



Handelshøyskolen BI - campus Oslo

# BTH 36201

Bacheloroppgave - Økonomi og administrasjon

Bacheloroppgave

Eierskap og likestilling i norsk næringsliv

Navn: Margrethe Hegnar

Utlevering: 06.01.2020 09.00

Innlevering: 03.06.2020 12.00

Bacheloroppgave i Økonomi og Administrasjon  
ved Handelshøyskolen BI

Våren 2020

Eierskap og likestilling i norsk næringsliv

**Finnes det en sammenheng mellom kvinnelig eierskap og andelen kvinner i  
topplederstillinger og styreverv?**

*Denne oppgaven er gjennomført som en del av studiet ved Handelshøyskolen BI. Dette innebærer ikke at Handelshøyskolen BI går god for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet, eller de konklusjoner som er trukket.*

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Sammendrag</b>	<b>3</b>
<b>2.0 Forord</b>	<b>4</b>
<b>3.0 Innledning, formål og problemstilling</b>	<b>5</b>
3.1 Formål	5
3.2 Problemstilling	6
<b>4.0 Litteraturgjennomgang</b>	<b>7</b>
4.1 Likestilling og skjevfordeling i næringslivet	8
4.2 Mulige årsaker for manglende likestilling	9
4.3 Eierskap	11
<b>5.0 Metode og forskningsdesign</b>	<b>12</b>
5.1 Kvantitativ, statistisk undersøkelse	13
5.2 Kvantitativ spørreundersøkelse	15
5.3 Kvalitativ undersøkelse	18
<b>6.0 Funn</b>	<b>21</b>
6.1 Funn fra kvantitativ, statistisk undersøkelse	22
6.2 Funn fra kvantitativ spørreundersøkelse	24
6.5 Funn fra kvalitativ undersøkelse	26
6.5.1 Intervju med Gry Agnete Alsos	26
6.5.2 Intervju med Mari Teigen	28
<b>7.0 Analyse</b>	<b>30</b>
7.1 Analyse av funn fra kvantitativ, statistisk undersøkelse	31
7.2 Analyse av funn fra spørreundersøkelse	33
7.3 Analyse av funn fra kvalitativ undersøkelse	36
7.4 Feilkilder	40
7.5 Forslag til videre forskning	41
<b>8.0 Oppsummering og konklusjon</b>	<b>42</b>
<b>9.0 Referanser</b>	<b>43</b>
<b>10.0 Vedlegg</b>	<b>45</b>
10.1 Matrise med tidligere forskning, litteratur og artikler	45
10.2 Utforming av spørreskjemaet sendt til utvalget av kvinner	47
10.3 Transkribering av kvalitative intervjuer	48
10.3.1 Transkribering av kvalitativt intervju med Gry Agnete Alsos	48
10.3.2 Transkribering av intervju med Mari Teigen	55

## 1.0 Sammendrag

Likestilling i norsk næringsliv er en tematikk som har fått økt fokus i løpet av de siste årene. Og selv om kvinner har en mer fremtredende stilling i næringslivet i dag enn tidligere, er kvinner fortsatt svært underrepresentert i norsk næringsliv. Det er helt sentralt å vite årsakene for skjevfordelingen mellom kvinner og menn for å kunne endre det i fremtiden, og i denne oppgaven har jeg undersøkt om eierskap kan være en av årsakene for den manglende likestillingen. Problemstillingen i oppgaven er som følger: Finnes det en sammenheng mellom kvinnelig eierskap og andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv?

Jeg har utforsket eksisterende litteratur på feltet, innhentet empirisk materiale ved hjelp av tre ulike metoder og analysert og tolket materialet. Jeg har brukt en statistisk, kvantitativ undersøkelse hvor jeg har gått inn i 150 norske selskaper. Jeg undersøkte om selskapene hvor kvinnelige aksjonærer har en betydelig eierandel har flere kvinner i topplederstillinger og styreverv, enn selskapene uten en betydelig eierandel kvinner. Videre har jeg gjennomført en kvantitativ undersøkelse i form av en spørreundersøkelse. Jeg har spurt 80 norske kvinner i norsk næringsliv om de selv mener eierskap har en sammenheng med topplederstillinger og styreverv. I tillegg har jeg gjennomført kvalitative intervjuer med to forskere på feltet for å høre mer om den manglende likestillingen i næringslivet, og hva de tror er årsakene bak.

Undersøkelsene viste at det er mange flere kvinner i topplederstillinger og styreverv i selskapene hvor kvinner har en betydelig eierandel, enn i selskapene uten en betydelig eierandel av kvinner. Spørreundersøkelsen viste at 56 prosent av respondentene mener eierskap er relevant for topplederstillinger og næringsliv. Og i de kvalitative intervjuene kom det frem at eierskap er en av flere grunner for den manglende likestillingen i norsk næringsliv. Mønsteret i funnene tyder på at eierskap har en sammenheng med andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv, og eierskap ser ut til å være en av flere sentrale årsaker for skjevfordelingen mellom kvinner og menn i norsk næringsliv.

## 2.0 Forord

Denne oppgaven ble skrevet som en avsluttende bacheloroppgave i det tredje året og sjette semesteret av min utdannelse i økonomi og administrasjon ved Handelshøyskolen BI i Oslo. Jeg vil takke veilederen min på Handelshøyskolen BI, Tor Tangenes, som vært til stor hjelp i arbeidet med denne bacheloroppgaven. Spesielt takk for at du har hjulpet meg med å videreutvikle ideen min og ikke minst å utarbeide metodene jeg har brukt i denne oppgaven. Jeg vil også takke min far for inspirasjon og støtte gjennom arbeidet med oppgaven. Hans fokus på og interesse for kvinners stilling i næringslivet ligger til grunn for min egen, stadig voksende, interesse for tematikken.

Jeg ønsker å informere om at denne bacheloroppgaven ble skrevet under koronapandemien våren 2020, og at arbeidet til en viss grad har blitt påvirket av dette. Jeg har gjennomført kvalitative intervjuer som gjerne skulle vært med fysisk tilstedeværelse, men som måtte bli gjennomført digitalt på grunn av restriksjonene fra helsemyndighetene. I tillegg var alle biblioteker stengt under hoveddelen av tidsrommet denne bacheloroppgaven ble skrevet i, og følgelig har jeg hovedsakelig vært nødt til å bruke litteratur og teori som er tilgjengelig digitalt, i tillegg til det materialet jeg rakk å få tak i før bibliotekene stengte.

For ordens skyld vil jeg også opplyse om at jeg som har skrevet denne oppgaven selv er aksjonær i selskapet Periscopus AS, som igjen eier næringslivsmagasinet Kapital. Magasinets offentlige lister har blitt anvendt i denne oppgaven, for å finne utvalget av kvinner i næringslivet til spørreundersøkelsen og for å finne selskaper til den statistiske, kvantitative undersøkelsen av 150 selskaper. Jeg ønsker å gjøre rede for at samtlige avgjørelser og analyser som er gjort i denne oppgaven er gjort uavhengig av tilknytningen min til Periscopus og Kapital.

### 3.0 Innledning, formål og problemstilling

Gjennom århundrer har kvinner kjempet for å oppnå likestilling i samfunnet. Og i Norge har vi kommet langt, men ikke langt nok. Norge kan regnes som verdensmester i likestilling på mange områder, bortsett fra i næringslivet. For i næringslivet skårer vi like dårlig som land vi vanligvis ikke sammenligner oss med (Sølvhusvik, 2019: 7). Sommeren 2019 slapp næringslivsmagasinet Kapital sin årlige liste over Norges 400 rikeste personer. Med bladet fulgte også et tilleggsmagasin, rettere sagt et annonsebilag fra DNB. Bilaget var en replika av Kapital sin 400-liste, men besto hovedsakelig av blanke sider, i tillegg til navnet på noen få kvinner med tilhørende bilder. Denne relativt tomme listen skulle bevise hvor få kvinner som befinner seg på listen over Norges 400 rikeste personer. Reklamestuntet til DNB tydeliggjorde skjevfordelingen av verdier i det norske næringslivet mellom kvinner og menn. Samtidig skapte DNB hashtagen #huninvesterer for å sette fokus på problematikken. Næringslivet er en viktig del av det norske samfunnet. Det skaper store verdier, bidrar til å betale skatter og sysselsetter mange mennesker (Alsos m.fl., 2015: 4). Vi vet at norske kvinner investerer mer i utdanning enn norske menn, de har høy yrkesdeltakelse og markerer seg sterkt innenfor politikk, organisasjonsliv og i offentlig sektor, men i det private næringsliv er det stort sett fortsatt menn som når toppen (Halrynjo & Teigen, 2018).

#### 3.1 Formål

Da arbeidet med denne oppgaven startet, ønsket jeg å begi meg ut på en fagfelt jeg fant spesielt interessant. Personlig synes jeg tematikken rundt kvinnes manglende stilling i næringslivet er veldig spennende, og slik oppsto ideen til denne bacheloroppgaven. Formålet med denne forskningen er å undersøke og kartlegge en mulig årsak til hvorfor kvinner fortsatt har en svært lav andel av topplederstillinger og styreverv i norsk næringsliv i forhold til menn. Ved å bevisstgjøre og kartlegge årsakene bak skjevfordelingen mellom kjønnene, kan det bli enklere å oppnå likestilling i næringslivet i fremtiden. Jeg har avgrenset og konkretisert temaet for at det skulle bli mulig å forske på (Johannessen m.fl., 2011: 57). Mer konkret har jeg derfor gått inn på om faktoren eierskap har noe å si for skjevheten mellom kjønn i næringslivet. Det eksisterer diverse tidligere forskning og litteratur på temaet som

omhandler kvinner i toppen av næringslivet, men det finnes lite tidligere arbeid som til nå har undersøkt om eierskap kan være en årsak for den manglende likestillingen som eksisterer.

Bærekraftsmålene til FN skal gjennomstyre Handelshøyskolen BIs opplæringsprogrammer, og som en følge av FNs fokus på likestilling mellom kvinner og menn har også Handelshøyskolen BI satt bærekraft på sin dagsorden. Det er FNs bærekraftsmål nummer fem som omhandler likestilling mellom kjønnene. FN vil oppnå likestilling, og styrke jenter og kvinners stilling. Mer spesifikt består delmål 5.5 i å sikre kvinner fullstendig og reell deltakelse og like muligheter til ledende stillinger på alle nivåer i beslutningsprosessene i det politiske, økonomiske og offentlige liv (FN-sambandet, 2017).

### **3.2 Problemstilling**

Problemstillingen i denne bacheloroppgaven er følgende:

“Finnes det en sammenheng mellom kvinnelig eierskap og andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv?”

Problemstillingen består av flere ulike begrep. Et begrep kan vise til forskjellige fenomener, og nøkkelbegrepene i problemstillingen må derfor defineres og presiseres, for å unngå uklarhet om hva det egentlig dreier seg om (Johannessen m.fl., 2011: 64). Begrepsliggjøring forklarer hva jeg mener med de relevante begrepene i min problemstilling.

1: Identifisering av nøkkelbegreper i problemstillingen:

- Kvinnelig eierskap
- Topplederstillinger
- Styreverv

2: Begrepsmessig arkeologi

- Kvinnelig eierskap: Eierskap betyr å eie noe, helt eller delvis.
- Topplederstillinger: Stilling er et verv. En leder er en person som styrer/leder/fører.
- Styreverv: Et styre er en gruppe personer som er i toppen av hierarkiet i en organisasjon eller en bedrift.

### 3: Teoretiske definisjoner

- Kvinnelig eierskap: I denne oppgaven snakker jeg spesifikt om å ha aksjer/eierandeler i et aksjeselskap når det blir referert til eierskap. I dette arbeidet bruker jeg også begrepet betydelig eierandel, og i denne forskningen er en betydelig eierandel satt til å utgjøre minst 30 prosent eierskap i aksjeselskapet.
- Topplederstillinger og styreverv: I denne sammenhengen snakker jeg om lederstillingene i toppen av hierarkiet i et aksjeselskap. Med andre ord en av de aller øverste stillingene i et selskap som selskapet selv har valgt å fremme på sin nettside, i tillegg til informasjonen som er offentlig tilgjengelig på Purehelp.no. Det kan for eksempel være administrerende direktør, økonomidirektør, konsernsjef, styreleder eller styremedlem.

## 4.0 Litteraturgjennomgang

Arbeidet med bacheloroppgaven dreier seg på mange måter om å finne årsakssammenhenger (Johannessen m.fl., 2011: 60). Det har også vært fokuset i mitt arbeid, hvor arbeidet dreier seg om å se på årsakssammenhenger bak skjevfordelingen mellom kvinner og menn i norsk næringsliv. På de neste sidene følger en gjennomgang av relevant litteratur og tidligere forskning på tematikken rundt kvinner og likestilling i norsk næringsliv. Dette blir presentert fordi empiriske undersøkelser uten forankring i en teoretisk referanseramme lett kan bli isolerte beskrivelser av enkeltfenomener. Da har det begrenset verdi og gir ikke noen ny innsikt for å forstå samfunnsmessige fenomener (Johannessen m.fl., 2011: 55).

Til informasjon har litteraturen i hovedsak blitt funnet ved å bruke søketjenesten Oria, med tilgang fra Handelshøyskolen BI. På Oria brukte jeg som oftest flere søkeord på en gang, blant annet kombinasjonen: kvinner næringsliv likestilling. Slik fant jeg mye av litteraturen som er presentert under. I tillegg brukte jeg Statistisk sentralbyrå, Core - Senter for likestilling og AksjeNorge til å finne ytterligere statistikk og flere relevante tall.



#### 4.1 Likestilling og skjevfordeling i næringslivet

Norske kvinner innehar mange av de viktigste og høyeste stillingene innen politikk, og i skrivende stund består Norges regjering av 40 prosent kvinner. På den andre siden er fortsatt ni av ti toppledere i norsk næringsliv menn (Sølhusvik, 2019: 7). Norsk likestillingspolitikk har kjønnsbalanse og kjønnsrettferdighet som mål, og det er mye som tyder på at likestilling står sterkt i norsk samfunnsliv generelt. Norge har blant annet gått foran når det gjelder å gjennomføre tiltak for å øke kvinners stilling i norsk næringsliv, og Norges vilje til likestilling i næringslivsledelse ble til fulle demonstrert da Norge var det aller første landet i verden som bestemte ved lov at det skal kjønnkvoterer inn 40 prosent kvinner til alle styrene i allmennaksjeselskapene i Norge (Alsos m.fl., 2015: 3). Men til tross for at Norge har likestilling på agendaen, også i næringslivet, har vi fortsatt et stykke igjen. Det gjelder både innenfor entreprenørskap, eierskap og ledelse (Alsos m.fl., 2015: 5).

Fravær av kvinner i toppledelsen i næringslivet er ikke Norge alene om. Det er et internasjonalt fenomen, og ikke minst en internasjonal utfordring. Imidlertid har stadig flere selskaper satt bedring av kjønnsbalansen i ledelsen som en prioritert målsetting (Halrynjo m.fl., 2015: 112). De siste par årene er det blitt tre nye kvinnelige toppledere blant de aller største selskapene på Oslo Børs. Kristin Skogen Lund som konsernsjef i Schibsted, Hilde Merete Aasheim som konsernsjef i Hydro og Kjerstin Braathen som konsernsjef i DNB. Dog er de tre nevnte kvinnene også de eneste kvinnelige topplederne blant de 25 største selskapene på Oslo Børs. Samtidig vet vi også at kun 13 av selskapene på hele Oslo Børs ledes av det kvinnelige kjønn (Ringnes m.fl., 2020: 30).

CORE, senter for likestillingsforskning, opplever at utviklingen i Norge går i retning av mer likestilling på toppledernivå, men at det samtidig går svært sakte når vi ser på utviklingen fra 2003 (Stoltenberg, 2017). 54 prosent av de administrerende direktørene i et forskningsprosjekt har hatt stillingen i under fem år. Det viser at det faktisk er stor utskiftning av lederne, og det tyder igjen på det fortsatt er langt flere menn som rekrutteres til å bli administrerende direktører i Norge (CORE, 2018). CORE har utarbeidet et såkalt topplederbarometer som kartlegger kjønnsfordelingen i styrever og toppledergrupper i de største

selskapene i norsk næringsliv, basert på omsetning. Topplederbarometeret viser at i 2018 hadde 21 av de 200 største selskapene i Norge en kvinnelig administrerende direktør (CORE, 2018). I 2014 var andelen kvinnelige styremedlemmer på 29 prosent, og i 2018 hadde andelen økt til 31 prosent (CORE, 2018). CORE undersøkte i 2017 forholdet mellom kvinner og menn i næringslivet, og resultatene var at bare 27 prosent av topplederne i næringslivet er kvinner (Stoltenberg, 2017).

De siste ti årene har kvinneandelen av styrerepresentanter og daglige ledere i aksjeselskap i Norge økt litt og jevnt, men likevel har fortsatt 71 prosent av aksjeselskapene i Norge kun mannlige styrerepresentanter (Kittilsen, 2019).

Tall fra Statistisk Sentralbyrå viser at 16,4 prosent av daglige ledere i aksjeselskapene i Norge var kvinner i 2019 (SSB, 2019). Videre viser statistikken deres at 18,9 prosent av styrerepresentantene i aksjeselskapene var kvinner (SSB, 2019).

Informasjon fra styremedlemmer i ASA-selskaper har blitt analysert og resultatene viser at både kvinner og menn i høy grad opplever at de har innflytelse i styrene de har verv i, men at menn opplever dette i enda høyere grad enn kvinner. Studien kan vise at det foregår en vertikal, uformell kjønnssegregering i ASA-selskaperes styre (Alsos m.fl., 2015: 11).

#### **4.2 Mulige årsaker for manglende likestilling**

Statistisk sentralbyrå har sett på muligheten for at den manglende likestillingen i næringslivet kan forklares i at kvinner velger mindre risiko enn menn. Og tallene deres fra 2018 viser at menn står bak oppstarten av omtrent 80 prosent av aksjeselskapene i Norge. “Det å stifte aksjeselskap innebærer risikoavlastning for etablereren. At andelen kvinnelige etablerere er så mye lavere for nystartede aksjeselskap enn for enkeltpersonforetak kunne indikere at kvinnelige gründere velger sikrere forretningsstrategier, men det kan også ha andre forklaringer” (SSB, 2018).

Familiestiftelse, barn og permisjon har også blitt trukket frem som en mulig årsak for at menn fortsatt regjerer i så stor grad i næringslivet. Kvinner i 20-årene forfremmes like ofte som menn på samme alder, men kvinnene forfremmes sjeldnere enn menn når de kommer opp i 30-årene. Det siste gjelder særlig for kvinner med barn under ti år. Studien viser at menn på sin side derimot ikke forsinkes i sitt karriereløp av å ha små barn på samme måte som kvinners karriereløp. I tillegg oppgir menn selv oftere enn kvinner at partneren har gitt opp sin egen karriere for å støtte dem i deres jobb (Halrynjo m.fl., 2015: 114).

