

## Kapittel 1 Introduksjon – kjønn og norsk næringsliv

*Gry Agnete Alsos, Handelshøgskolen i Bodø, Universitetet i Nordland,  
Hilde Bjørkhaug, Norsk senter for bygdeforskning,  
Agnes Bolsø, Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU, og  
Elisabet Ljunggren, Nordlandsforskning.*

«Det å være borte seks til åtte uker i strekk fordi man får et barn, er litt rart.»

Det skapte debatt da Gaute Eie, leder av ABG Sundal Colliers aksje- og rentevirksomhet uttalte dette til Dagens Næringsliv 5. juli 2014. Avisen hadde hovedoppslag om at finansmeglere får bonus for å la være å ta ut pappaperm. To dager senere utdypet megler Jan Petter Sissener synspunktet: «I finansbransjen har man forpliktelser overfor kunder og investorer. [...] Da nytter det ikke å stenge av telefonene og si at du har pappaperm i flere måneder». Saken reiser flere spørsmål av prinsipiell karakter: Hva betyr far for sine barn, hvordan er bransjekulturen i finanssektoren, er dette glimtet inn i finans bare toppen av isfjellet – har også andre deler av næringslivet samme utfordring, og bør man unngå å få barn dersom en vil ha en karriere i næringslivet? Debatten gikk friskt i alle media, i papiravisene, i radio og på nett. Spørsmål som gjelder kjønn, likestilling og næringslivsledelse fikk igjen omfattende medieoppmerksomhet.

Denne boken skal bidra med *forskningsbasert* kunnskap og innspill til slike debatter. Det er en bok som forskere, næringslivsledere, politikere, konsulenter og studenter kan bruke til å «tenke med» når kjønnslikestilling og makt i næringslivet er på agendaen.

Det er mange tematiske innganger til forskning på næringslivet, og mange nivåer, posisjoner og relasjoner å studere. Forskere i feltet har ulike fagbakgrunn, blant annet fra antropologi, historie, sosiologi, statsvitenskap, bedriftsøkonomi og organisasjonsfag. I tillegg forstås begrepet «kjønn» på ulike måter i forskning. Når vi så legger til at forskere bruker ulike metodiske, analytiske og teoretiske begreper, er det åpenbart at dette studiefeltet på alle måter er mangfoldig. De ulike bidragene i denne boken reflekterer noe av dette mangfoldet. Flere av de mest erfarne norske forskerne i feltet bidrar i boken, og forfatterne trekker i sine kapitler opp sentrale trekk ved fagutviklingen, samtidig som de viser til dagsaktuelle problemstillinger. Boken gir tallene for både kjønnsmessig balanse og ubalanse når det gjelder deltakelse i

næringslivet. Her diskuteres betydningen av kjønn som symbolsk størrelse, hvordan kjønnsforskjeller leves og oppleves, samt muligheter for endring.

I dette innledningskapitlet redegjør vi for en del av begrepene som brukes i boken, og kommentere noen av debattene som boken forholder seg til. Til slutt gir vi en kort omtale av de enkelte kapitlene.

## **Likestilling**

Norsk likestillingspolitikk har kjønnsbalanse og kjønnsrettferdighet som mål. Det kan være ulike forståelser av hva «kjønnsrettferdighet» og «kjønnsbalanse» er. I «balanse» ligger en idé om tallmessig noenlunde lik representasjon, mens det går an å tenke «kjønnsrettferdighet» uten at det nødvendigvis er tallmessig likhet. I forbindelse med debatten om kjønnskvoltering til styrene ble dessuten begrepet «mangfold» aktuelt; det er viktig å ha både kvinner og menn i styrene fordi det øker mangfoldet i styrets erfaring og kompetanse. Som redaktører har vi valgt å forholde oss pragmatisk til bruken av disse begrepene i de enkelte kapitler, og ikke pålagt forfatterne en felles mal eller en felles forståelse.

