var sterk og drev henne til suksess. Dette mener hun i mange tilfeller kan speiles over på dagens utfordringer for kvinner, og har derfor flere råd med hensyn til det; *"I enkelte tilfeller er det lurt å la det gå uten å si noe, og forsøke se konsekvensene av det man velger å kjempe for. I andre tilfeller er det viktig å si ifra direkte på konstruktiv måte, med selvtillitt og mot. Stå på, selv i motbakke. Det krever styrke, men det er i motbakke vi blir sterk."*

Jeg tolker det slik at her har informantene svart på spørsmålet i forhold til sitt eget yrke og deres erfaringer, og hva som er viktig å tenke på i forhold til det. Ellers var problemet ikke å finne

likhetene, men ulikhetene. Om det var en sammenheng mellom yrke og deres oppfatninger var i de fleste tilfeller vanskelig å se, da de samme reglene så ut til å gjelde for de fleste yrkerne, bortsett fra enkelte områder som likestilling og kompetanse.

5 Avslutning

Hensikten med oppgaven har vært å få bedre innsikt og oversikt over hva vi kan gjøre for å skape en karriere vi ønsker og gleder oss over. I oppgaven har jeg forsøkt å se hva som menes med karriereutvikling og hvilke faktorer som kan hjelpe oss på veien til karrieremessig suksess. I dette kapittelet ønsker jeg gi en kort oppsummering på hva jeg har funnet ut gjennom arbeidet med studien, og gi forslag på svar til mitt forskningsspørsmål og underproblemstillinger. Mine forslag til svar baseres på relevant teori, drøftinger og undersøkelsens empiriske funn.

For å presentere mine hovedfunn har jeg valgt å bruke modeller for å gi en lett forståelig og enkel illustrasjon av disse.

Det har blitt utført en rekke studier og vært mye forskning rundt dette temaet, men jeg tror det kan være rom for mer forskning på enkelte områder. I løpet av arbeidet med oppgaven har nye spørsmål kommet opp som jeg skulle likt å vite mer om. Disse betrakter jeg som interessante tema til videre forskning.

Min hovedproblemstilling med underproblemstillinger er følgende;

“Hva er karriereutvikling og hvordan skape en karriere?”

- 1.) Hvordan kan kjønn påvirke muligheter til å gjøre karriere?***
- 2.) Hvordan kan relasjoner og nettverk ha betydning for karriereutvikling?***
- 3.) Hvordan kan personlighetstester hjelpe oss på veien til karrieremessig suksess?***

“Hva er karriereutvikling og hvordan skape en karriere?”

I denne problemstillingen har jeg tatt stilling til hva litteraturen sier om karriereutvikling og hva informantene mener er viktige faktorer for å skape en karriere. Basert på mine funn vil jeg trekke ut hva jeg mener er de viktigste faktorene som kan gi en kort oppsummering på problemstillingen:

Hva er karriereutvikling?;

- selvrealisering
- utnytte sitt potensial
- skape mening med sitt arbeid

Hvordan skape en karriere?;

Figur 4 Viktige faktorer for karriereutvikling og å skape en karriere

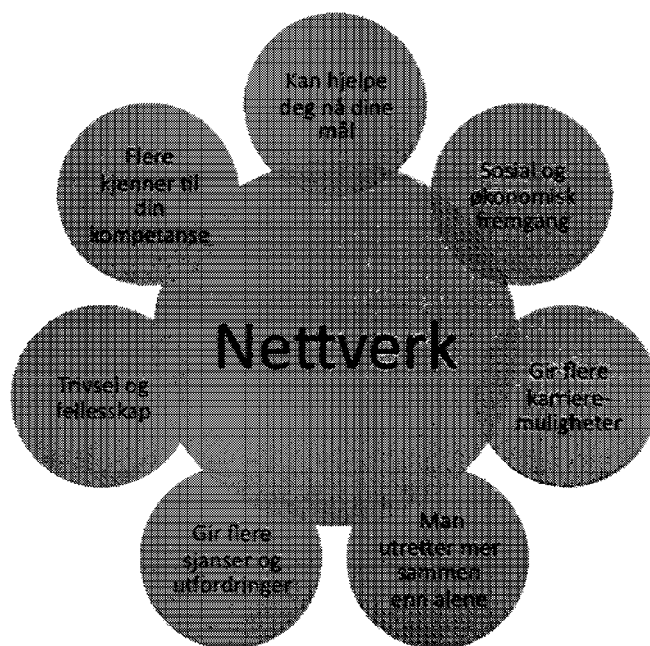
1.) Hvordan kan kjønn påvirke muligheter til å gjøre karriere?