Journalisten Lilla Sølhusvik har gjennomført dybdeintervjuer med åtte av Norges viktigste, kvinnelige toppledere. De åtte utvalgte kvinnene er uenige om hva som skal til for å få inn flere kvinner i toppstillingene i norsk næringsliv, men de er enige om at flere kvinner selv burde velge toppledelse. De mener også at det er viktig å ha kvinner i toppen av norsk næringsliv fordi næringslivets konkurransekraft svekkes om vi hovedsakelig velger blant halve befolkningen, fordi kvinner utgjør halvparten av kundene og burde være med på å bestemme over produktene, og fordi det er best for samfunnsøkonomien (Sølhusvik, 2019: 284).

Stereotypier har også blitt sett på som en årsak for den manglende likestillingen. I et forskningsprosjekt gjennomført av Tankesmien Agenda og Markedshøyskolen ble en gruppe studenter bedt om å lese om en leder, enten en kvinne eller en mann, og deretter dele hva de mente om lederen. Resultatene viser at respondentene generelt liker karrieremannen bedre enn karrierekvinnen (Gaustad og Raknes, 2015: 5). Selv om beskrivelsene av lederne var helt identiske, med unntak av kjønn og navn, vurderte respondentene at mannen var en bedre leder enn kvinnen. Det gjennomgående funnet i studien er at menn dømmer karrierekvinnen negativt, mens de er positive til karrieremannen (Gaustad og Raknes, 2015: 6). Årsaken til forskjellene er trolig sterkt befestede kjønnsstereotypier. Menn blir oftere sett på som naturlige ledere, handlekraftige og målrettede, mens kvinner forventes å være mer omsorgsfulle og empatiske. Historien om den kompromissløse og suksessfulle forretningskvinnen passer ikke med stereotypien (Gaustad og Raknes, 2015: 4).

Det er velkjent at det norske samfunnet taper på at for få talentfulle og hardtarbeidende kvinner velger næringslivsykker (Kjellevold, 2020: 19). Konkurransbasert avlønning dominerer næringslivet, og eksperimenter og feltstudier viser at altfor mange dyktige kvinner velger bort konkurranser der de får betaling for hvor godt de gjør det. Kvinner velger også bort konkurranse i langt større grad enn menn, selv om de får beskjed om at de er blant de flinkeste i øvelsen (Kjellevold, 2020: 20). Videre viser studier at kvinner opplever at stereotypier blir reelle trusler, og at redselen for å bekrefte dem kan holde mange unna næringslivsjobber. Forskningen viser også at kvinner ofte endrer karriereløp etter at de har fått barn (Kjellevold, 2020: 20). Norske data viser at kvinner med en MBA eller juridisk utdannelse opplever et lønnsgap på 20 prosent hele ti år etter barnefødsel tidlig i karrieren, sammenlignet med menn med tilsvarende karrierestart (Kjellevold, 2020: 21).

### **4.3 Eierskap**

En stor og mindre belyst likestillingsutfordring er at kvinner eier mindre enn menn. Menn eier 78 prosent av de private aksjeverdiene på Oslo Børs (AksjeNorge, 2020). Og kun 20 prosent av alle aksjeselskaper opprettes av kvinner i Norge. Det er en reell utfordring at kvinner eier for lite kapital. Skal kvinner bli mer likestilte, må de eie mer (Ringnes m.fl., 2020: 30). Som nevnt i innledningen av denne oppgaven er det menn som dominerer listen over Norges rikeste personer. Av Norges 400 rikeste personer er hele 87,25 prosent menn. Og den første kvinnen på listen dukker opp på 22. plass. Likestilling krever jevnere fordeling av økonomisk makt, og det å være aksjonær gir en naturlig vei til styreverv i selskapet (Ibsen, 2013). Kapital kårer hvert år «Norges mektigste kvinner», men hvor mye makt har egentlig kvinner i norsk samfunns- og næringsliv? Åtte av de ti mektigste på listen kommer fra politikk, og dette kan fortelle oss at kvinner i Norge har stor makt i samfunnslivet og mindre makt i næringslivet. De har moralsk makt og symbolmakt, men relativt lite økonomisk makt utover makten politiske posisjoner gir (Ibsen, 2013).

Eierskap og kapital er helt sentralt for maktspørsmålene i næringslivet (Alsos m.fl., 2015: 9). Økonomisk entreprenørskap og forvaltning av kapital har vært og er fortsatt et mannlig

domene og handlingsfelt. Vi vet at eierskap kan gi tilgang til styrerommene, men hvordan kan man få til et mer kjønnsbalansert eierskap i Norge (Alsos m.fl., 2015: 10)? Flere menn enn kvinner er eiere i private aksjeselskaper, og menn har i gjennomsnitt også større eierandeler enn kvinner. Dette fører til at kvinner ofte er minoritetsiere. Kjønnsforskjellene i eierskap er innvevd i den generelle arbeidsdelingen mellom kvinner og menn. Eierskap til næringslivet spiller en viktig rolle som er lite oppe til debatt (Alsos m.fl., 2015: 10). Kvinner har langt lavere eierandeler i norske bedrifter enn menn. Blant de nærmere 100.000 norske aksjeselskapene som har personlige eiere, har 64 prosent kun mannlige eiere og 10 prosent har kun kvinnelige eiere. 26 prosent har både kvinnelige og mannlige eiere. Av personer som har eierandeler i norske ikke-børsnoterte aksjeselskaper, er 73 prosent menn og 27 prosent kvinner (Alsos m.fl., 2015: 51). Oppsummert er de fleste norske aksjeselskaper eid av menn, og kun av menn (Alsos m.fl., 2015: 53). Det fremkommer at andelen selskaper med begge kjønnene representert på eiersiden er større jo større selskapene selv er (Alsos m.fl., 2015: 53), og det betyr at jo større bedriften er, jo mer sannsynlig er det at det er kvinner på eiersiden (Alsos m.fl., 2015: 54).

## 5.0 Metode og forskningsdesign

I denne oppgaven har jeg benyttet meg av tre ulike metoder for å samle empiri. Metoder er framgangsmåter som skal gi svar på spørsmål, og ikke minst sikre kvaliteten i den kunnskapen vi får. Slik binder metoden problemstillingen og analysen sammen (Østbye m.fl., 2013: 14). Det er mange mulige valg og alternativer når man skal velge metode for et forskningsarbeid, og det er undersøkelsens problemstilling som skal styre valget av metode (Johannessen m.fl., 2011: 63). Med tanke på min problemstilling har jeg i denne oppgaven valgt å bruke både kvalitative og kvantitative undersøkelser, noe som utgjør metodetriangulering. Ved å benytte meg av metodetriangulering kan jeg teste om ulike tilnærminger fører til noenlunde samme konklusjoner, og i så fall styrkes tilliten til resultatene (Johannessen m.fl., 2011: 421). Og ved å bruke mine tre utvalgte metoder, håper jeg å skape et mer helhetlig bilde av forholdene jeg har undersøkt.

Jeg har benyttet meg av en statistisk, kvantitativ undersøkelse, en kvantitativ spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer. Den statistiske undersøkelsen ble gjennomført for å undersøke om selskaper hvor kvinner har en betydelig eierandel også har flere kvinner i topplederstillinger og styreverv, enn selskaper uten betydelige eierandeler av det kvinnelige kjønn. Ved hjelp av den kvantitative spørreundersøkelsen undersøkte jeg om kvinner i topplederstillinger og styreverv i norsk næringsliv selv tror eierskap kan ha en sammenheng med skjevfordelingen mellom kvinner og menn i næringslivet. Og de kvalitative intervjuene ble utført for å høre om eksperter på fagfeltet mener eierskap kan ha en sammenheng med likestillingen i norsk næringsliv.

### **5.1 Kvantitativ, statistisk undersøkelse**

I samfunnsforskning er det vanlig å sammenlikne grupper for å finne ut om det er forskjeller mellom dem (Johannessen m.fl., 2011: 391). Det er også tilfellet i denne undersøkelsen. For å undersøke om kvinnelig eierskap er relevant for kvinners andel i toppstillinger og styreverv har jeg sammenlignet to ulike grupper selskaper. En av gruppene selskaper innehar en betydelig eierandel av det kvinnelige kjønn, og den andre gruppen selskaper er uten en betydelig eierandel av kvinnelige aksjonærer. Som nevnt i innledningen har jeg arbeidet med begrepet betydelig eierandel, og det er satt til at selskapet har minst 30 prosent kvinnelige aksjonærer. Jeg betrakter selskapene med kvinnelige og mannlige eiere som selvstendige utvalg og populasjoner (Johannessen m.fl., 2011: 391).

Ofte er hensikten med en kvantitativ dataanalyse å avdekke mulige årsakssammenhenger, også kalt kausalsammenhenger, mellom fenomener eller hendelser. Det går ut på at en hendelse fører til at en annen hendelse inntreffer. Det fenomenet som virker inn på det andre, kalles årsak. Det fenomenet som blir påvirket, kalles virkning eller effekt. Effektvariabelen kalles også for den avhengige variabelen, og virkningen kalles for den uavhengige variabelen. I denne bacheloroppgaven er den uavhengige variabelen en betydelig eierandel av det kvinnelige kjønn. Den avhengige variabelen er at det blir en økt andel kvinner i topplederstillinger og styreverv (Johannessen m.fl., 2011: 324).

Utvalgsstørrelse: Den totale populasjonen for den statistiske, kvantitative undersøkelsen som er gjennomført består av alle aksjeselskap i Norge. Det er flere selskaper enn det var mulig å inkludere i dette prosjektet med tanke på tid og ressurser, men det er heller ikke nødvendig å ta hele populasjonen med i undersøkelsen fordi det er mulig å undersøke et utvalg av populasjonen (Johannessen m.fl., 2011: 258). Det mulige utvalget har blitt begrenset til privateide aksjeselskaper. Jeg har ekskludert allmennaksjeselskaper fordi det er lovpålagt at allmennaksjeselskaper skal ha 40 prosent kvinner i sine styrever, og dermed blir de ikke relevante på samme måte som aksjeselskapene når prosjektet handler om andelen kvinner i topplederstillinger og styrever. Samtidig er allmennaksjeselskaper såpass store med tanke på antall aksjonærer og eierstruktur, at ressursene i en oppgave som denne ikke strekker til, og eierskap vil ikke være like relevant som i andre aksjeselskaper. Utvalget selskaper i denne undersøkelsen består av 150 norske, privateide aksjeselskaper. De 150 selskapene er igjen fordelt inn i to ulike typer utvalg av selskaper. 75 selskaper hvor kvinnelige aksjonærer har en betydelig eierandel, og 75 selskaper hvor kvinner ikke har en betydelig eierandel.

Utvalgsstrategi: I mange tilfeller gjøres det kvantitative undersøkelser uten tilfeldige utvalg (Johannessen m.fl., 2011: 262). Det er også tilfellet i denne statistiske undersøkelsen. Det er strategisk utvelgelse som ligger til grunn for utvelgelsesprosessen av utvalget i denne oppgaven. Strategisk utvelgelse vil si at man tenker gjennom hvilken målgruppe som må delta for å få samlet nødvendige data, og deretter er det neste steget å velge ut selskaper fra målgruppen som skal delta i undersøkelsen (Johannessen m.fl., 2011: 110). Ved å følge en strategisk utvelgelse, slik som har blitt gjort i arbeidet med dette utvalget, kan man sikre at informantene kan gi nødvendig informasjon om fenomenet som studeres, og følgelig unngå klassifiseringsskjevheter (Johannessen m.fl., 2011: 245). Informantene i denne undersøkelsen er bedriftene, og informasjonen jeg bruker fra informantene er offentlig og tilgjengelig for alle. De 150 bedriftene som tar del i utvalget i denne oppgaven kommer i hovedsak fra Kapital sine diverse lister og Dagens Næringslivs liste over Gasellebedrifter. Selskapene i utvalget kommer fra mange ulike bransjer, blant annet oppdrettsnæringen, mat, drikke, jus, eiendom, arkitektur, undervisning, mote, skjønnhet, teknologi, underholdning, renhold, kommunikasjon, interiør, transport, sport, helse, kunst, bygg, reise, dyr, båter, barn, foto og

økonomi. Hensikten med å ha et bredt utvalg av bransjer er å prøve å unngå at enkelte mannsstyrte eller kvinnestyrte bransjer skulle påvirke resultatene den ene eller andre veien.

Rekruttering: Jeg har tatt i utgangspunkt den informasjonen om selskapene som er tilgjengelig for offentligheten, og har ikke vært i direkte kontakt med selskapene jeg har undersøkt. Som hovedregel kan informasjon man regner som offentlig benyttes til forskningsformål uten at man innhenter samtykke fra dem som har produsert opplysningene, eller dem opplysningene gjelder (Johannessen m.fl., 2011: 97). Hvis man bruker materiale fra internett, skal man følge det forskningsmessige prinsippet at man oppgir hvor man har hentet informasjonen fra. I denne kvantitative undersøkelsen har jeg innhentet informasjon om selskapene fra Proff Forvalt og Purehelp.no. Der har jeg funnet all informasjonen om aksjonærene, styreledere, styremedlemmene og administrerende direktører. I tillegg har jeg innhentet informasjon fra selskapenes egne nettsider for å finne ut hvem som har de ulike toppstillingene i selskapet. For eksempel, hvis et selskap har opplyst på sin nettside om tre personer i ledergruppen, har de tre blitt inkludert i undersøkelsen, men om det ikke er nevnt noen andre toppledere enn administrerende direktør, styreleder og styremedlemmer, er det kun disse som har blitt inkludert i undersøkelsen. Den statistiske, kvantitative undersøkelsen av selskapene ble gjennomført våren 2020.

## **5.2 Kvantitativ spørreundersøkelse**

Denne kvantitative undersøkelsen ble gjort i form av en spørreundersøkelse.

Spørreskjemaundersøkelser er betegnelsen på en gruppe metoder for strukturert datainnsamling ved hjelp av spørsmål og svar. Spørsmålene stilles til et relativt stort antall mennesker, og alle som blir spurt får samme sett med spørsmål. Målet er å fremskaffe data som kan brukes til å klassifisere og å telle opp personer som har kombinasjoner av bestemte kjennetegn. Med andre ord å legge grunnlaget for en kvantitativ analyse (Østbye m.fl., 2013: 135). Ettersom formålet mitt med spørreundersøkelsen var å undersøke hva næringslivskvinner mener om relevansen til eierskap, ønsket jeg å få kvantitative data. Kvantitative data er data som kan tallfestes eller telles. Ofte er det snakk om å analysere et begrenset antall egenskaper for et stort antall enheter (Østbye m.fl., 2013: 21). I denne



oppgaven besto spørreundersøkelsen av fire spørsmål som angikk om kvinnene selv var aksjonærer i selskapet de er ansatt i eller har styreverv i, om de selv mener eierskap har vært relevant for å oppnå sin stilling og/eller styreverv og om de tror det er en sammenheng mellom kvinnelig eierskap og andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv. I tillegg fikk de muligheten i et åpent spørsmål til å legge ved noen tanker om eierskap og likestilling i næringslivet, om de skulle ønske. Mer detaljert informasjon om utformingen av spørreundersøkelsen ligger vedlagt i slutten av denne oppgaven.

Å bruke en spørreundersøkelse gjør at man enklere kan generalisere resultatene fra et utvalg av en populasjon. I tillegg kan man samle inn data fra mange individer på forholdsvis kort tid. Resultatene fra en spørreundersøkelse vil kunne gi statistiske analyser som gjør at man kan undersøke sammenhenger mellom fenomener (Johannessen m.fl., 2011: 277). Som for eksempel sammenhengen mellom eierskap og topplederstillinger i næringslivet, som er tematikken i denne bacheloroppgaven. Spørreundersøkelsen er å regne som en tverrsnittsundersøkelse, ettersom tverrsnittsundersøkelser undersøker faktorer på en avgrenset og kort periode. Tverrsnittsundersøkelser kun gir data fra et kort tidsrom, og man må være forsiktig med å trekke konklusjoner som sier noe om utvikling over tid (Johannessen m.fl., 2011: 78). Næringslivskvinnene i utvalget fikk to uker på seg til å svare på spørreundersøkelsen, fra midten av april til slutten av april 2020, og svarene må derfor analyseres i lys av at det ble innhentet data fra dette korte tidsrommet.

Utvalgsstørrelse: Målgruppen til spørreundersøkelsen, også kalt populasjonen, er kvinner i norsk næringsliv som har topplederstillinger og/eller styreverv. Igjen er det ikke nødvendig å ta hele populasjonen med i undersøkelsen, fordi det er mulig å undersøke et utvalg av populasjonen (Johannessen m.fl., 2011: 258). I denne undersøkelsen består det endelige utvalget av 80 kvinner. Det vil være mange nok til å unngå utvalgsskjevhet. Utvalgsskjevhet er systematiske skjevheter i informantutvalget, når enkelte enheter kan være systematisk underrepresentert eller ikke tatt med i utvalget i det hele tatt (Johannessen m.fl., 2011: 245). Selv om 80 kvinner er inkludert i utvalget, er det ikke 80 stykker som har svart på undersøkelsen. Det er neppe gjennomført utvalgsundersøkelser der alle respondentene har svart, så det vil alltid være et bortfall av respondenter (Johannessen m.fl., 2011: 262). Jeg fikk

svar fra 57 kvinner i spørreundersøkelsen, noe som betyr at svarprosenten var på 71,25 prosent og at undersøkelsen hadde et bortfall av respondenter på 28,75 prosent.

Utvalgsstrategi: I mange tilfeller gjøres det kvantitative undersøkelser uten tilfeldige utvalg, som i den statistiske, kvantitative undersøkelsen (Johannessen m.fl., 2011: 262). Det er også tilfellet i spørreundersøkelse jeg gjennomførte med kvinner i næringslivet. Det er en kombinasjon av strategisk utvelgelse og kriteriebasert utvelgelse som ligger til grunn for utvelgelsesprosessen av utvalget i denne kvantitative spørreundersøkelsen. Strategisk utvelgelse vil som nevnt si at man tenker gjennom hvilken målgruppe som må delta for å få samlet nødvendige data, og deretter er det neste steget å velge ut personer fra målgruppen som skal delta i undersøkelsen (Johannessen m.fl., 2011: 110). I kriteriebasert utvelgelse på sin side velges det informanter som oppfyller spesielle kriterier (Johannessen m.fl., 2011: 113). Det er svært viktig at personene i utvalget i spørreundersøkelsen har kunnskap og erfaringer som gjør at de kan bidra med verdifull informasjon, og som nevnt er populasjonen og de som oppfyller kriteriene for spørreundersøkelsen kvinner i topplederstillinger og styreverv. Betydningsfulle personer i formelle posisjoner kan ofte identifiseres ved hjelp av offentlige registre eller dokumenter (Johannessen m.fl., 2011: 157). For å finne et representativt utvalg fra populasjonen i denne kvantitative undersøkelsen har vi tatt i utgangspunkt flere ulike lister som næringslivstidsskriftet Kapital har utarbeidet. Blant annet Norges 400 rikeste og Norges 100 mektigste kvinner. I utvalget har vi valgt å inkludere kvinnene fra listene som hører til næringslivet. Kvinnene som er ansatt i offentlig sektor, i organisasjoner eller i politikken har ikke blitt med i utvalget. Utgangspunktet for utvelgelsen av informanter i undersøkelser som denne er ikke nødvendigvis representativt, men heller hensiktsmessig (Johannessen m.fl., 2011: 111).