Ideen om likestilling står sterkt i norsk samfunnsliv generelt, og norske politikere bestiller studier og utvikler politikk for å regulere forholdet mellom kvinner og menn også i næringslivet (se f.eks. Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet (2011) *Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling* og *Regjeringens Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner* (2008)). Norsk vilje til likestilling i næringslivsledelse ble til fulle demonstrert da Norge som det første landet i verden bestemte ved lov at det skal kjønnskvolteres til styrene i ASA-selskaper ( $\approx$  større børsnoterte selskaper). I Skjeie-utvalgets<sup>1</sup> første utredning, *Struktur for likestilling*, er kvotering som virkemiddel kritisk diskutert (NOU 2011: 18). Dette kommer vi tilbake til i flere av bokens kapitler.

I *Politikk for likestilling*, Skjeie-utvalgets andre rapport (NOU 2012: 15), slås det fast at det ennå gjenstår svært mye for å kalle næringslivet likestilt. Menn bekler de aller fleste maktposisjonene i næringslivet og har i snitt høyere inntekt enn kvinner. Som også kapitlene i denne antologien viser, er det fortsatt et stykke å gå. Likestilling i næringslivet har vært på den politiske agendaen lenge, men utfordringene er komplekse og involverer spørsmål som er

---

<sup>1</sup> Offentlig utvalg som utredet norsk likestillingspolitikk.

fundamentale for samfunnsorganiseringen, som vi også så i debatten om pappaperm for meglere, etter hvert som den utviklet seg. Det finnes ikke fasitsvar på likestillingsutfordringene, verken i næringslivet eller på andre arenaer. Med sosiale og økonomiske endringer, skifter forutsetningene for likestillingspolitikk, og også sosiale forskjeller mellom kvinner og menn utfordres. I forskning og likestillingspolitikk er derfor kjønn «*a moving target*», et bevegelig mål (Alvesson og Billing 2009: 103). Boken bidrar til forståelsen av hvorfor endring er vanskelig, og forhåpentligvis stimulerer den til debatt om konkrete tiltak for kjønnslikestilling.

## Næringslivet

Næringslivet er en viktig del av det norske samfunnet. Næringslivet skaper verdier, betaler skatter og sysselsetter mennesker. Selv de som ikke jobber i private bedrifter, er i befatning med bedrifter hver dag. Vi er daglig i kontakt med de som arbeider i næringslivet og produktene og tjenestene de tilbyr. Hver gang vi kjøper noe, deltar vi dessuten i en økonomisk verdikjede som har betydning for verdiskapingen i næringslivet. En vanlig oppfatning er at det er mye penger og makt her.

«Næringslivet» er en sekkebetegnelse som omfatter alt fra store multinasjonale konsern til selvsysselesatte/selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak. Næringslivet er med andre ord svært heterogent og består av små og store bedrifter. 99,5 % av bedriftene har mindre enn 100 ansatte. 82,5 % av bedriftene i Norge har mindre enn fem ansatte, faktisk har 61,6 % av bedriftene ingen ansatte. Virksomheter med fem eller flere ansatte står for ca. 75 % av sysselsettingen (SSB 2015a).

Det finnes ulike juridiske måter å organisere bedrifter på; de vanligste formene er enkeltpersonforetak (selvstendig næringsdrivende) og aksjeselskap. Enkeltpersonforetakene utgjør de aller minste bedriftene og involverer vanligvis bare én person, den selvstendig næringsdrivende. Når det gjelder omsetning og sysselsetting, er aksjeselskapene størst. Det er to typer aksjeselskaper. Allmennaksjeselskaper (ASA) er store, har vanligvis mange eiere og er som oftest notert på Oslo Børs. De øvrige aksjeselskapene<sup>2</sup> (AS) er ikke børsnoterte, og eies av én eller flere personer, eller av andre bedrifter. Der aksjene (eierandelene) eies av flere personer, kan i prinsippet både kvinner og menn være representert på eiersiden. Alle aksjeselskaper må ha et styre og en daglig leder, og eierne bestemmer hvem som skal sitte i styret i selskapet, i en