Her har jeg valgt ut sentrale funn fra litteraturen og informantene som kan gi et forslag til svar på problemstillingen;

- Mange velger yrke etter hva som forventes av familie, venner og samfunn, uten å ta hensyn til egne interesser og behov
- Kvinner tar mer ansvar for familie og hjem, og arbeider ofte deltid
- Tradisjonelle tankemønstre om hvilket yrke man bør velge
- Mange organisasjoner er kjønnsbetinget som følge av at organisasjoner bruker sosialisert kjønn som grunnlag for sine beslutninger

2.) Hvordan kan relasjoner og netterverk ha betydning for karriereutvikling?

Ut ifra nettverksteori og min undersøkelse har jeg kommet frem til at nettverk og relasjoner kan ha stor betydning for karriere og fremgang. For å illustrere dette viser jeg betydningen i figuren



under;

Figur 5 Hvilken betydning kan nettverk og relasjoner ha for karriereutvikling?

3.) *Hvordan kan personlighetstester hjelpe oss på veien til karrieremessig suksess?*

For å vurdere om personlighetstester kan hjelpe oss på veien til karrieremessig suksess, har jeg tatt utgangspunkt i teorien og valgt ut sentrale elementer som kan gi svar på spørsmålet;

- De gir oss en mulighet til å bli kjent med oss selv
- Vi kan finne våre sterke sider
- Vi kan få vite hvilken yrkesretning vi bør velge
- De kan hjelpe oss velge rett tidlig i karrieren
- Vi kan finne et arbeidsmiljø med mennesker som har like personlighetstrekk, der sjansene for å lykkes er større

6 Videre forskning

I løpet av arbeidet med oppgaven har nye spørsmål kommet opp som det skulle vært interessant å vite mer om. Disse betrakter jeg som interessante tema til videre forskning;

- Hva er det som egentlig motiverer mennesker til å gjøre karriere, og hvordan spiller en persons bakgrunn inn på denne motivasjonen?
- Hvilke likheter og ulikheter det er mellom norske kvinner og menn i jobbsammenheng? Er det individuelt eller kan man se et mønster?
- Er det sammenheng mellom hvilke karakterer man får på skolen og hvorvidt man oppnår karrieremessig suksess?

Det har vært en interessant læringsprosess å skrive denne oppgaven, og jeg håper at andre kan dra nytte av den i forhold til det å skape en karriere de ønsker og blir stolt av.

Litteraturliste

Bøker:

Black, C., (2007) *Basic Black 1. Edition*. Crown Business.

Bernuth, C.V. (1998) *Jeg vil videre på jobben*, LeoNora forlag

Ekholm, A., Kull, Å. (2006) *Få jobben du ønsker deg*, Gyldendal Norsk forlag

Johannessen, A., Kristoffersen, L. Tufte, P.A. (2005) *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag 2. utgave*. Abstrakt forlag, .

Kvale, S. (1997) *Det kvalitative forskningsintervju*, Ad Notam Gyldendal AS

Lillebø, A. (2000) *Bygg ditt personlige nettverk*. EGMONT HJEMMETS FORLAG A/S

Marthinsen, K. (2006) *Tenk nettverk*. Vidarforlaget AS

Mayer, J.J. (1999) *Veien til fremgang*. Egmont Hjemmets bokforlag

Mehmetoglu, M. (2004) *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Fagbokforlaget

McBroom, P.A., (1992) *The third sex, The new professional woman*. Paragon House

Osipow, S.H., Fitzgerald, L.F (1996). *Theories of career development (Fourth edition)*. By Allyn & Bacon.