Rekruttering: Det er selvsagt et mål å få størst mulig svarrespons, og som en tommelfingerregel sies det at mer enn 50 prosent er en bra svarrespons (Johannessen m.fl., 2011: 263). I spørreundersøkelsen i denne oppgaven svarte 71,25 prosent av kvinnene i utvalget, og det kan dermed regnes som en bra svarrespons. Respondentene ble rekruttert via e-post, og spørreundersøkelsen ble administrert via et elektronisk spørreskjema utarbeidet på Qualtrics, som vi blir anbefalt å bruke på Handelshøyskolen BI. Informantene ble presentert med oppgaven min, formålet med oppgaven og viktigheten av å kartlegge mangelen på

kvinner i næringslivet. Jeg var bevisst på å prøve å vekke interessen til informantene, uten å være for nærgående eller for provoserende, ettersom et tema som i stor grad berører folk, øker muligheten for høy svarprosent (Johannessen m.fl., 2011: 264). Samtidig var jeg oppmerksom på at jeg ikke sendte de spørreundersøkelsen i for eksempel påskeferien eller lignende som kunne ha påvirket svarprosenten. I tillegg har jeg bevisst utformet spørreundersøkelsen slik at det skulle gå raskt å svare på den, med lukkede, raske og enkle spørsmål, ettersom spørreundersøkelser med åpne spørsmål ofte får en lavere svarprosent (Johannessen m.fl., 2011: 264).

Spørreundersøkelsen jeg sendte til informantene går under hovedformen enquêter, og mer konkret webenquêter. Fordelene ved å bruke webenquêter er at de er lette å administrere, og jeg som samler inn informasjonen kan umiddelbart analysere materialet uten å måtte gå veien om manuell koding (Østbye m.fl., 2013: 139). En annen fordel ved å bruke webenquêter er at skjemaet kan ligge hos respondenten i lengre tid (Østbye m.fl., 2013: 140). Jeg lot som nevnt informantene ha to uker på seg til å svare på undersøkelsen. Alle kvinnene i utvalget fikk utdelt det samme spørreskjemaet med de samme spørsmålene, uavhengig av hvilket selskap de er ansatt i og hvilket styreverv eller stilling de innehar.

En mulig svakhet ved spørreskjemaundersøkelsen er at spørreskjemaet skal og må være helt ferdig før datainnsamlingen starter. Om man glemmer noe viktig eller gjør en feil, kan man som oftest ikke rette det opp. En dårlig formulering kan dermed påvirke hele undersøkelsen til alle respondentene (Østbye m.fl., 2013: 142).

### **5.3 Kvalitativ undersøkelse**

Kvantitative undersøkelser som spørreskjemaundersøkelser er en godt egnet og hensiktsmessig metode, men den gir ikke nødvendigvis et mer riktig inntrykk av virkeligheten enn kvalitative data (Johannessen m.fl., 2011: 278). Kvalitative intervjuer kan følgelig brukes som en supplerende metode, for å få svar på problemstillinger eller se dem under en annen synsvinkel (Johannessen m.fl., 2011: 145), og i denne oppgaven har jeg i tillegg til de kvantitative undersøkelsene supplert med en kvalitativ undersøkelse i form av to kvalitative intervjuer. Kvalitet betyr beskaffenhet og viser til egenskaper ved fenomener,

mens kvantitet viser til mengde eller antall (Johannessen m.fl., 2011: 417). Innsamling og analyse av kvantitative data foregår i klart atskilte sekvenser, mens innsamling, analyse og fortolkning av kvalitative data er mer integrert (Johannessen m.fl., 2011: 418). Jeg mener det er svært relevant å ha muligheten til å stille flere utdypende spørsmål med mer utfyllende svar, til kompetente personer innen det spesifikke fagfeltet. Og jeg tror dette kan styrke prosjektets validitet. Jeg ønsket å gjennomføre intervjuene for å forstå ytterligere viktigheten og relevansen til eierskap, ettersom de utvalgte intervjuobjektene har stor innsikt i årsaker og forklaringer rundt kvinners likestilling og norsk næringsliv og entreprenørskap. Kvalitative intervjuer gjør det mulig å få informasjon som ellers ville vært vanskelig å få tak i. Hensikten med samtaleintervjuer er å bli informert av intervjuobjektet, også kalt informanten. Forskeren skal bli informert om innsikter, vurderinger og refleksjoner som den som intervjuede forvalter (Østbye m.fl., 2013: 103). Intervjuer er den mest brukte måten å samle inn kvalitative data på. Det er en fleksibel metode som kan brukes nesten overalt, og gjør det mulig å få fyldige og detaljerte beskrivelser (Johannessen m.fl., 2011: 143). Det kvalitative intervjuet har til hensikt å få fram beskrivelser av informantens opplevelser, for igjen å kunne tolke betydningen av de fenomenene som beskrives (Johannessen m.fl., 2011: 144). En åpenbar grunn til å samle inn data ved hjelp av kvalitative intervjuer er at forskeren i et prosjekt som dette har behov for å gi informantene større frihet til å uttrykke seg enn det et strukturert spørreskjema tillater. Samtidig vil menneskers erfaringer og oppfatninger komme best frem når informantene kan være med på å bestemme hva som tas opp i intervjuet (Johannessen m.fl., 2011: 144). Sosiale fenomener er komplekse, og det kvalitative intervjuet gjør det mulig å få fram kompleksitet og nyanser. Strukturerte spørreskjemaer på sin side begrenser muligheten for å få informasjon utover det som det spørres om (Johannessen m.fl., 2011: 145).

Kvalitative intervjuer deles som oftest opp i tre intervju typer: ustrukturerte, semistrukturerte og strukturerte. Under mine intervjuer har jeg tatt i bruk semistrukturerte intervjuer. Det går i hovedsak ut på at temaene og spørsmålene for intervjuet er definert på forhånd, samtidig som det er stor fleksibilitet med tanke på oppfølgingsspørsmål (Østbye m.fl., 2013: 105).

Intervjuobjektene ble informert om hovedspørsmålene i forkant av intervjuene via e-post, og deretter fulgte jeg opp med underspørsmål underveis i intervjuene. Det er verdt å nevne at det i kvalitativ forskning ikke er et mål i seg selv å eliminere bias, fordi vi vet at forskeren

ubønhørlig påvirker både informant og setting ved å være til stede, såkalt intervju effekt (Johannessen m.fl., 2011: 245).

Jeg ønsker også å informere om at jeg ikke hadde muligheten til å møte intervjuobjektene slik man vanligvis ville gjort under kvalitative intervjuer, på grunn av koronapandemien vi står overfor våren 2020. Følgelig ble de kvalitative intervjuene gjort ved bruk av det digitale kommunikasjonsverktøyet Zoom som følge av koronakrisen. Intervjuene ble gjennomført i løpet av mai, 2020.

Utvalgsstørrelse: I teorien er det ingen øvre eller nedre grense for antall intervjuer, men i praksis eksisterer det noen uskrevne regler. Hvis man har begrenset tid og økonomi til rådighet, som er tilfellet med studentprosjekter som denne bacheloroppgaven, må man kanskje begrense seg til færre enn ti intervjuer (Johannessen m.fl., 2011: 108). Utvalget av intervjuobjekter til mine kvalitative intervjuer i denne oppgaven består av to informanter. Jeg vurderte det slik at de to intervjuobjektene ville kunne gi tilstrekkelig med informasjon til denne forskningen, ettersom de kvalitative intervjuene er en supplerende metode brukt i tillegg til de to andre kvantitative undersøkelsene innenfor dette forskningsarbeidet.

Utvalgsstrategi: For å finne informantene til dette utvalget ble det brukt strategisk utvelgelse som utvalgsstrategi. Det går som nevnt tidligere ut på at forskeren først tenker gjennom hvem som vil gi nødvendig data, og deretter velger fra den målgruppen som skal delta i undersøkelsen (Johannessen m.fl., 2011: 110). Jeg valgte to informanter, som i dette utvalget er personer med mye kunnskap innenfor tematikken rundt likestilling i norsk næringsliv. Jeg intervjuet Mari Teigen og Gry Agnete Alsos. Begge de to informantene har flere års kompetanse og erfaring innenfor fagfeltet rundt kvinner og likestilling i norsk næringsliv. Begge har skrevet artikler og/eller bøker om tematikken, og begge har vært tett på forskningen på fagfeltet. Teigen er forsker og leder for CORE – Senter for likestillingsforskning. Alsos på sin side er professor ved Handelshøgskolen på Nord Universitet. Hun har blant annet skrevet boken «Kjønn og likestilling i norsk næringsliv», og arbeider med flere forskningsprosjekter som omhandler kjønn, entreprenørskap og næringsliv.

Rekruttering: De to informantene i utvalget i denne undersøkelsen ble rekruttert ved hjelp av e-post. De ble kontaktet og forespurt om å delta i forskningsarbeidet, samt informert om prosjektet og formålet. De ble i tillegg forespurt på forhånd om skriftlig bekreftelse på om det var i orden at intervjuet ble tatt opp.

En svakhet ved å bruke kvalitative intervjuer som metode er at det kan være svært arbeids- og ressurskrevende å benytte seg av metoden. Det gjelder både i forberedelses-, gjennomførings- og etterbehandlingsfasen (Østbye m.fl., 2013: 104). Særlig etterbehandlingsfasen er mer omfattende enn de fleste forstår før de selv har gjennomført slike intervjuer (Østbye m.fl., 2013: 105). Likevel valgte jeg å gjennomføre to kvalitative intervjuer, fordi jeg mente det ville styrke oppgaven med metodetriangulering som tidligere nevnt. Kombinasjonen av de kvantitative undersøkelsene og de kvalitative intervjuene gjør at oppgaven får et større grunnlag å basere seg på.

## 6.0 Funn

I dette kapittelet vil jeg presentere funnene fra de tre ulike undersøkelsene jeg har gjennomført, og i neste kapittel vil jeg analysere funnene systematisk. Jeg har trukket frem de funnene jeg anser som de viktigste og mest relevante funnene fra datainnsamlingen. Vedlagt ligger den totale utformingen til spørreskjemaet som ble sendt ut til informantene, samt full transkribering av de kvalitative intervjuene med de to intervjuobjektene.

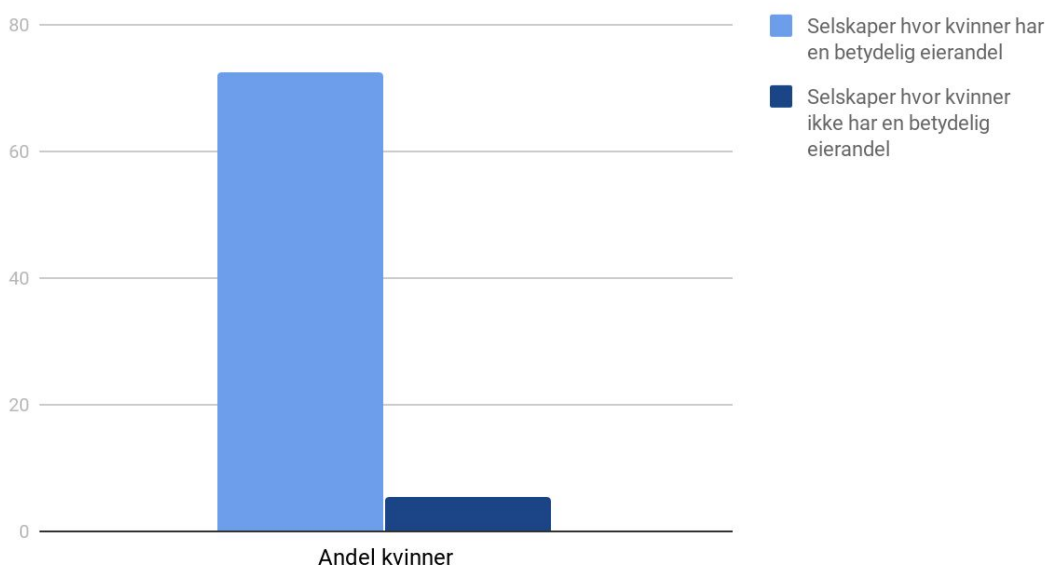
Det er ingen absolutt grense for når det er hensiktsmessig å prosentueres, men det er vanlig at fordelinger med færre enn 20 enheter ikke prosentueres, mens fordelinger med minst 20 enheter blir prosentuert (Johannessen m.fl., 2011: 298). Derfor har jeg i presentasjonen av mine funn, både i den statistiske, kvalitative undersøkelsen og spørreundersøkelsen, valgt å prosentueres resultatene fordi jeg har langt flere enheter enn 20. Ved å prosentueres blir resultatene mer oversiktlige, lettere å sammenligne samt lettere å forstå.

## 6.1 Funn fra kvantitativ, statistisk undersøkelse

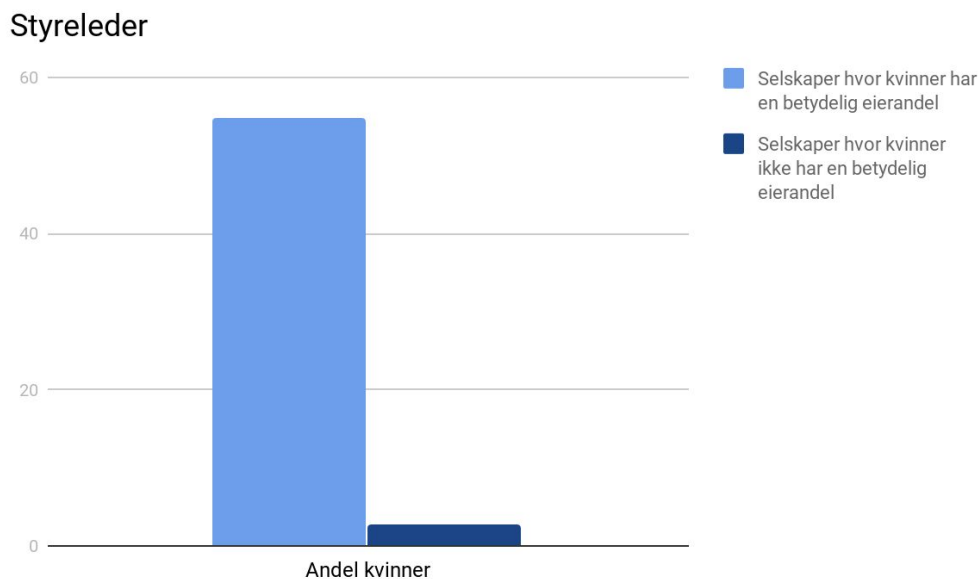
Den kvantitative undersøkelsen hvor jeg har gått inn i eierskapet, topplederstillingene og styrevervene til 150 selskaper har flere ulike, statistiske funn. Undersøkelsen jeg har gjennomført er en undersøkelse av sammenhengen mellom to variabler, og kan derfor betegnes som en bivariat analyse. Det er mange måter å gjennomføre bivariate analyser på, og en av dem er sammenlikning av gjennomsnitt, slik som jeg har gjort i denne oppgaven (Johannessen m.fl., 2011: 313). Jeg har valgt å vise de viktigste og mest relevante funnene ved hjelp av gjennomsnittstall for andel kvinnelige administrerende direktører, styreledere, styremedlemmer og andre topplederstillinger enn daglig leder i bedrifter med en betydelig eierandel av kvinnelige aksjonærer, og i bedrifter uten en betydelig eierandel av det kvinnelige kjønn. Jeg har valgt å presentere funnene ved hjelp av tekst, tall og grafikk i form av flere histogram. Fordelingens form viser om fordelingen er symmetrisk eller skjevfordelt, og den enkleste måten å gi et grafisk bilde av formen er ved å lage et histogram over fordelingen (Johannessen m.fl., 2011: 308).

- Administrerende direktør: Funnene viser at i utvalget av bedrifter hvor kvinnelige aksjonærer har en betydelig eierandel var andelen kvinnelige administrerende direktører på **72,6 prosent**. Hos selskapene som ikke har en betydelig eierandel av kvinner var resultatet derimot **5,4 prosent**.

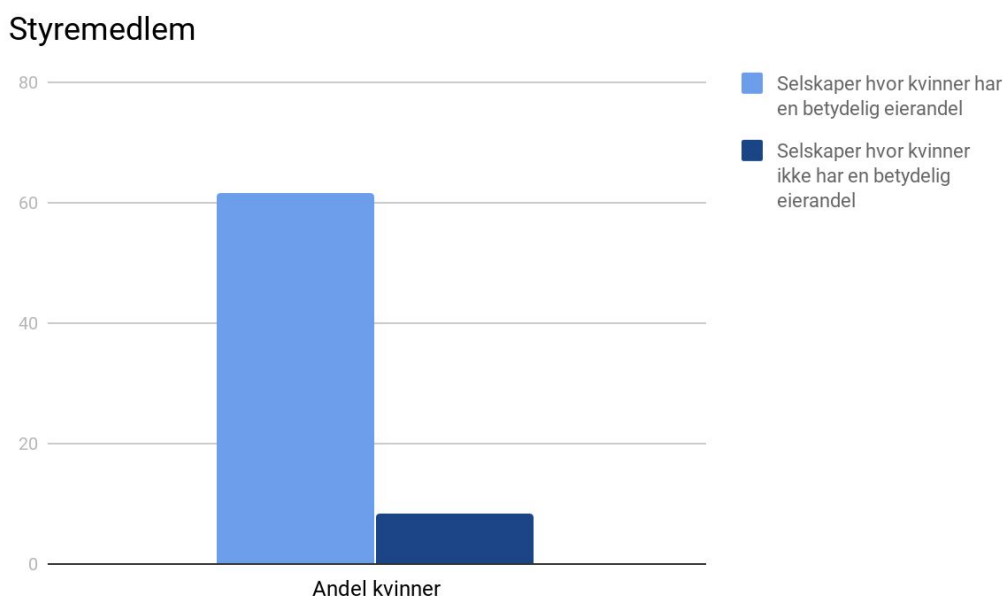
### Administrerende direktør



- Styreleder: Videre viser funnene at i bedriftene hvor kvinnelige aksjonærer har en betydelig eierandel var andelen kvinnelige styreledere på **54,7 prosent**. Og hos selskapene som ikke har en betydelig eierandel av kvinner var andelen kvinnelige styreledere derimot **2,7 prosent**.