---

<sup>2</sup> Vi kaller dem også personlig eide aksjeselskap.

avstemming der den som har flest aksjer vanligvis har flest stemmer. Styret ansetter daglig leder. Slik blir det sammenheng mellom eierskap, styreplass og ledelse, og dette må tas i betraktning når for eksempel kvotering til aksjeselskap diskuteres. I Norge er mange bedrifter organisert som samvirkeforetak, og de store finner vi innenfor landbruket (for eksempel Nortura og Tine). I disse selskapene er det *medlemmene* i foretaket som velger representanter til styrene, men i disse selskapene er det også styrene som er ansvarlig for bedriftenes ledelse.

Norge ligger i toppen av de fleste indekser som sammenligner nivået av "menneskelig utvikling" (*human development index*) mellom verdens nasjoner. I 2013 var vi ifølge FN nr.9 (FN 2014) på likestillingsindeksen. Og vi har fortsatt et stykke igjen når det gjelder kjønnslikestilling i næringslivet, både når det gjelder entreprenørskap, eierskap og ledelse. Riktignok er andelen kvinner i ASA-styrene og de store samvirkeselskapene 40 %, men i de vanlige aksjeselskapene er kvinneandelen blant styremedlemmene kun 18 % (SSB 2015b). Det er også langt flere menn enn kvinner som har styreverv i flere ulike bedrifter. Blant topplederene er tallene enda skjevere. 6 % av ASA-ene og 15 % av AS-ene har en kvinne som daglig leder (SSB 2015b). Blant personlig eide aksjeselskaper er tre av fire eiere menn, og menn har også i gjennomsnitt større eierandeler enn kvinner (SSB 2010). Blant personer involvert i prosesser med å starte nye bedrifter, er 26 % kvinner (Alsos mfl. 2012), og menn dominerer de største og mest vekstkraftige bedriftene. Det er med andre ord store likestillingsutfordringer i næringslivet.

### **Aktuelle tema i debatten om kjønn og likestilling i næringslivet**

Likestillingsdebatten i Norge har spesielt dreid seg om kvinners innpass i styrerommene og i topplederteamene, en debatt som resulterte i den mye omtalte lovreguleringen som foreskriver minst 40 % representasjon av ett kjønn i ASA-styrene. En annen debatt har vært knyttet til entreprenørskap og nyetableringer av bedrifter. I regjeringens Handlingsplan for mer entreprenørskap blant kvinner (2008) er det fastsatt et lignende mål som for styrene, det vil si at 40 % av bedriftsetablererne skal være kvinner. Her er imidlertid lovregulering (kvotering) så å si umulig, siden det handler om kvinners og menns karrierevalg. Karriere- og yrkesvalg er knyttet til mer generelle spørsmål om kjønnsforskjeller, og her er vi blant annet inne på spørsmål om kjønnsdelte yrkes- og utdanningsvalg. Spørsmål om likestilling i næringslivet henger dermed sammen med debatter om likestilling i resten av samfunnet. Denne boken bidrar til å vise noe av denne kompleksiteten.

Et aktuelt tema å studere, er den samfunnsmessige arbeidsdelingen mellom kvinner og menn, hvordan den ser ut, hvordan bildet endrer seg og hva arbeidsdelingen innebærer for makt i næringslivet. Her er det for eksempel interessant å diskutere hvordan og hvorfor enkelte jobber anses å passe best for det ene av kjønnene. Vi vet at dette endrer seg over tid (for eksempel har læreryrket gått fra å være et mannsyrke til å bli et kvinneyrke) og at bildet er forskjellig i ulike kulturelle sammenhenger. Arbeidsdeling etter kjønn har også med kjønnsidentitet og selvforståelse å gjøre. Valg av yrke er vevd inn i eksistensielle spørsmål som hvordan vi blir til som kvinner og menn, det er vevd inn i hvordan kjønn og kjønnsforskjeller skapes i et samfunn. Hva innebærer det for måten vi manøvrerer på når det er en lederposisjon i sikte? Hva innebærer det for en bedriftsetableringsprosess? Da Norge fikk loven om kjønnskvoltering til styrearbeid, sirkulerte ideen om at kvinner ville bidra økonomisk positivt til bunntinjen i selskapene. Dersom flere kvinner fikk maktposisjoner i næringslivet, ville vi fått andre produkter og tjenester, mer lønnsom drift og mer etisk forretningspraksis, het det.

