

"Kvinner bør i sterkere grad prioritere profesjonell nettverksbygging, mener Solveig Sikkeland".



Kan kvinner bygge nettverk?

Begrepet om "Gutteklubben Grei" lever videre om flere norske selskaper. Har ikke kvinner like gode kontakter som menn i næringslivet? Er fortsatt mange dører lukket for kvinnelige lederkandidater? Ville vi hatt flere kvinner i lederstillinger dersom kvinnene hadde vært flinkere til å bygge profesjonelle nettverk?

Oppdagelsesreise - et mentorprogram" er et av flere tiltak NHO har startet under tittelen "Kvinner i næringslivet." Det overordnede målet med programmet er å heve kvinneandelen blant ledere i norsk næringsliv. Nettverksbygging er et av temaene som blir spesielt fokusert underveis i prosjektet. Betydningen av å bygge opp personlige relasjoner og profesjonelle nettverk blir sterkt understreket. Solveig Sikkeland har vært engasjert av NHO som prosjektleder og ansvarlig for nevnte mentorprogram side 1997. Oppdraget ble hun tilbudt gjennom sitt personlige nettverk.

Oppdagelsesreisen

Idéen til prosjektet ble unnfanget i forbindelse med de Olympiske Leker i Albertville i 1992. Nåværende NHO-direktør Marit Wiig var sentral i startfasen og fikk enkelte større bedrifter til å tenne på ideen bak prosjektet. Selv om hovedmålet med programmet er å få flere kvinner inn i lederstillinger, har ikke programmet noe utpreget kvinnefokus. Deltakerene i programmet deles inn i par med en læremester (mentor) og en lærling (adept). "I startfasen var det kun mannlige mentorer og kvinnelige adepter. Dette gikk vi raskt bort fra. Vi forsøker imidlertid å sette sammen parene med en representant fra hvert kjønn, og de fleste kvinnelige adepter ønsker en mannlig mentor," uttaler Solveig Sikkeland. Hensikten er at hvert enkelt par skal utveksle erfaringer og gi hverandre gjensidig læring. Oppdagelsesreisen er i første rekke tiltenkt kvinner, men kvinnefokus har blitt mindre ettersom programmet har blitt utviklet og forbedret.

Nettverksbygging

I løpet av oppdagelsesreisen blir det satt fokus på flere fagområder. Det blir blant annet fokusert på faktorer som kommunikasjon, endringsledelse, fleksibilitet og nettverksbygging. I følge Sikkeland er nettopp nettverksbygging et av de områdene hvor kvinner og menn opptrer mest forskjellig. "Kvinner er ikke like flinke til å skaffe seg det faglige nettverket som menn har. Kvinner har gjerne et nettverk av venninner som de kan prate med om

personlige saker, mens menn har et mer profesjonelt nettverk som de benytter i jobbsammenheng." Hun begrunner denne ulikheten med at kvinner prioriterer så mye annet i hverdagen, både når det gjelder privat og jobb, fremfor å bygge og vedlikeholde et faglig nettverk. Sikkeland mener likevel at mange kvinner savner et velfungerende nettverk. Hun mener derfor at mange bør ta initiativ og ta seg tid til å pleie et slikt nettverk, men hun understreker at nettverksbygging må føles naturlig for hver enkelt.

SOLSIKKE

Solveig Sikkeland har bred erfaring fra ulike sektorer. Hun jobbet flere år innen bank, hvor hun spesialiserte seg på snuoperasjoner for tapsutsatte bedrifter. Med erfaring som næringslivs koordinator for Lillehammer OL og som initiativtaker og idéhaver til kvinne- rennet Ingalåmi, følte Sikkeland at tiden nå var inne til å starte sitt eget selskap. Lysten på "å være sin egen kvinne" og få større fleksibilitet, gjorde at hun startet eget selskap noen år tilbake. SOLSIKKE var det naturlig navnevalg på selskapet, noe som har medført enkelte telefoner fra informasjonssøkende landbruks- skolestudenter på jakt etter mer kunnskap om floraens verden.

"Personlig har jeg alltid prioritert å ta meg tid til å pleie relasjoner. Jeg har behov for å møte forskjellige folk til forskjellig tid. Mitt nettverk består både av kvinner og menn, og hovedsakelig av personer jeg har truffet på ulike tidspunkt i arbeidslivet og fra mitt engasjement i idretten." Hun understreker spesielt verdien av nettverk når man driver eget selskap.

Oppdagelsene underveis

Sikkeland viser til at mentorprogrammet inneholder like mange oppdagelser for de mannlige deltakerene som for de kvinnelige. Evalueringer tyder på at mentorene får like mange nye opplevelser som adepterne, og man har gode erfaringer med å sette sammen par med ulik bakgrunn fra forskjellige bransjer. De har også positive erfaringer med å mikse privat og offentlig virksomhet. "Databransjen er faktisk en av de bransjene som det ikke har

vært lett å få med i prosjektet. For fremtiden håper jeg at også selskaper i denne sektoren ser nytten av å delta i slike prosjekter". Det har vært stimulerende for Sikkeland at prosjektet har båret frukter og at man har kunnet gi svar på tiltale til de sedvanlige skeptikerne. "Noen par har faktisk gått så langt at de har fulgt hverandre i jobbsammenheng og opptrådt som observatører i hverandres jobbmiljø."

Prosjektets fremtid

Selv om NHO trolig avslutter sitt engasjement med prosjektet etter at siste kull er ferdig neste år, vil sannsynligvis programmet leve videre. "Vi har hatt kontakt med andre miljøer som har vist interesse for å fortsette mentorprogrammet, og det er mulig at prosjektet også da vil leve videre i sin nåværende form." Sikkeland mener også at prosjektet kan gjennomføres uten noe særskilt fokus på kjønn, men at mentor/adept-rollene kan videreføres. "Jeg håper at de som har vært engasjert i prosjektet har lært mye om nettverksbygging, og at dette kan føre til økt andel av kvinner i ledende stillinger. Jeg føler at kvinnelig representasjon i ledelsen er en av flere viktige elementer for å øke mangfoldet i selskapet."

"Oppdagelsesreise - et mentorprogram"

- programmet er utviklet og administrert av NHO og inngår i prosjektet "Kvinner i næringslivet"
- målet med programmet er større mangfold i bedriftsledelsen hos de deltakende bedrifter gjennom å øke antall kvinner i ledende posisjoner
- deltakerne består av mentorer (læremestre) og adepter (lærlinger)
- parene består hovedsakelig av en representant for hvert kjønn, og de fleste kvinnelige adepter ønsker en mannlig mentor
- programmet startet opp som et pilotprosjekt i 1995, og så langt er ni kull påbegynt
- ved programmets planlagte slutt i år 2000 skal tretten kull ha blitt loyet gjennom programmet
- kullene består av 12-15 mentor/adept-par
- hvert delprosjekt varer i ca. ett år der mentor og adept møtes noen timer hver måned

Redaksjon:

Heiki A. Strengelsrud, IBM Norge A/S
Tlf. 66 99 83 09, Fax. 66 99 93 33
e-mail: heiki@no.ibm.com

Kontakt IBM:

Informasjonssenter, tlf. 800 100 10
Informasjonssenter, fax. 800 100 85