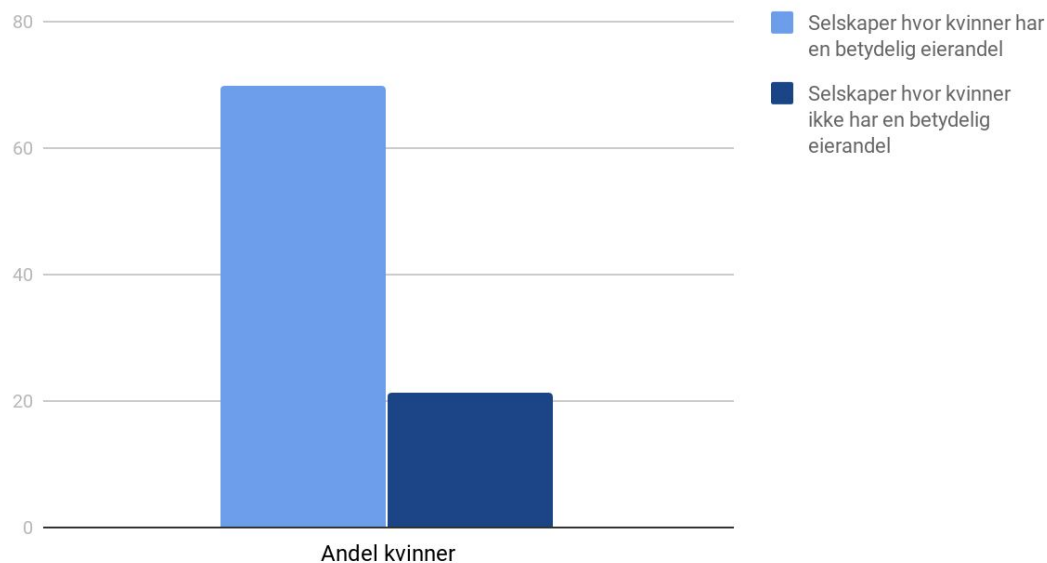
- Styremedlemmer: Funnene fra undersøkelsen viser at i bedriftene hvor kvinnelige aksjonærer har en betydelig eierandel var andelen kvinnelige styremedlemmer på **61,7 prosent**. Hos selskapene som ikke har en betydelig eierandel av kvinner var andelen kvinnelige styremedlemmer på **8,5 prosent**.





- Topplederstillinger: Undersøkelsen viser at i bedriftene hvor kvinnelige aksjonærer har en betydelig eierandel var andelen kvinner i topplederstillinger, utenom daglige ledere, på **69,7 prosent**. Hos selskapene som ikke har en betydelig eierandel av kvinner var andelen kvinner i topplederstillinger, utenom daglige ledere, på **21,3 prosent**.

### Andre toppstillinger enn daglig leder



## 6.2 Funn fra kvantitativ spørreundersøkelse

Den kvantitative spørreundersøkelsen som er gjennomført med et utvalg av kvinner i norsk næringsliv viser følgende kvantitative funn, omgjort til prosenttall:

- 56,14 prosent av respondentene mener eierskap har en sammenheng med topplederstillinger og styreverv.
- 28,07 prosent av informantene mener eierskap ikke har en sammenheng med topplederstillinger og styreverv.
- 15,79 prosent av respondentene svarte at de ikke visste om eierskap har en sammenheng med topplederstillinger og styreverv.

- 77,19 prosent av kvinnene opplyser at de selv har eierskap i selskapet de er ansatt i og/eller har styreverv i.
- 43,18 prosent av kvinnene som opplyste om at de selv har eierskap i selskapet de er ansatt i og/eller har styreverv, mener også at eierskap har vært relevant for å oppnå deres egne stillinger og/eller styreverv.

I tillegg hadde informantene muligheten til å komme med mer utdypende meninger om eierskap, likestilling og kvinner i næringslivet på slutten av undersøkelsen, om de ønsket det. 45,61 prosent av respondentene valgte å komme med noen uttalelser og meninger. Under følger noen av de mest relevante kommentarene:

- “For å få flere kvinner inn i norsk næringsliv så må det legges til rette for at de kan legge ned ekstra arbeidsinnsats, samtidig som de selv må tørre å investere egen økonomi i selskapet.”
- “Min karriere startet i organisasjonslivet. Der er ingen eiere på samme måte som i næringslivet. Kvinner når lettere frem der og i politikken - arenaer uten (tydelig) eierskap”.
- “Til syvende og sist er det nok eierskap som gir mest makt i næringslivet og det er essensielt å få kvinner inn på eiersiden for å bedre likestillingen i toppen.”
- “Jeg tror det har lite sammenheng med eierskap og toppleder i et børsnotert selskap, i mindre selskap, familieselskap og i forhold til styreverv kan det være en sammenheng.”
- “Kombinasjonen eierskap og ledelse/styreledelse blir først relevant ved meget høye eierandeler. Ser du på de store børsnoterte selskapene, vil dette i mindre grad være tilfelle. I disse selskapene er det en overvekt av menn, som skulle tyde på at det er andre drivere enn eierskap.”
- “Det er færre kvinner som har kapital til finansiering enn menn.”
- “Familieliv er viktig for mange, inkludert meg selv. Det er fortsatt slik fra naturens side at det er kvinner som føder barn. Ofte får kvinner også hovedansvaret hjemme”.
- “Kvinner er i liten grad aksjonærer. Styret ivaretar aksjonærenes interesser og historisk har mange styremedlemmer hatt vervene pga sin aksjonærrolle. Mener derfor at flere kvinnelige aksjonærer ville gitt flere kvinner i styrene.”

- “Det er flere kvinnelige eiere som kommer til overflaten gjennom styreverv og i topplederstillinger. Dette er grunnet likestilling, og at det ikke lengre er like vanlig å velge «gutten» i familien til å ta over/ lede bedriften. Samtidig må kvinnelige arvinger bevise mere enn mannlig arvtaker overfor familien.”
- “Jeg tror eierskap kan har styrkende binding, men ikke avgjørende. Avhenger av selskapets karakter. Eierskap har historisk langt nærmere for menn grunnet risiko aspektet etter min mening. Dette vil endre seg. Men en må fortsatt ikke undervurdere investeringen gjennom år for å gjøre seg relevant som styremedlem og toppleder.”
- “Generelt sett vil jeg hevde at det er nyttig å være aksjonær. Man får en nærmere tilknytning til selskapet og er selv med på opp- og nedturer”.
- “Det er et veldig godt observert poeng. Og, eller, at du må gjøre deg svært godt bemerket for å få en seriøs henvendelse angående styreverv, og ikke bare for å fylle opp kjønnsknoten. [...] Som kvinne må en bevise så mye, mye mer og det er lettere å ha negative meninger om personen”.

## 6.5 Funn fra kvalitativ undersøkelse

De kvalitative intervjuene som ble gjennomført i mai ga mange resultater og funn. Under har jeg valgt å presentere de mest relevante funnene fra undersøkelsen, og fullstendige, transkriberte intervjuer ligger vedlagt i slutten av oppgaven.

### 6.5.1 Intervju med Gry Agnete Alsos

Alsos fortalte at likestillingen i norsk næringsliv går i riktig retning, men at det går sakte. Og at eierskap henger etter. “Det har skjedd veldig lite egentlig på det som har med oppstart og eierskap å gjøre. Det er jo interessant. Vi er i en periode der man tenker at med tanke på utvikling så går vi i rett retning, men så går det veldig tregt”.

Alsos mener det er mange årsaker til at kvinner er underrepresentert i norsk næringsliv, og hun tror eierskap er en av dem. “For å ta den sammenhengen som du ser på, så tenker jeg det er helt klart at eierskap betyr noe for hvem som sitter særlig i styrene, men også for hvem som er ledere.”

Alsos mener eierskap spiller en enda viktigere rolle i små selskaper, enn i større selskaper. “I

små bedrifter er jo ofte eier, leder og styret nesten de samme”.

Hun trekker også frem sammenhengen mellom å gå fra en lederstilling, til deretter å oppnå eierandeler. “Du ser jo på om eierskap betyr noe for lederstillinger og sånn, men det er også motsatt. Det er større sjanse for de som har lederstillinger å få eierandeler som en del av lønnen sin. Eller at de bruker pengene fra lederstillingen til å kjøpe seg inn”.

Alsos tror at holdningene og normene i det norske samfunnet også er en viktig årsak for den manglende likestillingen. “Det handler om det litt kjedelige, men store, hvordan vi fortsatt organiseres og de normene som gjelder i samfunnet. Det er selvfølgelig ikke regler og formelle ting, men de holdningene og normene som vi sosialiseres inn til alle sammen om hva kvinner og menn skal gjøre. Selv om de er jo gradvis i endring. [...] Man kan jo si at det norske samfunnet er lagt veldig til rette for at det skal gå an å kombinere jobb og familie, sammenlignet med veldig mange andre. Men samtidig så finnes det veldig sterke normer med tanke på det at vi vil være mye sammen med våre egne barn”.

Alsos mener fordelingen av kapital mellom kjønnene er en av grunnene til at kvinner ligger bak når det kommer til eierskap i næringslivet. “Hvis man ser på eierskap så er det to måter man kan bli eier på. Den ene måten er å starte opp bedriften selv og bli eier. Og så kan man overta eierskapet. Det kan man enten gjøre ved å kjøpe aksjer eller at man arver det. Det med å kjøpe og arve er jo to litt forskjellige mekanismer. Når du kjøper aksjer så er du avhengig av å ha kapital. [...] Men det er også ganske store forskjeller i kapital mellom kvinner og menn. Særlig i Norge. Det betyr selvsagt noe for hva man eier av forskjellige ting, også av aksjer”.

Når det gjelder funnene fra spørreundersøkelsen jeg har gjennomført, tror Alsos at kvinnene i utvalget kan ha snakket ned sammenhengen mellom eierskap og kjønn. “Disse personene har blitt valgt ut, og de vil jo helst bli valgt ut fordi de har vært gode. Ikke fordi de har et bestemt kjønn. Det er det vi på engelsk kaller gender denial. De kan være opptatt av likestillingsproblematikken, men tenker at det er noe som gjelder de andre og ikke en selv. Det er fordi man ønsker jo ikke å fremstille oss selv som diskriminerte eller heller ikke motsatt, at vi har fått noen goder fordi vi er kvinner. Det er ikke det bilde de vil ha av seg selv heller. Og de vil ikke si at de var så heldige å få den jobben fordi det var kvinnelige eiere i bedriften”.

### 6.5.2 Intervju med Mari Teigen

Teigen forteller at norsk næringsliv fortsatt er svært mannsdominert. “Norsk næringsliv og da særlig toppstillinger i norsk næringsliv har vært og er fortsatt mannsdominert. Det er på en måte en internasjonal tendens. Den type toppstillinger er det stort sett menn som innehar”.

Hun fortalte at man gjerne er svært opptatt av skjevfordelingen i næringslivet på grunn av flere faktorer. “Grunnen til at man blir så opptatt av det spørsmålet, som sikkert er en grunn til at du er så opptatt av dette spørsmålet, er jo at dette ikke er hvilke som helst stillinger i det norske samfunnet. Det er stillinger som har høy prestisje, høy lønn og gir tilgang på ressurser og makt på mange måter”.

Teigen tror en av årsakene til den manglende likestillingen er fordi arbeid i toppen av norsk næringsliv er vanskelig å kombinere med familieliv. “Det er noen forventninger til hva det innebærer å satse på en karriere i privat sektor, som for det første forutsetter full dedikasjon og mer til. Forventninger som vanskelig lar seg kombinere med familieansvar”.

Hun forteller at menn og kvinner i karrierestillinger i næringslivet er i veldig ulike situasjoner. “Fordi menn oftere har partner som er mindre karriereorientert enn en selv, er på et lavere karrierenivå, jobber mindre osv.. Mens hos kvinnene er situasjonen ofte stikk motsatt, at de oftere har små barn, de er oftere skilt, og når de har partner har de oftere partner på et høyere stillingsnivå enn dem selv. Kvinnenes beste situasjon er når de har en partner på samme nivå som dem selv, mens mennenes beste situasjon er at de har en partner med en mindre ambisiøs karriere”.

Teigen mener det kan være problematisk at norsk næringsliv ikke er likestilt. “Det betyr hvertfall delvis at man bare rekrutterer fra halve befolkningen. Og det tenker jeg er, for sånn som i næringslivet hvor man veldig ofte snakker om betydningen av å rekruttere etter kompetanse og velge de beste, så hvis man nesten bare rekrutterer menn, så rekrutterer man blant halvparten av befolkningen. Det er et veldig enkelt argument for likestilling. Og så er det klart at det som jeg, og som man har vært opptatt av likestillingspolitisk, er det der som kalles for alles rett til lik deltakelse. Hvis områder er dominert av enten menn eller kvinner,

så oppleves det ofte som mindre relevant for den som kommer fra det underrepresenterte kjønn.”

Teigen tror eierskap kan ha en sammenheng med andelen kvinner i toppen av norsk næringsliv. “Jeg tror jo at eierskap også er en faktor som er av betydning for det norske næringslivet. Særlig helt på toppnivå hvor det er så kjønnsdelt som det er da. Jeg tror jo at det er særlig viktig for styrerepresentasjon, og jeg tror også det kan være ganske viktig for innflytelsesdynamikkene i styrene også, dersom det ofte er en type kjønnsdeling hvor de kvinnelige styrerepresentantene sjeldnere har eierinteresser i selskapene for eksempel”.

Teigen har via CORE sett på virkninger og studier av den kjønnskvoeringsloven: “Da så vi blant annet at for å få inn nok kvinner i styrene så ble det til dels hvertfall en utskiftning, og det kom inn flere uavhengige representanter på en måte. Fordi det er mye mindre eierskap blant kvinner enn blant menn. Utvalget å trekke fra på en måte på eiersiden er mye større blant menn”.

Teigen har tidligere snakket med flere kvinner i næringslivet som har ytret hvor viktig eierskap er for å oppnå styreverv. “En del av de jeg har snakket med har reagert på og vært veldig overrasket over at vi hadde noen tall som viste at ganske mange kvinner i styrer ikke har eierinteresser i selskapet, fordi de mente at det må man jo ha. Og hvis man er aktuell for et styre og ikke har eierinteresser i det selskapet så må man bare se å kjøpe seg inn fordi det er på en måte jobben din som styrerepresentant å skulle sikre selskapets interesser og da styrker du engasjementet ditt for selskapet gjennom eierinteresser”.

Teigen har utviklet CORE topplederbarometer som ser på de 200 største virksomhetene. “Og der finner vi ikke helt såne type sammenhenger, men jeg vet at det har vært tidligere studier som peker i den samme retningen som det du finner. Og jeg tror at nettopp fordi du har data fra en litt annen del av næringslivet, så på én måte tror jeg du får, nå vet jeg ikke om det ble riktige ord, men litt mer korrekte resultater. At det er mer sånn at det er mye skurr og mange andre faktorer som påvirker sammenhengen når det gjelder de 200 største selskapene”.

## 7.0 Analyse

Data og empiri er registrerte representasjoner av virkeligheten (Johannessen m.fl., 2011: 54). Målet med dette forskningsarbeidet er at det empiriske data som er fremskaffet i arbeidet med denne bacheloroppgaven skal gi et bilde på om eierskap er relevant for å oppnå topplederstillinger eller styreverv. All forskning har som mål å kunne trekke slutninger utover de umiddelbare opplysninger som samles inn (Johannessen m.fl., 2011: 248). Likevel er det alltid en viss usikkerhet knyttet til det å generalisere fra utvalg til populasjon (Johannessen m.fl., 2011: 373).

Den foregående litteraturen som ble presentert tidligere i oppgaven viser et mønster på at det eksisterer en svak økning av kvinner i norsk næringsliv over tid, men samtidig viser den også at kvinner fortsatt er svært underrepresentert. Flere ulike kilder viser bred enighet om at det fortsatt eksisterer en stor skjevfordeling og en manglende likestilling mellom kvinner og menn. Det gjelder både med tanke på topplederstillinger, styreverv og eierskap. Det er positivt at for eksempel Skogen Lund, Aasheim og Braathen blir ansatt i topplederstillinger i flere av Norges største selskaper, men når kun en av ti næringslivsledere er en kvinne har ikke utviklingen kommet langt nok. Diverse statistikk som har blitt presentert viser hvor få kvinner som befinner seg i toppen av norsk næringsliv, og flere kilder har også undersøkt hva som er grunnlaget for den manglende likestillingen. Men eierskap som årsak for et mannsdominert næringsliv er et lite utforsket felt, og derfor er spørsmålet i denne oppgaven hvorvidt eierskap kan være en av grunnene til den manglende likestillingen. Vi vet med bakgrunn i litteraturgjennomgangen at kvinner styrer lite i norsk næringsliv, og at de parallelt eier lite. Jeg eksemplifiserte dette skillet mellom eierskapet til kvinner og menn ved å trekke frem DNB sitt annonsebilag i Kapital fra 2019 i innledningen til oppgaven. Kampanjen deres tydeliggjør hvor lite kapital kvinner sitter på sammenliknet med menn. Og når vi vet at kvinner både er minoritetseiere og samtidig har en svært liten andel av topplederstillingene, kan man anta at eierskap er en relevant årsak, men hvor mye har egentlig eierskap å si for andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv?

## 7.1 Analyse av funn fra kvantitativ, statistisk undersøkelse

Kvantitativ analyse innebærer analyse av et materiale som lar seg behandle som tall, eller som kan telles (Østbye m.fl., 2013: 161). Og tallmaterialet fra den statistiske, kvantitative undersøkelsen har et svært tydelig mønster. Empiri viser at det er en markant forskjell mellom de to utvalgene i undersøkelsen. Det gjelder innenfor alle de fire faktorene som ble undersøkt. Det er en mye større andel av både kvinnelige administrerende direktører, toppledere, styreledere og styremedlemmer i selskapene som har minst 30 prosent av eierandelene sine hos kvinnelige aksjonærer, enn i selskapene som ikke har en betydelig eierandel av kvinner. Og når andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv øker samtidig som andelen kvinnelig eierskap øker, viser dette et mønster som tyder på at kvinnelig eierskap har en korrelasjon med andelen kvinner i toppen av næringslivet i Norge.

Denne sammenhengen kan muligens forklares ved at gründeren som står bak et selskap ofte også har en sentral stilling i selskapet. Det kan være daglig leder, en annen topplederstilling, styreleder eller annet styreverv. Dette vil derimot kun gjelde dersom selskapet er relativt nytt, fordi entreprenøren i et eldre selskap som oftest er pensjonert eller ikke lenger i live. Dette fører til et nytt spørsmål: Er kvinner underrepresenterte fordi mennene hovedsakelig starter opp selskaper i Norge? Dette gründer-perspektivet samstemmer med tidligere forskning som nevnt i litteraturgjennomgangen, som viser at menn står bak oppstarten av omtrent 80 prosent av aksjeselskapene i Norge (SSB, 2018). Menn starter selskaper i mye større grad enn kvinner, og det kan kanskje være med på å forklare hvorfor kvinner er en minoritet i næringslivet. Hvis det hovedsakelig er menn som stifter selskaper, og derav også eier norske selskaper, vil de mest sannsynlig innta noen av de viktigste rollene i selskapet. Mine undersøkelser har gått inn på andelen kvinnelige ledere i to forskjellige, men sammenlignbare utvalg. I selskapene uten en betydelig andel av kvinnelige aksjonærer er andelen kvinnelige administrerende direktører kun 5,41 prosent. I det andre utvalget av bedrifter, med en betydelig eierandel av kvinner, var andelen derimot oppe i 72,6 prosent. Dette tyder på at kvinnelig eierskap øker sjansen for at kvinner oppnår stillingen som administrerende direktører i selskapene, og kan samstemme med gründerperspektivet ovenfor.