Solberg, K., Backe, S.G., (2006) *Jobbsøkerskoen*. Sandviken Innovative

Teusen, G. (1998). *Jeg har fått ny jobb. Tips til en god oppstart*. LeoNora forlag

Timperley, J. (2003). *Network your way to success*. N.W. DAMM & SØN AS

Wade, L (2005). *Ta grep om karrieren din*. J.W. Cappelens Forlag AS

Internethenvisninger:

Kampdager.no, *Da kvinnene kom for fullt*. Lastet ned 03.03.2009 fra

http://www.kampdager.no/arkiv/arbeidsliv/artikkel_arbeid.html

Din side.no 6.juni 2007. Menn flinkere til å nettverke. Lastet ned 05.03.2009 fra

<http://www.dinside.no/388411/menn-flinkere-til-aa-nettverke>

Ukeavisen ledelse 24.mars 2009. Balanser jobb og familie. Lastet ned 04.04.2009 fra

<http://www.ukeavisenledelse.no/ledelse/20090324/balanserer-jobb-og-familie/>

Høgskolen i Oslo, *Litteraturstudie Metode*, lastet ned 11.05.2009 fra

<http://www.hf.hio.no/tverrfaglig/TM-Veks-3/Ressursforelesninger/LanghammerIII.ppt>.

Strategisk kompetansestyring, lastet ned 12.05.2009 fra

<http://www.geocities.com/friavisen/LindaLai.doc>.

Kompetanse som arbeidskraft, lastet ned 12.05.2009 fra

<http://www.aspire.no/artikler/KOMPETANSE%20SOM%20KILDE%20TIL%20KONKURRANSE%20EKRAFT.pdf>

siviløkonomene 1999. *Generasjon Y-ledere: Hva vil de, og hvor skal de?* Lastet ned 12.05.2009 fra

<http://www.sivil.no/magma.asp?FILE=1999/03/056nordhaug.html>

Ukeavisen ledelse, 13.02.2009. Godt nettverk som finanskrisepakke. Lastet ned 12.05.2009 fra

http://www.ukeavisenledelse.no/meninger/blogg_jobb_og_karriere/20090213/godt-nettverk-som-finanskrisepakke/

Studenttorget. Jobb og karriere. Lastet ned 12.05.2009 fra

<http://www.studenttorget.no/index.php?show=4793&expand=4631,4793&artikkelid=3350>

Høgskulen i Sogn-og fjordane. *Postmoderne karriereplanlegging*. Lastet ned 13.05.2009 fra

<http://home.hisf.no/oyvindgl/Glosvik-postmoderne%20karriereplanlegging.pdf>

Kunnskapssenteret. *Personlighet*. Lastet ned 13.05.2009 fra

<http://www.kunnskapssenteret.com/articles/2256/1/Personlighet/Personlighet.html>

Njå, N., Rueslåttén, K. April 2008 Norges Handelshøyskole RASKERE, HØYERE, STERKERE.

Ledelse for økt produktivite, *AFF ved Norges Handelshøyskol*. Lastet ned 05.05.2009 fra

(http://74.125.77.132/search?q=cache:OTAr3EXWHwJ:www.norskindustri.no/getfile.php/Dokumenter/PDF/Raskere%2520h%25F8yere%2520sterkere_rapport.pdf+raskere+høyere+sterkere+%2B+norsk+industri&cd=3&hl=no&ct=clnk&gl=no ,

Kompendier og artikkelsamling:

Jaminon, J (Høsten 2008). *Kommunikasjon og etikk*, (relasjonsmarkedsføring og ledelse EK214E)

Artikkelsamling 1, organisasjon EK225E, strategi, organisasjon og marked, vår 2008, redigert av Per Ivar Seljeseth, Dorthe Eide og Anneke Leenheer

Vedlegg

Intervjuguide:

1. Alder:
2. Posisjon i foretaket:
3. Antall mennesker under deg:
4. Hva mener du er det viktigste for å gjøre karriere?
5. Hvilke ferdigheter må eller bør en person ha for å gjøre karriere?
6. Hvilke egenskaper bør en person ha for å gjøre karriere?
7. Spiller klær, utseende og språkbruk noen rolle for karrieren? Andre ting?
8. Er det viktig å gjøre seg velkjent i organisasjonen for å gjøre karriere?
9. Er nettverk bra for karrieren?
10. Mener du at det er lettere å gjøre karriere om man kjenner rett mennesker? Hvordan?
11. Hvilke områder bør en person legge mest vekt på for å gjøre karriere?
12. Er forretningsverden mannsdominert? Hva mener du om det?
13. Er det vanskeligere for kvinner å gjøre karriere?
14. Må kvinner anpasse seg etter menn?
15. Har du råd til kvinner som skal gjøre karriere? Og til menn?