I litteraturgjennomgangen har vi presentert to ulike tall på andelen kvinnelige styrerepresentanter i norske aksjeselskaper fra de to siste årene. Statistisk sentralbyrå viser til at 18,9 prosent av styrerepresentantene i aksjeselskapene var kvinner (SSB, 2019). Og CORE - Senter for likestillingsforskning på sin side viser at andelen kvinnelige styremedlemmer var på 31 prosent i 2018 (CORE, 2018). Det kan være flere årsaker til at de har ulike tall, men faktum er at begge forskningene viser at andelen kvinnelige styremedlemmer er svært lav i forhold til andelen mannlige styremedlemmer. Det bygger også mine undersøkelser opp under. Funnene fra denne undersøkelsen viser at i utvalget mitt uten en betydelig andel kvinnelige aksjonærer er andelen kvinnelige styremedlemmer på bare 8,668 prosent. Denne lave andelen samsvarer med tidligere forskning som viser at 71 prosent av aksjeselskapene i Norge kun hadde mannlige styrerepresentanter i 2019 (Kittilsen, 2019). I det andre utvalget, med en betydelig andel kvinnelige aksjonærer, er andelen derimot oppe i 62,09 prosent. Funnene viser også at selskapene med minst 30 prosent kvinnelige aksjonærer har en langt høyere andel kvinnelige styreledere enn i selskapene uten en betydelig eierandel kvinner. Disse tallene tyder på at det også er en korrelasjon mellom kvinnelig eierskap andelen kvinnelige styremedlemmer og styreledere i selskapene, og kan også samstemme med gründerperspektivet ovenfor, samtidig som det bygger videre på de allerede presenterte funnene.

I min statistiske, kvantitative undersøkelse er den minste prosentvise forskjellen mellom utvalgene funnet i andelen kvinner i topplederstillinger, utenom daglige ledere. Der viser funnene som nevnt ovenfor at hos bedriftene med hovedsakelig mannlige eiere var andelen kvinner i topplederstillinger, utenom daglige ledere, på 21,81 prosent. Og hos bedriftene med en betydelig eierandel av kvinnelige aksjonærer var andelen kvinner i topplederstillinger utenom daglige ledere på 71,63 prosent. Disse tallene kan tyde på at eierskap har en mindre relevans i topplederstillinger utenom daglig ledere, i forhold til administrerende direktører, styreledere og styremedlemmer. Dog, selv om disse tallene har minst forskjell når vi sammenlikner utvalgene, i forhold til de andre funnene, er fortsatt forskjellen mellom utvalgene svært stor og tyder nok en gang på at kvinner er underrepresenterte i toppstillinger også.

De ulike tallene fra den statistiske, kvantitative undersøkelsen tyder i stor grad på det samme, nemlig at kvinnelig eierskap har en tydelig sammenheng med andelen kvinner i toppen av norsk næringsliv. Tallene fra denne oppgavens undersøkelser viser at når det kvinnelige kjønn eier mer enn 30 prosent av selskapene i utvalget, øker andelen kvinnelige daglige ledere, toppsjefer, styreledere og styremedlemmer. Likevel er det alltid en viss usikkerhet knyttet til det å generalisere fra utvalg til populasjon (Johannessen m.fl., 2011: 373). Det er vanskelig å påvise kausalsammenhenger i samfunnsvitenskapene, og man kan som oftest bare konkludere med at det er en sammenheng mellom variablene, hvilken retning som er sannsynlig, og at det er en mulig mekanisme mellom fenomenene (Johannessen m.fl., 2011: 328). Det må nevnes at denne undersøkelsen kun har inkludert 150 av alle norske aksjeselskaper, og funnene må derfor tolkes deretter. Statistisk validitet er et spørsmål om generalisering fra utvalg til populasjon (Johannessen m.fl., 2011: 411). Egentlig er det bare når man har data fra hele populasjonen, at man kan vite eksakt hvordan fordelingen i populasjonen er. Når man har utvalgsdata, kjenner man ikke fordelingen i populasjonen, og i stedet må man forsøke å si noe om hvordan fordelingen er i populasjonen, ut fra resultatet i utvalget (Johannessen m.fl., 2011: 375). Mine funn vil derfor ikke si eksakt hvordan fordelingen hadde vært hvis alle norske aksjeselskaper hadde vært inkludert og vi kunne få et overblikk over hele populasjonen. Likevel tegner de 150 selskapene et bilde på omstendighetene vi har undersøkt, og ikke minst har undersøkelsen gitt tydelige nok funn til at eierskap og kvinner i næringslivet er verdt å undersøke dypere i videre forskning. Og selv om det er vanskelig å påvise kausalsammenhenger og å konkludere noe i lys av denne undersøkelsen, kan vi vise til at det eksisterer en sammenheng mellom kvinnelig eierskap andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv. At både andelen kvinner som administrerende direktører, styreledere, styremedlemmer og toppledere økte samtidig som andelen kvinnelig eierskap økte, gir enda større grunnlag for å slå fast at eierskap i det minste er relevant.

## 7.2 Analyse av funn fra spørreundersøkelse

Den statistiske, kvantitative undersøkelsen ga objektive og tydelige tall. Funnene er basert på offentlig tilgjengelig faktainformasjon, og det er ingen andre personers subjektive meninger som har påvirket resultatene. I den kvantitative spørreundersøkelsen er det derimot den subjektive oppfatningen til et utvalg kvinner i norsk næringsliv som har kommet med resultatene, og funnene fra undersøkelsen må derfor også tolkes i lys av dette.

Spørreundersøkelsen viser hvor relevant kvinner i næringslivet selv opplever eierskap basert på deres egne erfaringer og personlige meninger. Funnene fra en spørreundersøkelse slik som denne baserer seg i stor grad baserer på informantenes subjektive opplevelser og tanker rundt temaet, men selv om disse funnene er mer subjektive enn den andre statistiske, kvantitative undersøkelsen er også disse funnene interessante å se på.

Spørreundersøkelsen viser at det var omtrent 56 prosent av respondentene som mener at andelen kvinnelig eierskap har en sammenheng med andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv. Dette er et høyt tall, men ikke høyt nok til at det gir en like klar indikator på at kvinnelig eierskap har en sammenheng med andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv som funnene fra den statistiske, kvantitative undersøkelsen. Det er derfor ikke like lett å slå fast at kvinnelig eierskap har en sammenheng med andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv basert på næringslivskvinnenes resultater fra spørreundersøkelsen. Likevel viser tallene at over halvparten av informantene mener at eierskap har noe å si på andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv, og det tyder på at eierskap er en relevant faktor og årsak til den manglende likestillingen i norsk næringsliv. Funnene viser at 28,07 prosent ikke tror at eierskap har en sammenheng, og 15,79 prosent av respondentene svarte at de ikke visste. Dette forsterker tolkningen om at eierskap kan være en årsak, ettersom det kun er under 30 prosent av informantene som mener eierskap ikke er relevant.

Men hvorfor er ikke resultatene av kvinnenenes egne oppfatninger like klare som den andre statistiske undersøkelsen? Det kan det være flere årsaker til. Kanskje betyr det at den statistiske, kvantitative undersøkelsen ikke gir et helt korrekt bilde av virkeligheten av betydningen til eierskap, så det må tas til betraktning. Det kan også være fordi eierskap ikke

er like utbredt som en årsak for skjevfordelingen mellom kvinner og menn i næringslivet. Sammenhengen mellom eierskap og topplederstillinger er en relativt utforsket tematikk, og det har vært like fokus på eierskap både innen forskning og innen media. Eller så kan det være fordi kvinnene i næringslivet selv ikke ønsker å anerkjenne eierskap som en årsak. Det gir til en viss grad mening om kvinner i toppen av norsk næringsliv ikke ønsker å tro at de har kommet dit de er i dag på grunn av andre faktorer enn kompetanse, og at de selv veier erfaring, utdanning og kvalifikasjon høyere enn kvinnelig eierskap.

Empiri viser også at 77,19 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen selv har eierskap i selskapet de er ansatt i og/eller har styreverv i. Disse tallene kan ikke tolkes ukritisk ettersom resultatene kommer fra et utvalg bestående av kun 80 personer som mottok spørreundersøkelsen, men det er likevel trygt å si at prosenten i akkurat dette utvalget er tilsynelatende høy. Når vi vet fra tidligere forskning og statistikk at kvinner er minoritetseiere og at menn dominerer når det kommer til eierskap i næringslivet, er det til en viss grad overraskende at opp imot 80 prosent av informantene i denne undersøkelsen selv har eierskap der de er ansatt og/eller har styreverv. Dette mønsteret tyder også på at kvinnelig eierskap har en sammenheng med andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv. Det vil derimot ikke bety at eierskap er ene og alene årsaken til at kvinnene har den stillingen de har i dag, men materialet underbygger at det eksisterer en sammenheng. Og denne sammenhengen kan bety flere ting. Det kan bety at mange av kvinnene selv er gründere og dermed eiere, og har sentrale stillinger fordi de har skapt sitt eget selskap. Slik som vi gikk mer i dybden av i analysen av den statistiske, kvantitative undersøkelsen. Sammenhengen kan også bety at selskapene har gått i arv eller er et familieselskap, og at en arvtager har en sentral stilling i sitt familieselskap for å føre familiens arv og selskap videre. Det kan bety at eierskap er en viktig faktor når en ny leder, styremedlem eller styreleder skal velges, og at man gjerne velger blant de som er aksjonærer.

Den kvantitative spørreundersøkelsen ga ikke bare funn i form av kvantitative tall som presentert over, men funnene består også av diverse utsagn og kommentarer fra respondentene i utvalget om hva de mener om sammenhengen mellom eierskap, likestilling

og kvinner i næringslivet. Det var kun cirka 45 prosent av respondentene som valgte å komme med noen uttalelser og meninger, og derfor har jeg valgt å ikke behandle uttalelsene som kvantitative tall, men i stedet gir materialet kvalitative uttalelser som gjør at man får mer forståelse for hvordan respondentene oppfatter eierskap sin relevanse. Store deler av informantene uttrykte at de mente kvinnelig eierskap har en sammenheng med andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv når det gjelder private, mindre selskaper. Og parallelt uttrykt flere også at de mente eierskap vil ha mindre å si i større, børsnoterte selskaper. Dette går overens med min tidligere vurdering om at børsnoterte selskaper ikke er like relevante i denne oppgaven, og dermed ble ekskludert i den statistiske, kvantitative undersøkelsen i norske selskaper. Det er også interessant å se på hvilken måte kvinnene i utvalget mener eierskap er relevant. Flere trekker frem eierskap som spesielt viktig for å oppnå styreverv. Det blir også trukket frem at kvinner er fremtredende i politikken og i organisasjoner og ikke i næringslivet fordi eierskap ikke er relevant i politikk og organisasjonsarbeid, men derimot sentralt i næringslivet. Det underbygger at det eksisterer en korrelasjon. I litteraturgjennomgangen er det presentert ulike årsaker som kan forklare hvorfor kvinner er en minoritet i norsk næringsliv. Utsagnene fra spørreundersøkelsen viser i stor grad til de samme årsakene, i tillegg til eierskap. Informantene trekker frem både familieliv og stereotyper som årsaker for skjevfordelingen i næringslivet. Disse funnene fra spørreundersøkelsen gir et innblikk i hva kvinner i næringslivet selv opplever som utfordringer og årsaker for manglende likestilling. Det blir som nevnt trukket frem flere sentrale årsaker, og eierskap er en av gjengangerne. Og hvis kvinnelig eierskap har en sammenheng med andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv, er det viktig å være klar over den sammenheng. For ved å være klar over årsakene bak skjevfordelingen i norsk næringsliv, vil det være lettere å oppnå likestilling i tiden fremover.

### **7.3 Analyse av funn fra kvalitativ undersøkelse**

Å fortolke innebærer å sette ting i en sammenheng, som gjør at man forstår hvilken betydning som kan tillegges det som undersøkes. Og fortolkning er et vesentlig trekk ved kvalitativ analyse. Det innebærer å se de ulike delene i materialet i lys av andre deler og ikke minst i lys av den helheten som kommer til uttrykk i det totale datamaterialet (Johannessen m.fl., 2011:

420). Men den informasjonen som informantene har gitt i de kvalitative intervjuene er ikke nødvendigvis helt objektivt korrekt. Informantene har sine egne erfaringer og opplevelser med i sine svar, og det må også vurderes når vi analyserer resultatene og fortolker funnene. Funnene fra de kvalitative intervjuene må bli tolket i lys av funnene fra de andre undersøkelsene. En helhetlig analyse i dette arbeidet består dermed av å fortolke datamaterialet fra både den statistiske undersøkelsen, spørreundersøkelsen og de kvalitative intervjuene, sett i lys av tidligere arbeid gjort på samme fagfelt.

Vi vet fra tidligere arbeid gjort på denne tematikken at kvinner er minoritetseiere i norsk næringsliv, og menn eier opp imot 80 prosent av de private aksjeverdiene på Oslo Børs (AksjeNorge, 2020). Selv om akkurat denne statistikken omhandler Oslo Børs, som vi i denne oppgaven har valgt å ekskludere fordi kvinner kvoterer inn i styrene på Oslo Børs og fordi selskapene på Oslo Børs er såpass store at eierskap naturligvis ikke vil være like relevant som i andre aksjeselskap, viser de i hvor stor grad menn eier verdiene i norske selskap. Det samstemmer med funnene fra de kvalitative intervjuene, som også tyder på at kvinner er en minoritet og ikke minst minoritetseiere i næringslivet. Både Teigen og Alsos tegner et bilde av at det norske næringslivet er dominert av menn, både med tanke på topplederstillinger, styreverv og eierskap. Intervjuet til Alsos taler for at det norske næringslivet går i retning av større grad av likestilling mellom kjønnene, men at det samtidig er en svært sakte utvikling. Saktere enn mange tror.

Uttalelser fra begge informantene i de kvalitative intervjuene tyder på at kvinnelig eierskap har en sammenheng med andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv, og at mangelen på kvinnelig eierskap følgelig er en relevant årsak til skjevfordelingen i næringslivet. Alsos uttalte at “det er helt klart at eierskap betyr noe”. En slik uttalelse tyder på at eierskap er en velkjent årsak for manglende likestilling, men i Norge er det enn så lenge lite fokus på eierskap sin effekt på skjevfordelingen i næringslivet. Uttalelsen samsvarer i hvert fall sterkt med resultatene fra den statistiske, kvantitative undersøkelsen, ettersom begge tyder på at eierskap er svært relevant. Informantene Teigen og Alsos mener eierskap både er relevant med tanke på styreverv og innenfor lederstillinger. De kvalitative intervjuene tyder også på at

faktoren eierskap er spesielt viktig i mindre, privateide aksjeselskaper, og mindre relevant i større selskaper. Dette går overens med funnene fra spørreundersøkelsen, hvor flere uttrykte at eierskap er viktigere i privateide aksjeselskaper enn i børsnoterte selskaper. Alsos mener forskjellen på andelen tilgjengelig kapital mellom kvinner og menn fører til at kvinner ikke har samme mulighet til å bli aksjonærer. Det samsvarer også med utsagnene fra den kvantitative spørreundersøkelsen som ble sendt til kvinner i næringslivet. I tillegg trakk Alsos frem at menn i større grad enn kvinner starter opp selskaper. Det går også overens med tidligere forskning på entreprenørskap, kjønn og næringsliv som ble presentert i litteraturgjennomgangen, samt analysen min av funnene fra den statistiske, kvantitative undersøkelsen hvor jeg diskuterte gründer-perspektivet. Disse årsakene vil sammen føre til at kvinner er minoritetseiere, som videre kan føre til at menn blir ledende i næringslivet.

Informantene mener derimot ikke at eierskap er den eneste årsaken og utfordringen for kvinner i næringslivet. Begge informantene fortalte at det er flere årsaker til den manglende likestillingen i næringslivet. Teigen og Alsos trakk blant annet frem normer, stereotypier og familieliv som sentrale årsaker for skjevfordelingen i næringslivet, og innenfor denne tematikken er det koblinger mellom egne og tidligere funn. Funnene fra respondentene går overens med tidligere teori og forskning på feltet som også tyder på flere av de samme årsakene til skjevfordelingen. Samlet sett viser både funnene den kvalitative undersøkelsen og tidligere forskning på at mangelen på likestilling er en svært sammensatt problemstilling som har flere årsaker.

Intervjuobjektene ble presentert med funnene fra min kvantitative, statistiske undersøkelse, og den kvantitative spørreundersøkelsen fra denne oppgaven. Det førte til at Alsos trakk inn begrepet "gender denial", som hun mente kunne være tilfellet for kvinner i norsk næringsliv. Informanten fortalte om et mønster som går ut på at kvinnene selv ikke ønsker å vise at de verken har blitt diskriminert eller fått fordeler på grunn av kjønn. Det kan forklare hvorfor prosenten av informantene i spørreundersøkelsen som mener eierskap er relevant ikke var enda høyere enn 56 prosent. Og dette samstemmer med analysen jeg har gjort av funnene fra den kvantitative spørreundersøkelsen tidligere i analysedelen, hvor jeg drøftet muligheten for

at kvinner i næringslivet selv ikke vil gi kvinnelig eierskap så stor betydning, fordi respondentene mener andre faktorer enn kjønn burde være viktigere.

Teigen nevnte i sitt kvalitative intervju at under arbeidet med CORE sitt topplederbarometer basert på Norges 200 største selskaper, la de ikke merke til at eierskap var en like sentral faktor for andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv som den statistiske, kvantitative undersøkelsen i denne oppgaven kan tyde på. Likevel mener Teigen at eierskap er en relevant faktor, og at mine funn fra den kvantitative undersøkelsen er en indikator på det. Hun uttalte følgende: “Jeg tror at nettopp fordi du har data fra en litt annen del av næringslivet, så på én måte tror jeg du får, nå vet jeg ikke om det ble riktige ord, men litt mer korrekte resultater. At det er mer sånn at det er mye skurr og mange andre faktorer som påvirker sammenhengen når det gjelder de 200 største selskapene”. Dette viser igjen at størrelsen på selskapene kan være relevant for hvor viktig kvinnelig eierskap er for andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv. CORE har fokusert på de aller største selskapene, hvorimot den kvantitative undersøkelsen i denne oppgaven består av en blanding mellom små, mellomstore og store selskaper. Det er logisk å tenke seg at i de største selskapene er eierskapet mindre viktig for å oppnå en topplederstilling, mens det i større grad vil være avgjørende i de mindre og mellomstore bedriftene. Eller som Teigen uttalte, at det er mer “skurr” og andre faktorer som påvirker i de største selskapene.

Informanten fortalte videre i det kvalitative intervjuet at CORE tidligere har sett på virkninger av kjønnskvoteringsloven i allmennaksjeselskaper, og at hun i den forbindelse så at eierskap hadde en sammenheng med andelen kvinner og menn i toppen av næringslivet. “For å få inn nok kvinner i styrene så ble det til dels hvertfall en utskiftning, og det kom inn flere uavhengige representanter på en måte. Fordi det er mye mindre eierskap blant kvinner enn blant menn. Utvalget å trekke fra på en måte på eiersiden er mye større blant menn”. CORE opplevde med andre ord at flere personer uten eierskap i selskapene kom på banen, da flere kvinner måtte inkluderes på grunn av lovverket. Dette mønsteret kan bety at det er en sammenheng mellom andelen kvinnelig eierskap og andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv. Teigen fortalte også at norske næringslivskvinner hun hadde vært i kontakt med



har ytret at det å være aksjonær var svært sentralt for å oppnå styreverv i toppen av næringslivet. “De mente at det (eierinteresser, red.anm.) må man jo ha. Og hvis man er aktuell for et styre og ikke har eierinteresser i det selskapet så må man bare se å kjøpe seg inn fordi det er på en måte jobben din som styrerepresentant å skulle sikre selskapets interesser og da styrker du engasjementet ditt for selskapet gjennom eierinteresser”. Disse erfaringene fra informanten i det kvalitative intervjuet bygger nok en gang opp under at kvinnelig eierskap er en faktor som kan påvirke andelen kvinner i toppen av næringslivet. Det går også overens med funnene fra den kvantitative spørreundersøkelsen, hvor informantene uttrykte at eierskap er spesielt relevant med tanke på styreverv. Men disse ulike funnene betyr ikke at andre årsaker for skjevfordelingen skal utelukkes eller erstattes. Stereotypier, familieliv og risiko kan fortsatt være årsaker til at kvinner er en minoritet i næringslivet, men funnene sett som en helhet, og ikke minst sett i lys av tidligere litteratur og forskning på feltet, tyder på at eierskap også er en relevant faktor.

#### **7.4 Feilkilder**

Bortfall: Det er en feilkilde som det er viktig å være oppmerksom på (Johannessen m.fl., 2011: 262). Som nevnt tidligere tok jeg kontakt med 80 kvinner i næringslivet fra populasjonen, og de utgjør bruttoutvalget til undersøkelsen. Etter en to ukers periode hadde 71,25 prosent av respondentene svart på spørreundersøkelsen og bortfallet var på 28,75 prosent. Selv om mer enn 50 prosent regnes som en bra svarprosent, må man være oppmerksom på at selv en slik svarprosent representerer et potensielt problem hvis man skal generalisere resultatene fra utvalget til populasjonen (Johannessen m.fl., 2011: 263).

Valg av metode: For å finne utvalgene av selskaper til den statistiske, kvantitative undersøkelsen og utvalget av kvinner i næringslivet til den kvantitative spørreundersøkelsen, har jeg som tidligere nevnt i oppgaven benyttet meg av flere av Kapital sine lister. Med tanke på tilgjengelig tid og ressurser i denne bacheloroppgaven, begrenset jeg antallet selskaper til 150 stykker og antallet næringslivskvinner til 80 personer. Men for å oppnå større bredde og validitet kunne det ha vært lurt å utvide antallet enda mer. Dette kunne vært oppnådd ved å for eksempel velge kun to metoder i stedet for tre. Jeg har som nevnt benyttet meg av en kvantitativ, statistisk undersøkelse, en kvantitativ spørreundersøkelse og kvalitative

intervjuer. Men hadde bruk av andre metoder kunne gitt et bedre resultat? Personlig mener jeg metodetrianguleringen jeg har benyttet meg av fungerer godt, og gir ulike innspill til diskusjonen og analysen rundt eierskap og likestilling i næringslivet. Metodene har gitt resultater som kan analyseres og kan vise at det eksisterer en sammenheng, men ettersom jeg har benyttet et begrenset utvalg er det vanskelig å påvise kausalsammenhenger. Samtidig kan det være at jeg heller burde prioritert å kun benytte meg av for eksempel en kvantitativ, statistisk undersøkelse og de kvalitative intervjuene, om det hadde gjort at jeg fikk brukt mer tid og ressurser på å gjøre den kvantitative undersøkelsen større med flere selskaper.

### **7.5 Forslag til videre forskning**

Med bakgrunn i arbeidet som er gjennomført og funnene som har kommet frem i denne oppgaven vil jeg foreslå at det gjøres mer forskning med fokus på sammenhengen mellom eierskap og kvinners manglende rolle i norsk næringsliv. Funnene fra denne oppgaven tyder på at eierskap er relevant for at kvinner skal ta større del i norsk næringsliv, ved å oppta topplederstillinger og oppnå styreverv. Disse fenomenene må utforskes i større grad, med mer tid og mer ressurser.

Jeg kunne gjerne sett et lignende forskningsprosjekt i fremtiden, men gjennomført i større skala enn en bacheloroppgave. Gjerner med både flere selskaper og flere næringslivskvinner. Eller at noen kunne undersøke om det for eksempel er en forskjell på hvor viktig eierskap er i et lite selskap sammenlignet med hvor viktig eierskap er i et større selskap. Det hadde også vært interessant om noen kunne undersøke om andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv øker prosentvis i takt med andelen kvinnelige aksjonærer. Funnene fra denne oppgaven viser at det eksisterer en korrelasjon mellom de to faktorene, men resultatene viser ikke mer detaljert informasjon enn det. Det hadde også vært spennende å se hvor mange av kvinnene med både topplederstillinger og eierandeler som selv er gründere, og om de også da har stillingen som administrerende direktør.

Tilbakemeldingene fra informantene i spørreundersøkelsen tyder på at det er et ønske innad i miljøet i næringslivet om videre forskning på eierskapets betydning. Flere uttrykte hvor

viktig de mener forskning på dette feltet er, og ikke minst hvor interessant de mener det er å undersøke faktoren eierskap videre.

## 8.0 Oppsummering og konklusjon

I denne bacheloroppgaven har jeg tatt for meg mangelen på likestilling i norsk næringsliv. Jeg startet oppgaven med å vise frem tidligere forskning og litteratur som jeg mener er relevant innenfor dette fagfeltet. Deretter presenterte jeg mine egne metoder og undersøkelser, før jeg gikk over til denne oppgavens funn og empiri. Til slutt gikk jeg gjennom mine egne tilhørende analyser. Jeg har undersøkt om det er en sammenheng mellom kvinnelig eierskap og andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv. Dette har blitt gjort ved hjelp av tre ulike metoder. En kvantitativ, statistisk undersøkelse, en kvantitativ spørreundersøkelse og to kvalitative intervjuer.

Funnene fra de ulike undersøkelsene mine viser i stor grad en korrelasjon mellom kvinnelig eierskap og andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv. Jeg har undersøkt to ulike utvalg i den statistiske, kvantitative undersøkelsen. Et utvalg bestående av 75 selskaper med en betydelig eierandel hos kvinnelige aksjonærer, og et utvalg bestående av 75 selskaper uten en betydelig eierandel av kvinner. Ved å sammenlikne disse utvalgenes resultater ser vi at andelen kvinnelige toppledere, styreledere og styremedlemmer øker drastisk i selskapene hvor kvinner eier minst 30 prosent av selskapet. Forskjellen er markant og mønsteret kan forklares ved at kvinnelig eierskap kan ha en sammenheng med andelen kvinner i toppen av norsk næringsliv. I spørreundersøkelsen er mønsteret ikke like tydelig, men det var likevel over 50 prosent av respondentene som mener at eierskap er sentralt.

Til tross for at oppgavens diverse funn viser en klar sammenheng, tyder samtidig resultatene på at årsakene for skjevfordelingen i næringslivet er kompleks. Det er verdt å nevne at mangelen på kvinnelig eierskap i norsk næringsliv mest sannsynlig kun er én av flere ulike årsaker bak den manglende likestillingen mellom kjønnene. Dog har denne undersøkelsen kommet med ny innsikt ved å presentere ferske tall på andelen kvinnelige administrerende direktører, toppledere, styreledere og styremedlemmer sett i lys av kjønnnet på aksjonærene,

som viser at det eksisterer en sammenheng mellom eierskap og topplederstillinger og styreverv i norsk næringsliv.

Basert på resultatene fra undersøkelsene er det ikke lenger et spørsmål om eierskap har en sammenheng med andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv, men heller et spørsmål om hvordan man kan få flere kvinner til å øke sin eierandel og forlate posisjonen som minoritetsiere. Funnene fra de tre undersøkelsene jeg har benyttet meg av viser at det eksisterer en sammenheng mellom kvinnelig eierskap og andelen kvinner i norsk næringsliv, men hva betyr disse funnene i praksis? Selv om vi til en viss grad har funnet en av årsakene bak den manglende likestillingen vi står overfor, betyr det ikke umiddelbart at det er enkelt å endre det sosiale fenomenet, også kalt ulikheten. I dette tilfellet handler det i stor grad om at man fremover må være bevisst på utfordringen kvinner i næringslivet står ansikt til ansikt med. Det trengs et økt fokus på å få kvinner, ikke bare inn i næringslivet, men mer spesifikt å få kvinnene inn på eiersiden av norske aksjeselskaper. Og det kan igjen få positive ringvirkninger som for eksempel å øke andelen kvinnelige topplederstillinger og styreverv.

## 9.0 Referanser

- AksjeNorge (2020): *Nordmenn og aksjer. Første kvartal 2020*. AksjeNorge. Hentet fra:  
<https://aksjenorge.no/wp-content/uploads/2020/04/Statistikk-F%C3%B8rste-Kvartal-2020-FINAL.pdf>
- Alsos, Gry A., Hilde Bjørkhaug, Agnes Bolsø og Elisabet Ljunggren (2015): *Kjønn og Næringsliv i Norge*. 1. utgave. Oslo: Cappelen Damm.
- CORE (2018): *CORE Toppbarometer*. CORE. Hentet fra:  
[https://www.samfunnsforskning.no/core/bilder/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer\\_pdf/core-topplederbarometer-2018.pdf](https://www.samfunnsforskning.no/core/bilder/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer_pdf/core-topplederbarometer-2018.pdf)
- FN-sambandet (2017): *Likestilling mellom kjønnene*. FN-sambandet. Hentet fra:  
<https://www.fn.no/Om-FN/FNs-baerekraftsmaal/Likestilling-mellom-koennene>.

- Gaustad, Tarje og Ketil Raknes (2015): *Menn som ikke liker karrierekvinner. Hovedresultater fra en eksperimentell undersøkelse*. Markedshøyskolen og Tankesmien Agenda.
- Halrynjo, Sigtona, Ragni Hege Kitterød og Mari Teigen (2015): *Hvorfor så få kvinner på toppen i norsk næringsliv? Søkelys på arbeidslivet*.
- Ibsen, Mai-Lill (2013): *Kvinner: Bruk stemmeretten - også på generalforsamling*. En presentasjon holdt under Ledermentorkonferansen, i regi av Innovasjon Norge. Avholdt 6. november, 2013.
- Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen og Per Arne Tufte (2011): *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utgave. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kittilsen, Marte O. (2019): *7 av 10 AS har berre menn i styret*. Statistisk sentralbyrå, 08.03.19. Hentet fra:  
<https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/7-av-10-as-har-berre-menn-i-styret>
- Kjellebold, Kyrre (2020): *Møter kvinner et glasstak eller en biologisk betongvegg?* 2. utgave. Revisjon og regnskap.
- Ringnes, Isabelle, Yrja Oftedahl og Janne Log (2020): *Kvinner, karisma og kapital*. Finansavisen, 07.03.20.
- Statistisk sentralbyrå (2018): *Flest menn starter foretak, men kvinnene følger etter*. SSB, 08.03.18. Hentet fra:  
<https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/flest-menn-starter-foretak-men-kvinnene-folger-etter>
- Statistisk sentralbyrå (2019): *Fakta om likestilling*. SSB. Hentet fra:  
<https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- Stoltenberg, Christina (2017): *Få toppledere i næringslivet og academia er kvinner*. CORE. Hentet fra:  
<https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/faa-toppledere-er-kvinner.html>
- Sølhusvik, Lilla (2019): *Fordi det er verdt det*. 1. utgave. Oslo: Cappelen Damm.

- Østbye, Helge, Knut Helland, Karl Knapskog, Leif Ove Larsen og Hallvard Moe (2013): *Metodebok for mediefag*. 4. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

## 10.0 Vedlegg

### 10.1 Matrise med tidligere forskning, litteratur og artikler

Forfatter og litteratur	Funn
Alsos, Gry A., Hilde Bjørkhaug, Agnes Bolsø og Elisabet Ljunggren (2015): <i>Kjønn og Næringsliv i Norge</i> . Publisert av Cappelen Damm.	Både kvinner og menn i høy grad opplever at de har innflytelse i styrene, men at menn opplever dette i enda høyere grad enn kvinner (Alsos, 2015: 11). Økonomisk entreprenørskap og forvaltning av kapital har vært og er fortsatt et mannlige domene og handlingsfelt. (Alsos m.fl., 2015: 10) Blant de nærmere 100.000 norske aksjeselskapene som har personlige eiere, har 64 prosent kun mannlige eiere og 10 prosent har kun kvinnelige eiere. 26 prosent har både kvinnelige og mannlige eiere. Av personer som har eierandeler i norske ikke-børsnoterte aksjeselskaper, er 73 prosent menn og 27 prosent kvinner (Alsos m.fl., 2015: 51).
Sølhusvik, Lilla (2019): <i>Fordi det er verdt det</i> . 1. utgave. Utgitt av Cappelen Damm.	Ni av ti toppledere i norsk næringsliv er menn (Sølhusvik, 2019: 7). Flere kvinner selv burde velge toppledelse. Det er viktig å ha kvinner i toppen av norsk næringsliv fordi næringslivets konkurransekraft svekkes om vi fortsetter å velge hovedsakelig blant halve befolkningen (Sølhusvik, 2019: 284).
Statistisk sentralbyrå (2019): <i>Fakta om likestilling</i> .	16,4 prosent av daglige ledere i aksjeselskap i Norge var kvinner i 2019. 18,9 prosent av styrerepresentantene i aksjeselskapene var kvinner.
Statistisk sentralbyrå (2018): <i>Flest menn starter foretak, men kvinnene følger etter</i> . Publisert 08.03.18.	Menn står bak oppstarten av omtrent 80 prosent av aksjeselskapene i Norge.
CORE (2018): <i>CORE Toppbarometer</i> . Publisert av CORE, senter for likestillingsforskning,	54 prosent av de administrerende direktørene i et forskningsprosjekt har hatt stillingen i under fem år. I 2018 hadde 21 av de 200 største selskapene i Norge en kvinnelig

	administrerende direktør. I 2014 var andelen kvinnelige styremedlemmer på 29 prosent, og i 2018 hadde andelen økt til 31 prosent.
Halrynjo, Sigtona, Ragni Hege Kitterød og Mari Teigen (2015): <i>Hvorfor så få kvinner på toppen i norsk næringsliv?</i> Publisert i Søkelys på arbeidslivet.	Kvinner i 20-årene forfremmes like ofte som menn på samme alder, men kvinnene forfremmes sjeldnere enn menn når de kommer i 30-årene. Menn på sin side derimot ikke forsinkes i sitt karriereløp av å ha små barn på samme måte som kvinners karriereløp. (Halrynjo m.fl., 2015: 114).
Kittilsen, Marte O. (2019): <i>7 av 10 AS har berre menn i styret.</i> Publisert av Statistisk sentralbyrå.	71 prosent av aksjeselskapene i Norge har kun mannlige styrerepresentanter.
Kjellehold, Kyrre (2020): <i>Møter kvinner et glasstak eller en biologisk betongvegg?</i> Publisert av Regnskap og revisjon.	Konkurransbasert avlønning dominerer næringslivet, og eksperimenter og feltstudier viser at altfor mange dyktige kvinner velger bort konkurranser der de får betaling for hvor godt de gjør det (Kjellehold, 2020: 20). Kvinner opplever at stereotypier blir reelle trusler, og at redselen for å bekrefte dem kan holde mange unna næringslivsjobber. Kvinner endrer ofte karriereløp etter at de har fått barn (Kjellehold, 2020: 20). Kvinner med en MBA eller juridisk utdanning opplever et lønnsgap på 20 prosent hele ti år etter barnefødsel tidlig i karrieren, sammenlignet med menn med tilsvarende karrierestart (Kjellehold, 2020: 21).
Ringnes, Isabelle, Yrja Oftedahl og Janne Log (2020): <i>Kvinner, karisma og kapital.</i> Et debattinnlegg publisert i Finansavisen, 07.03.20.	Kristin Skogen Lund, Hilde Merete Aasheim og Kjerstin Braathen er de eneste kvinnelige topplederne blant de 25 største selskapene på Oslo Børs. Kun 13 av selskapene på hele Oslo Børs ledes av kvinner. Kun 20 prosent av alle aksjeselskaper opprettes av kvinner i Norge (Ringnes m.fl., 2020: 30).
Stoltenberg, Christina (2017): <i>Få toppledere i næringslivet og akademien er kvinner.</i> Publisert av CORE.	Bare 27 prosent av topplederne i næringslivet er kvinner (Stoltenberg, 2017).
Gaustad, Tarje og Ketil Raknes (2015): <i>Menn som ikke liker karrierekvinner.</i> Publisert av Markedshøyskolen og Tankesmien Agenda.	Respondentene liker karrieremenn bedre enn karrierekvinner (Gaustad og Raknes, 2015: 5). Respondentene mener at mannen er en bedre leder enn kvinnen. Det gjennomgående funnet i denne studien er at

	menn dømmer karrierekvinnen negativt, mens de er positive til karrieremannen (Gaustad og Raknes, 2015: 6).
AksjeNorge (2020): <i>Nordmenn og aksjer. Første kvartal 2020</i> . Publisert av AksjeNorge.	Kvinner eier mindre enn menn. Menn eier 78 prosent av de private aksjeverdiene på Oslo Børs.
Ibsen, Mai-Lill (2013): <i>Kvinner: Bruk stemmeretten - også på generalforsamling</i> . En presentasjon holdt under Ledermentorkonferansen, i regi av Innovasjon Norge. Avholdt 6. november, 2013.	Det å være aksjonær gir en naturlig vei til styreverv i selskapet. Kvinner i Norge har stor makt i samfunnslivet, men mindre makt i næringslivet. De har moralsk makt og symbolmakt, men lite økonomisk makt utover makten politiske posisjoner gir.

## 10.2 Utforming av spørreskjemaet sendt til utvalget av kvinner

Er du aksjonær i selskapet du er ansatt i/har styreverv i?	Ja	Nei	Har ikke topplederstilling/styreverv
Tror du selv at eierskap har vært relevant for å oppnå din nåværende eller tidligere stilling og/eller styreverv?	Ja	Nei	Vet ikke
Tror du at det er en sammenheng mellom kvinnelig eierskap og andelen kvinner i topplederstillinger og styreverv?	Ja	Nei	Vet ikke
Har du noen andre tanker eller kommentarer på tematikken rundt eierskap og kvinner i norsk næringsliv?			



### 10.3 Transkribering av kvalitative intervjuer

#### 10.3.1 Transkribering av kvalitativt intervju med Gry Agnete Alsos

– *Hvordan ser du på likestillingen mellom kvinner og menn i norsk næringsliv?*

– Det som jeg har jobbet med er jo kjønn, først og fremst i forhold til entreprenørskap og oppstart av nye bedrifter, men med det følger jo eierskap. Og så har jeg gjort noen prosjekter som går på det med eierskap litt mer spesifikt, og innovasjon. Jeg har jo jobbet med dette, jeg må innrømme det, det begynner å bli noen år. Og det har skjedd mye i de årene, og en av de tingene som har skjedd som du vet, er at de børsnoterte selskapene har fått krav om kvinner i styrene og sånne ting. Det har skjedd, men det har skjedd veldig lite egentlig på det som har med oppstart og eierskap å gjøre. Det er jo interessant. Vi er i en periode der man tenker at med tanke på utvikling så går vi i rett retning, men så går det veldig tregt. En av grunnene til at det går veldig tregt med tanke på eierskap er at i veldig mange bedrifter bytter ikke aksjene hender før noen dør på en måte. Det tar selvfølgelig lang tid å få endret en struktur.

– *Så det er en endring, men det går sakte?*

– Ja, jeg tror hvis du ekskluderer ASA for det skjedde det så klart en endring når reglene ble innført, så tror jeg du ser at det er endring. Men den er veldig lav over tid. Og hvis man går inn på eierskap er den antageligvis enda mindre. Hvis man ser på eierskap så er det to måter man kan bli eier på. Den ene måten er å starte opp bedriften selv og bli eier. Og så kan man overta eierskapet. Det kan man enten gjøre ved å kjøpe aksjer eller at man arver det. Det med å kjøpe og arve er jo to litt forskjellige mekanismer. Når du kjøper aksjer så er du avhengig av å ha kapital. Og så er du selvfølgelig avhengig av å være interessert i å kjøpe aksjer, så dette henger jo også sammen med forskjeller mellom kjønn i forhold til hva man er opptatt av. Men det er også ganske store forskjeller i kapital mellom kvinner og menn. Særlig i Norge. Det betyr selvsagt noe for hva man eier av forskjellige ting, også av aksjer. I tillegg er det ganske stor forskjell mellom kjønn når det gjelder å starte bedrifter.

– *Som du skriver i *Kjønn og næringsliv*; “Økonomisk entreprenørskap og forvaltning av kapital har vært og er fortsatt et mannlige domene og handlingsfelt”. Kan du fortelle litt mer om det?*

– Det handler om mange ting, men ganske mange litt sånn strukturelle ting. Det handler om kjønnsdelingen vi ser på arbeidsmarkeder og i utdanning. At jenter fortsatt ofte velger seg inn

til yrker i offentlig sektor. Og da er det jo mindre sjanse for å bli eier av noe. Hvis du er sykepleier, eller hvis du er elektriker for eksempel. Du ser jo på om eierskap betyr noe for lederstillinger og sånn, men det er også motsatt. Det er større sjanse for de som er lederstillinger å få eierandeler som en del av lønnen sin. Eller at de bruker pengene fra lederstillingen til å kjøpe seg inn. Det handler også om karrierevalg, og det handler også om ansvar hjemme, og ambisjoner i arbeidsmarkedet og sånne ting. Det betyr også noe.

– *Hva er de største årsakene til at den skjevfordelingen er som den er?*

– Jeg tror det er vanskelig å peke på én årsak, det er derfor jeg prøver å liste litt opp. Så jeg tror det er veldig mange, men jeg tenker at hvis man skal samle dem i en sekk, så tenker jeg det handler om, det litt kjedelige, men store, hvordan vi fortsatt organiseres og de normene som gjelder i samfunnet. Det er selvfølgelig ikke regler og formelle ting, men de holdningene og normene som vi sosialiseres inn til alle sammen om hva kvinner og menn skal gjøre. Selv om de er jo gradvis i endring, det tror jeg vi ser. Din generasjon er mer likestilt enn min generasjon, og jenter har mer ambisjoner på arbeidsmarkedet og sånne ting. Men så er det likevel så trege prosesser. Man ser ofte at, for eksempel så er det sånn at jenter er flinkere på skolen enn gutter, og hvis man for eksempel ser på det her med sånne ungdomsbedrifter, så er det jentene som ofte er veldig dominerende. De er modne tidlig, og de er flinke. Men så er det noe som skjer når man kommer ut, og kanskje særlig i fasen når man begynner å stifte familie og sånn. Det handler selvfølgelig både om egne prioriteringer, men også om hvordan samfunnet legger til rette for det. Man kan jo si at det norske samfunnet er lagt veldig til rette for at det skal gå an å kombinere jobb og familie, sammenlignet med veldig mange andre. Men samtidig så finnes det veldig sterke normer med tanke på det at vi vil være mye sammen med våre egne barn. Hvis man ser på overklassen i Storbritannia for eksempel eller i Europa generelt, så er det mye nannys og praktikanter og sånne ting. Og det har betydning for karrieren.

– *I norsk politikk regjerer kvinner i stor grad, men så er forskjellen så stor bare man ser over på næringslivet. Hvorfor tror du det er sånn? Man skulle jo tro at norske kvinner i politikken også vil se barna sine like mye som kvinner i næringslivet.*

– Det vet jeg jo ikke, men det er en interessant forskjell. Det med kvotering kom jo mye tidligere inn i politikken. Vi ser jo at det også i politikken velges flere menn i for eksempel kommunestyre og sånt. Men likevel er det en ganske sterk norm det her med å sette annen mann og kvinne på listen. Det får jo selvfølgelig betydning. Det er veldig sterke tradisjoner i

partiene for å løfte frem kvinner. I næringslivet kom man jo mye senere inn, og det er jo også fordi man i politikken er opptatt av et representativt demokrati på en måte. Men i næringslivet er man jo opptatt av å ha de beste. Og så er det jo sånn at politikk virker sterkere i politikken, enn i næringslivet. Fordi det er jo direkte på en måte. Næringslivet motsetter seg jo på en måte litt de politiske endringene. Det var jo stor motstand mot kvoteringen i ASA, men da den ble innført innrettet de seg jo.

– *Men hva tror du om eierskap da? Tror du det er en av årsakene til at kvinner har en mindre stilling i næringslivet?*

– For å ta den sammenhengen som du ser på, så tenker jeg det er helt klart at eierskap betyr noe for hvem som sitter særlig i styrene, men også for hvem som er ledere. I små bedrifter jo ofte eier, leder og styret nesten de samme. Men når du ser på litt større bedrifter som jo er meningsfullt, så er det litt større forskjeller. Men det er klart at de fleste styreplassene erverver du som eier. Selv om man kunne kvotere folk inn i børsnoterte selskaper i styrene, så kan man ikke gjøre det i mindre selskaper for man liksom ikke gå på akkord med eierne. Det er ment å ha eierinnflytelse i selskapene, det er kanskje derfor man er eier. Så den sammenhengen er litt åpenbar på én måte, men det er kjempeinteressant å se litt hvordan det virker når man har flere eiere i selskapene. Det er jo noen som skal representere eierne i styret, og så er det valget av ledere som ofte kan være ekstern og hvertfall ikke hovedeier i bedriften. Og om det betyr noen ting. Hvis man tenker familiebedrifter for å ta én kategori. Da er det jo sånne prosesser som: Hvem er det i en søskenflokk som først blir tatt inn i styret for det gjør man jo ofte før man overtar. Før det er snakk om generasjonsskifte. Det er jo også en plass å lære å drive denne familiebedriften. Og så er det jo selvfølgelig snakk om hvem som får de viktige rollene når det blir snakk om arv, eller overtakelse. I Norge er det selvfølgelig tradisjon for at man arver forholdsvis likt. Det følger arveloven, selv om det sikkert kan være noen som fordeler ulikt. At noen får aksjer og andre får andre eiendeler. Men selv om du arver like mange aksjer, er det ikke gitt at det er styreplassen. Og det er ganske mye forskning på det med familiebedrifter og kjønn som viser at den tradisjonen som var nedfelt i loven fram til 70-tallet, men som fortsatt eksisterer, den tradisjonen med å velge eldste sønn er den som overtar, den sitter liksom i normmessig. Det er ikke noe som gjør det regelmessig.

– *Så det gjør at mange familiebedrifter kanskje velger en mann som fortsetter å gå videre?*

– Ja, at det liksom er den eldste broren eller den mest egnede broren som blir den som tidligst tas med i bedriften, ikke sant. Som guttunge får lov til å være med i det man gjør i den bedriften. Tidligere kanskje får lov til å være med på reiser eller observere i styret. Den personen som blir sosialisert inn i det er også den som blir kvalifisert, typisk, når man kommer så langt. Noen ganger sier man at det kanskje handler om interesse, og det kan jo hende det gjør det, at han har vist mer interesse enn henne. Men det er klart at de interessene man viser som barn er også veldig avhengig av hva man er forventet å være interessert i, og derfor blir jo barna til fotballspillere også ofte fotballspillere. Det kan være genetisk, men det er vel så mye sosialt. De blir tatt med, de blir trent.

– *Men hva er som kan gjøres for å for å prøve å jevne ut kjønnsbalansen, både med tanke på eierskap og andre årsaker?*

– Jeg tror man trenger rett og slett økt bevissthet. Mange familier gjør ikke dette ut ifra at de vil favorisere sønnene sine. De er jo glade i døtrene sine og. En annen tendens fra finsk forskning er at mange av begrunnelsene for å ikke velge døtrene til å ta over, det var av hensyn til døtrene. Det var for tøff jobb. De skal få slippe å slite. Nå ser jo du på bedrifter som sikkert klarer seg ganske bra, men det er ikke alle bedrifter som går så bra. Men guttene kan bli puttet på en slags plikt i å ta over, og det er ikke sikkert alle de guttene vil. Men jeg tror det handler i bunn og grunn om hvordan vi ser på kjønn og hva gutter og jenter sin rolle er i samfunnet. Jeg tror det må endres med ulike tiltak som påvirker det.

– *Hva kan det være for eksempel?*

– Vise frem rollemodeller til utdanning, å snakke høyt om disse problemstillingene sånn at folk må reflektere.

– *Så bevisstheten er litt det som ligger i bunnen der?*

– Ja. Det betyr noe for hvordan vi oppdrar ungene våres blant annet. Det tror jeg. Men det finnes jo også, nå snakker jeg mye om familiebedrifter, men i familiebedrifter er jo det her med generasjonsskifte et kritisk punkt i forhold til bedriften sin overlevelse også. Om det er noen som er villige til å overta som også er gode til å overta, at de er like gode som generasjonen som etablerte. Man sier jo ofte at det er den første generasjonen som starter og den andre generasjonen utvikler bedriften, og den tredje generasjonen ødelegger den. Det er jo sikkert ikke alltid sånn, men allikevel er det et kritisk punkt og det finnes blant annet en del sånne tjenester og konsulenter som jobber med å hjelpe bedrifter med å planlegge generasjonsskifte. Og i den sammenhengen har man også bevissthet rundt det med kjønn, og

den bevisstheten handler om at vi tror vi er så likestilte i hodene våres at vi gjør ikke noen forskjell noen av oss, også gjør vi det likevel. Selv jeg som har forsket mye på kjønn gjør jo det stadig vekk. Vi trenger på en måte å bli minnet på at vi stiller det spørsmålet; Er ikke hun datteren like aktuell, og hva er det som taler mot? Og at man får den type spørsmål inn som en rutine på en måte.

– *Blir det også viktig at man fokuserer på at kvinner skal være entreprenører eller gründere også?*

– Ja, det tror jeg også er viktig. For nå snakket jeg om eierskifte på én måte, men så er det jo også de som blir eiere i første omgang. Og de blir ofte også i styret, og om ikke styreleder. Det kan vel variere litt, men de blir ofte sittende i styret sitt og den som en av gründerne blir ofte leder. Hvertfall i en fase. Så det er klart at det at kvinner engasjerer seg i entreprenørskap, at de lykkes med det, hva slags rolle de får i teamene av gründerne, at ikke alle CEO er menn og alle marketing director er kvinner eller HR. I forbindelse med oppstart så er det også viktig å fokusere på tenker jeg. Det siste er jo at når du har overtakelse som ikke er i familie, at man kjøper seg inn, eller at man får eierandeler på grunn av sin stilling, hvordan man rekrutterer personer som ikke er eiere. Både til styret og ledere.

– *Men er det viktig at man har likestilling mellom kvinner og menn i næringslivet? Er det noe man trenger?*

– Du kan ha to perspektiver på det. Det ene er jo at man har et likestillingsperspektiv og så kan man si at ja, okei, ved å ha denne type rolle i næringslivet er jo et gode, kan man se på det som. I den betydning at man tjener penger for eksempel. Og da burde det jo hvertfall være slik at det er like muligheter, at ikke kjønn er det som hindrer deg fra å få en slik posisjon. Det ville kjennetegnet et godt og likestilt land, at det sånn sett er like rettigheter. Men det betyr ikke at det nødvendigvis blir likt, for man kan jo ha ulike prioriteringer eller sånt. Men så kan man også ta et annet perspektiv som ofte brukes i denne typen sammenhenger. Det er jo at hvis man forutsetter at talentet, også for næringsdrift, er likt fordelt i mellom kjønnene sånn noenlunde, så betyr jo det at man skjevfordeler. Det betyr jo at man velger noen mindre kompetente menn fremfor noen mer kompetente kvinner. Og hvis man tror den kompetansen har betydning for hvor godt man gjør det, både i den enkelte bedrift, men også på samfunnsnivå, så er jo det dumt. Da burde ikke kjønn gjøre at man gjør et dårligere valg.

– *Så det er det som kan være problematisk ved denne skjevfordelingen?*

– Ja, det er hvertfall én side som kan være problematisk og et argument som ofte brukes når man prøver å jevne det ut da. Jeg tenker at man må se det litt fra begge sider, for det er jo også valg som folk gjør og vi har ikke noen tradisjon for at, som i mer totalitære samfunn, for å tvinge folk til å ta den jobben der de gir best avkastning for samfunnet. Jeg tenker at skal man jobbe for det så skal det både være bra for bedriften, men også bra for både kvinner og menn da.

– *Tror du det hender mindre kompetente menn blir valgt overfor mer kompetente kvinner?*

– Ja, det tror jeg. Og det tror jeg er ganske veldokumentert også. Men jeg tror ikke valget er sånn i hodet på de som velger. Jeg tror det er sånn fordi vi har stereotypier i hodene våre. Og da kommer det inn sånne ting som at vi tror den dama er mindre kompetent enn hun er. Eller vi tror at en mann er mer kompetent enn en dame. At vi legger vekt på forskjellige ting eller tolker de samme tingene forskjellig. Det finnes også studier på gründere som søker finansiering, der man har analysert hvordan de blir vurdert på søknader. Og de har funnet at man det samme kriterier, for eksempel å ha en viss type erfaring, blir tolket forskjellig for kvinner og menn.

– *Gjelder dette både fra menn og kvinner, eller er det ofte menn som velger menn eller velger også kvinner menn over andre kvinner?*

– Jeg tror at det finnes studier som har dokumentert at det kvinner også har stereotypier i hodene. Men det som er, er at om du har eiersammensetning av både kvinner og menn så kan man gjøre noe med de stereotypiene. Da er det jo noen kvinner der som er eiere og flinke og aktive, som kan næringsdrift, og det kan påvirke stereotypiene for både kvinner og menn. Dette er bare mine hypotese, men det kan gjøre at man kanskje vurderer egenskapene til kvinner bedre enn om man sammenligner med bare menn i det styret. Men i tillegg er det jo ikke sånn at man alltid, når man velger styrekandidater, har alle de relevante kandidatene og kan gjøre et rasjonelt valg av den beste. Det å rekruttere, særlig eksterne, styremedlemmer er jo nettverksbasert. Og er det flere menn så har de flere menn i sitt nettverk. Det betyr jo også noe. Hvem er det som blir kandidater i første omgang? Der er det mange kvinner som ikke blir vurdert.

– *Gjelder det også, ikke bare i styrer, men i andre stillinger?*

– Ja, også lederstillinger. Hvis man velger blant eierne, så har man en eiergruppe der, så da bør man ha en viss oversikt over hvem de er. Selv om noen kan være mer fremtredende enn andre og derfor blir mer logiske valg. Men særlig når man velger eksterne som ikke er eiere

til å bli styremedlemmer eller ledere. Det er forskningsmessig ganske veldokumentert det at man har en tendens, når man skal velge ledere, å velge noen som er like en selv. Økonomer velger økonomer og menn velger menn.

– *Og kvinner velger kvinner?*

– Ja, og kanskje er det sånn at kvinner velger kvinner.

*Jeg presenterer funn fra kvantitativ undersøkelse med tanke på andelen kvinnelige administrerende direktører i utvalgene selskaper og andelen styreledere.*

– Det er jo kjempestore forskjeller det her. Jeg tenker at det er superinteressant bare å se det. Bare å presentere tallene er jo kjempeinteressant, du bør jo skrive en kronikk om det her også når du er ferdig. Det er jo interessant å se om hvor mange av selskapene med mer enn 30 % eierskap, hvor mange av de har en en kvinnelig gründer? Det er jo naturlig at den personen også er direktør eller styreleder. Eller kan ofte være det. Det kan gjøre at man forstår litt mer hva som skjer, men det endrer ikke de tydelige funnene likevel. Selv om du har mange forskjellige bransjer i det totale utvalget, så kunne man videre sett bransjeforskjeller blant de som har kvinnelige direktører og styreledere. Vi vet jo at det er bransjeforskjeller.

*Presenterer funn rundt topplederstillinger.*

– I ledergruppen er det også en kjempestor forskjell, men litt lettere å rekruttere inn kvinner som en del av ledergruppen særlig i en mannsdominert bedrift. Man kan jo se om det eierskapet som leder direkte til stillingen, eller om det er eierskap og så er det rekruttering, har det betydning for rekruttering?

*Presenterer funn fra spørreundersøkelsen.*

– Jeg tenker to ting rundt det. Generelt er det jo sånn at det å være eier øker sjansen for at du også har styreplass, særlig, men også at du er leder. Sånn sett vil man tro at enda flere svarte ja på at det er en sammenheng. Hvis man tenker generelt. Det betyr bare at hvis du er eier og kvinne så er det større sjanse for å få en styreplass enn hvis du ikke er det. Det går litt på hvordan de tolker det spørsmålet. Men det andre som jo er, er at disse personene har blitt valgt ut, og de vil jo helst bli valgt ut fordi de har vært gode. Ikke fordi de har et bestemt kjønn. Det er det vi på engelsk kaller “gender denial”. De kan være opptatt av likestillingsproblematikken, men tenker at det er noe som gjelder de andre og ikke en selv. Det er fordi man ønsker jo ikke å fremstille oss selv som diskriminerte eller heller ikke motsatt, at vi har fått noen goder fordi vi er kvinner. Det er ikke det bilde de vil ha av seg selv

heller. Og de vil ikke si at de var så heldige å få den jobben fordi det var kvinnelige eiere i bedriften.

– *Jeg spurte også om de hadde aksjer i selskapet de er ansatt i og/eller har styreverv i. Og av dem mente 43 prosent at eierskapet deres hadde vært relevant for egen stilling.*

– Resultatene dine er jo så klare at det ingen alternative forklaringer som rokker ved den. Jeg tenker at det er litt sånn at vi har en slags forestilling om at kvotering, som det nok i liten grad er snakk om her, er favorisering av kvinner. Det er bare et forsøk på å fjerne det som er i favorisering av menn i utgangspunktet. Og den forståelsen er litt vanskelig å få inn i debatten. Det betyr at hvis det var sånn at kvinner utkonkurrerte en omtrent like god mann da de fikk jobben, så betyr det jo bare at de var i en situasjon der man ikke ble favorisert. Og det er jo en bra ting. Hvis de var i en posisjon der man fortsatt blir favorisert, som vi jo gjør implisitt uten å vite om det selv, så betyr det at kvinnene måtte ha vært enda bedre for å få den jobben. Derfor er den selvforståelsen av at de har fått jobben på grunn av sine kvalifikasjoner, den henger sammen med sånn det sannsynligvis er. Enten så har de vært minst like kvalifisert, eller så har de vært bedre kvalifisert enn de de konkurrerte med. Man hadde sikkert funnet mer om det hvis man snakket med de som ikke fikk jobben, men det er litt vanskeligere.

### 10.3.2 Transkribering av intervju med Mari Teigen

– *Hvordan ser du på likestillingen mellom kvinner og menn i næringslivet i Norge?*

– Det er et veldig stort spørsmål, så det er jo ikke så lett å si helt hvor man skal starte. Norsk næringsliv og da særlig toppstillinger i norsk næringsliv har vært og er fortsatt mannsdominert. Det er på en måte en internasjonal tendens. Den type toppstillinger er det stort sett menn som innehar. Og det store spørsmålet som alle på en eller annen måte har noen meninger om, ikke sant, det er jo “Hva er hovedårsakene til at det ser så mannsdominert ut?”. Grunnen til at man blir så opptatt av det spørsmålet, som sikkert er en grunn til at du er så opptatt av dette spørsmålet, er jo at dette ikke er hvilke som helst stillinger i det norske samfunnet. Det er stillinger som har høy prestisje, høy lønn og gir tilgang på ressurser og makt på mange måter. Så hva er årsakene til at det er sånn? Jeg tenker at det er mange forhold som drar i samme retning. Tradisjonelt har det vært færre kvinner å velge blant til denne typen stillinger som har hatt relevant utdanning, satset på karrierer, satset på karriere i privat sektor osv.. Men så reiser det med en eneste gang når tross alt relativt mange kvinner har



relevant utdanninger og relevant type arbeid, og så er det fortsatt relativt få som havner i topplederstillinger. Har det noe med arbeidsformen eller vilkårene i virksomhetene å gjøre? Jeg synes blant annet at noen av de rapportene som vi har publisert fra finanssektoren peker litt i samme retning, og det er jo at det er noen forventninger til hva det innebærer å satse på en karriere i privat sektor, som for det første forutsetter full dedikasjon og mer til.

Forventninger som vanskelig lar seg kombinere med familieansvar osv.. Og som vi også har sett i flere undersøkelser, er at menn og kvinner i karrierestillinger i næringslivet er i veldig ulike situasjoner fordi menn oftere har partner som er mindre karriereorientert enn en selv, er på et lavere karrierenivå, jobber mindre osv.. Mens hos kvinnene er situasjonen ofte stikk motsatt, at de oftere har små barn, de er oftere skilt, og når de har partner har de oftere partner på et høyere stillingsnivå enn dem selv. Kvinnenes beste situasjon er når de har en partner på samme nivå som dem selv, mens mennenes beste situasjon er at de har en partner med en mindre ambisiøs karriere. Det vi kan ganske rolig fastslå, er at det både er push- og pull-faktorer som er av betydning for situasjonen. Og hvis jeg kan si en ting til, så er det klart at, flere studier viser det her, for eksempel det jeg har brukt mye tid på, to norske lederskapsundersøkelser, de viser jo forskjell. I de mest mannsdominerte sektorene sånn som i næringsliv og forsvaret, så er det også mindre oppslutning om likestillingstiltak, og det er en høyere andel i de mannsdominerte yrkene som mener at hovedårsaken til at det er likestillingsutfordringer handler om kvinnene selv. Mens i de andre sektoren er det høyere andeler som mener at det også er noen ting ved hvordan arbeidslivet selv er organisert og fungerer som er med på å forklare. Så jeg tenker at det på en måte forteller meg noen ting om at det er noen sånne kulturelle faktorer som kanskje forsinker prosessen mot å få flere kvinner inn i disse yrkene og stillingene.

– *Er det mangel på tiltak i næringslivet for å få flere kvinner?*

– Ja, der tror jeg faktisk at det er veldig stor variasjon, og jeg tror det har skjedd veldig mye de siste årene. For et par år siden så gjorde vi en kartlegging for næringsdepartementet av situasjonen i de største norske virksomhetene. Og også litt på tvers av sektorer. Det vi så var at det er endel av de store virksomhetene som nå har fått på plass imponerende, systematiske og gjennomtenkte policies for å fremme likestilling. Men for noen av disse virksomhetene, så er ikke dette noe de har holdt på med veldig lenge. Så det tar nok litt tid før man ser resultatene av dem. Og så er det klart at det vi vet altfor lite om, det er hva er det som virker og hva er det som ikke virker. Og så er også inntrykket mitt at det er en god del virksomheter

som, ikke bevisst diskriminerende, men rett og slett ikke tenker så veldig mye på disse tingene her. Det er først og fremst menn som jobber der, og de er ikke så opptatt av disse problemene.

– *Trengs det økt bevissthet på problematikken?*

– Ja, altså jeg tror at det, for det første så er det nå skjedd noen endringer eller innskjerper i likestillings- og diskrimineringslovgivningen når det gjelder aktivitet- og redegjørelsesplikten. Og hvis likestillings- og diskrimineringsombudet har eller får ressurser nok til å drive på en måte det litt mer tette arbeidet med virksomhetene som ligger i lovgivningen, så er det en av måtene å drive dette fram på. Og så tenker jeg sånn; det er klart at i noen bransjer så er dette veldig vanskelig å få til. Kanskje fordi de ikke vet helt hva problemet er og hva som skal gjøres for å få til en endring, men også fordi det er veldig få kvinner, jeg mener det finnes ufattelig mange norske, små virksomheter rundt omkring i Norges land, og for noen oppleves det sikkert som få mulige kandidater til disse stillingene. Men jeg tror jo at for den vil og som er tydelig på ambisjoner om et mer kjønnsblandet arbeidsstokk og ledersjikt, og for den saks skyld også på eiersiden, så vil på en måte det også komme til flere personer hvis man er tydelig på at det er noe man vil og ønsker.

– *Hva er det som er problematisk ved den manglende likestillingen?*

– Ja, det kan du si. Jeg leste i dag en kronikk av Steinar Holden i DN, hvor han argumenterte for kjønnspoeng og opptak til utdanninger. Det han blant annet skrev var at studier viser at folk trives bedre, og arbeidsmiljøet blir bedre i kjønnsblandede virksomheter. Så er det jo også dette her med at i noen yrker så kommer det til å være stort behov for arbeidskraft i årene som kommer. Og i noen av yrkene hvor det er størst behov for arbeidskraft, er det også veldig kjønnsdelt. Det betyr hvertfall delvis at man bare rekrutterer fra halve befolkningen. Og det tenker jeg er, for sånn som i næringslivet, hvor man veldig ofte snakker om betydningen av å rekruttere etter kompetanse og velge de beste, så hvis man nesten bare rekrutterer menn, så rekrutterer man blant halvparten av befolkningen. Det er et veldig enkelt argument for likestilling. Og så er det klart at det som jeg, og som man har vært opptatt av likestillingspolitisk, er det der som kalles for alles rett til lik deltakelse. Hvis områder er dominert av enten menn eller kvinner, så oppleves det ofte som mindre relevant for den som kommer fra det underrepresenterte kjønn.

– *Tror du at eierskap kan være relevant for likestillingen?*

– Ja, altså dette må jeg innrømme. Jeg føler at jeg gjerne skulle ha kunnet mer om eierskap enn det jeg gjør, så det er veldig spennende at du ser på. Men da vi begynte å se på virkninger og studier av den kjønnskoteringsloven for bedriftsstyrer, så vi blant annet at for å få inn nok kvinner i styrene så ble det til dels hvertfall en utskiftning, og det kom inn flere uavhengige representanter på en måte. Fordi det er mye mindre eierskap blant kvinner enn blant menn. Poolen å trekke fra på en måte på eiersiden er mye større blant menn. Jeg synes det er et veldig interessant spørsmål, som på en måte henger sammen med alt det du spør om, men også samfunnsstrukturene. Nå er det jo klart det ikke er folk flest som har eierinteresser i selskaper, men allikevel er det såpass kjønnsdelt når det gjelder eierskap. Det er et spennende spørsmål, og jeg har liksom egentlig ikke noe svar på hvorfor det er sånn, men jeg tror jo at eierskap også er en faktor som er av betydning for det norske næringslivet. Særlig helt på toppnivå hvor det er så kjønnsdelt som det er da. Jeg tror jo at det er særlig viktig for styrerepresentasjon, og jeg tror også det kan være ganske viktig for på en måte de innflytelsesdynamikkene i styrene også, dersom det ofte er en type kjønnsdeling hvor de kvinnelige styrerepresentantene sjeldnere har eierinteresser i selskapene for eksempel. Jeg vil jo tro at også eierskap har økt blant kvinnelige styrerepresentanter da, men det er bare en antakelse. Jeg tror at eierskap er viktig, og det er en viss oppmerksomhet rundt dette her med DNB sin kampanje med #huninvesterer, men jeg tror på en måte ikke det er noe som er gitt og som ikke kan endres. Men jeg tror det er en faktor som er konserverende for kjønnslikestilling i næringslivet. Og en annen ting med eierskap; når alt dette er sagt skal vi heller ikke underkommunisere at for eksempel eierskap i børsnoterte selskaper i Norge er veldig mye institusjonelt eierskap. Staten er en viktig og stor eier, og ulike fond osv. Og det er med på å begrense hvor viktig kjønnspektivet er på eierskap.

– *Hva har det å si ellers for samfunnet at kvinner eier mindre kapital enn menn?*

– Ja, hvordan skal jeg svare på det. For på den ene siden er det klart at det er relativt lite kapitaleierskap blant den jevne mann og kvinne, sånn at sånn sett gjelder det på en måte de mest ressurssterke, hvor det likevel er noen betydelige kjønnsforskjeller. Samtidig så opplever jeg at det føyer seg inn i en generell tendens av økonomisk ulikestilling. Kvinner tjener i snitt litt mindre enn menn, de gjør valg i forhold arbeidstid og hvordan man bruker penger annerledes, forbruk, som på en måte ikke er det som maksimerer nytte mest av økonomiske ressurser. Også finner man på en måte det samme blant de med kapital og

interesser. Blant de mest bemidlede i samfunnet. Det er både interessant og på mange måter overraskende.

– *Hvorfor synes du det er overraskende?*

– Dette blir bare løse spekulasjoner fra min side, men man kunne jo på en måte tenkt seg at i de lagene av befolkningen hvor eierskap av bedrifter er en vanlig ting, så kunne man tenkt seg at likestillingsutviklingen hørte til at man ble likte opptatt av at døtrene skulle eie som at sønnene skulle eie, og drive på en måte med forvaltning av kapital. Jeg synes det er et spennende spørsmål å stille om det har vært en stor økning i kvinners deltakelse i på en måte den økonomiske forvaltningen av bedrifter.

– *Tror du det er viktig at kvinner er gründere for å bli eiere og aksjonærer, for igjen å få flere kvinner inn i topplederstillinger og styreverv?*

– Jada, og jeg vet jo at økonomer og psykologer vil på en måte ofte svare at dette handler om sånne psykologiske diskusjoner hvor menn er mer risikotakende enn kvinner. Men samtidig så har jeg vanskelig for å se at kvinner skal være mindre iderike osv.. Men at arbeidsmarkedet ser litt ulikt ut så kjønnsdelt som arbeidsmarkedet er, og at kvinner i mye større grad befinner seg i det som oppfattes som veldig trygge jobber. Som på en måte også er en brems for å ta risiko, mens mange flere menn allerede befinner seg i litt mer utrygge jobber sånn at det å ta risiko i forhold til å starte opp selskaper og sånt noe føles ut som en mindre stort skritt å ta. Men igjen så ville jeg da vært, hvis jeg - det er jo et politisk ønske at det skal være mer kvinnelig entreprenørskap osv., og jeg ville på en måte vært veldig opptatt av betingelsene for å starte opp noe, om det er noe ved betingelsene som bremser kvinner mer enn menn.

– *Hva tror du er løsningen for å få et mer likestilt næringsliv?*

– Ja, altså, ikke sant, for det første så tror jeg det er ulike løsninger, og det er andre løsninger for små og mellomstore bedrifter rundt omkring i Norges land, enn for de store konsernene. Jeg tror at noen av de store virksomhetene allerede er på god vei, og til dels tror jeg at arbeidsbetingelsene har vært veldig ulike, men jeg tror de kan gjøre fornuftige endringer i arbeidskulturen som vil fremme likestilling. For det første så vil jeg ikke bli overrasket hvis det er store forskjeller mellom bransjer og på virksomhetsnivå, både når det gjelder hvor inkluderende de er, hva slags arbeidsbetingelser de har, og hvor gode de er til å tenke langsiktig. Diskriminering i forbindelse med graviditet og fødselspermisjoner er jo blant de store sakskompleksene til likestillings- og diskrimineringssombude. Jeg tipper at det er et uttrykk for at mange arbeidsgivere tenker for kortsiktig i forhold til arbeidskraften sin. Ja, det

bør endres, både fordi ingen av oss egentlig vil ha et samfunn hvor det ikke er bra å få barn, men også fordi de aller fleste får barn i en relativt kort periode i livet.

– *I norsk politikk regjerer kvinner i stor grad, men i næringslivet er det helt motsatt. Hvorfor det?*

– Jeg synes at det med politikk og næringsliv er en ganske interessant kontrast, og jeg tror at det er med på å gjøre en del kvinner i politikken særlig nysgjerrig på næringslivet i forhold til disse tingene her. Fordi de opplever jo ikke at det er veldig gode vilkår for å være kvinne og drive med politikk på toppnivå. Det føles som veldig arbeidskrevende og sånt noe, så de kjøper jo ikke helt den begrunnelsen om at det ikke er nok kvinner som vil satse og sånt noe. Og jeg tror en viktig årsak er at det på en måte etablerte seg en norm om at det skulle være omtrent 50-50 menn og kvinner på toppen av norsk politikk, og da jobbes det aktivt med å rekruttere kvinner og når man jobber aktivt for å rekruttere kvinner så kommer også flere kvinner til fordi de opplever at det er muligheter i politikken. Og så er det klart at næringslivet er jo antallsmessig mye mye mye større enn det politikken er, sånn at det er selvfølgelig en faktor, men næringslivet mister jo mye kompetanse ved at kvinner med relevante utdanninger søker seg mot offentlig sektor.

– *Trengs det da en norm som du prater om, er det mangel på det i næringslivet?*

– Ja, jeg tror det. Og det er egentlig tilbake igjen til det jeg sa i stad om holdninger og verdier på tvers av ledergrupper eller ledere av sektorer av samfunnslivet, og da står man med at det er mange faktorer som drar i samme retning i næringslivet, som gjør det seigere og vanskeligere å få til en så rask likestillingsutvikling som man ønsker eller at det i hvert fall henger litt etter i næringslivet i forhold til andre samfunnsområder.

*Presenterte funn fra min kvantitative undersøkelse.*

– Ja, det var kraftig. Det var kjempespennende. Vi har jo drevet å laget CORE topplederbarometer hvor vi ser på de 200 største virksomhetene, og der finner vi ikke helt sånne type sammenhenger, men jeg vet at det har vært tidligere studier som peker i den samme retningen som det du finner. Og jeg tror at nettopp fordi du har data fra en litt annen del av næringslivet, så på én måte tror jeg du får, nå vet jeg ikke om det ble riktige ord, men litt mer korrekte resultater. At det er mer sånn at det er mye skurr og mange andre faktorer som påvirker sammenhengen når det gjelder de 200 største selskapene. Mens jeg vil jo tippe da at det du finner henger tett sammen med hvilke bransjer det er snakk om. Det var

kjempeinteressante tall du hadde. Det må jeg virkelig si. Og jeg vet ikke om noen som har gjort noe liknende. Vet du om det er noen som har gjort noe lignende?

– *Ikke som er gjort på denne måten her nei. Jeg har ikke funnet noe på akkurat den sammenhengen mellom eierskap og topplederstillinger.*

*Presenterte funn fra spørreundersøkelsen.*

– Det ene vi har sett er at kvinner i næringslivet har hatt en voldsom økning når det gjelder likestillingspolitisk engasjement og sånne ting. Så det jeg lurer litt på er om de oppfatter spørsmålet som en slags kritikk av likestilling av kvinners muligheter. De vet kanskje at det er mange flere menn med eierinteresser enn kvinner og oppfatter det som et argument mot å få inn kvinner å svare ja da på at det er en viktig sammenheng. Dette har jeg bare anekdotisk kunnskap om fra å snakke med kvinner i næringslivet, men en del av de jeg har snakket med har reagert på og vært veldig overrasket over at vi hadde noen tall som viste at ganske mange kvinner i styrer som ikke har eierinteresser i selskapet, fordi de mente at det må man jo ha. Og hvis man er aktuell for et styre og ikke har eierinteresser i det selskapet så må man bare se å kjøpe seg inn fordi det er på en måte jobben din som styrerepresentant å skulle sikre selskapets interesser og da styrker du engasjementet ditt for selskapet gjennom eierinteresser. Jeg tror du pirker borti noe som er veldig interessant. Hva betyr eierskap, men også hva er normene rundt eierskap og styrerepresentasjon og sånt noe.

– *Har du noe mer du vil legge til eller tenker på?*

– Nei, jeg har bare lyst til å si til deg at jeg synes du hadde gode spørsmål som det er vanskelig å svare på siden det er store spørsmål. Og så synes jeg du hadde kjempeinteressante funn, så det må du bare kjøre på med.