Kvinner og menn har i gjennomsnitt ulike arbeidserfaringer, der særlig omsorgsarbeid for barn, syke og eldre fortsatt i større grad utføres av kvinner enn av menn (Kitterød 2013). Kan en forvente at dette også får betydning for kvinners og menns atferd i næringslivet? I måten de etablerer bedrifter på? Hvor de etablerer bedrifter og hvor stort de satser? Kvinner og menn opptrer delvis forskjellig som politiske aktører, og har til en viss grad ulike politiske interessefelt, selv om forskjellene ikke er store. Er det også forskjeller når det gjelder hva kvinner og menn *vil* med ledelsesansvaret? Boken går inn i slike tema. I flere av kapitlene sees temaene i lys av at norsk næringsliv i dag er del av den globale økonomien.

Hvis vi går tilbake i historien til forskningsfeltet for kjønn, næringsliv, ledelse, entreprenørskap og organisasjon, ser vi at de overnevnte temaene har vært del av feltet helt siden tidlig i 1970-årene (se f.eks. historiske oversikter hos Ahl 2004; Alvesson og Billing 2009; Bell 2008; Gatrell og Swan 2008). Det er litt nedstemmende at vi 40 år senere fortsetter å reise noen av de samme spørsmålene, som om ingen endringer har skjedd. 1970-årene var en tid for å ta opp viktige spørsmål om kjønn. Det var også en tid for å proklamere enkle forklaringer, for eksempel at patriarkatet hadde skylden. Løsningene som ble foreslått, var relativt enkle: Vi kan erstatte menn med kvinner til vi har oppnådd balanse. Det er en utbredt erkjennelse i feltet i dag at politikk for kjønnsbalanse og kjønnsrettferdighet må utvikles lokalt og ikke med universelle og statiske løsningsforslag. Kjønnete forhandlinger om makt og autoritet i næringslivet og dets organisasjoner er komplekse, og må studeres grundig i spesifikke samfunnsmessige kontekster.

Feltet har i dag en langt større bredde og variasjon i tilnærmingen til temaene og forståelsen av dem. Boken speiler denne situasjonen. Den er skrevet av forskere med interesse for organisasjon, næringsliv og likestillingspolitiske spørsmål. Dette er fellesnevneren for kapitlene.

## Kjønn og kjønnsteori

De fleste har en egen idé om hva kjønn er, og har derfor synspunkter på hva det innebærer. Det er derfor viktig at man i forskning om kjønn er tydelig i sin begrepsbruk. Oversikten nedenfor beskriver fire hovedvarianter av tilnærminger til studiet av kjønnsrelaterte problemstillinger som man kan finne i samfunnsvitenskapelig og humanistisk forskning i dag.<sup>3</sup>

1. Kjønn som *variabel*: Forskere teller antall kvinner og menn, studerer for eksempel hvor mange av hvert kjønn som gjør hva, hva de er interesserte i og deres holdninger, og diskuterer forklaringer på likheter og forskjeller. Her problematiseres strukturer og hierarkier, men vanligvis ikke kjønnene som kategorier.
2. Kjønn som *relasjon*: Forskere studerer hvordan kvinner og menn forholder seg til hverandre, hvordan den psykososiale dynamikken er, hvordan de bekrefter hverandre som mennesker og som tilhørende «det annet kjønn». Her utgår en fra at kjønn skapes av oss alle mens vi samhandler, det skapes i våre relasjoner. Et eksempel er at det i et styreverom også foregår «forhandlinger» om å være kvinner og menn på sosialt akseptable måter.
3. Forskere studerer de *forståelsene* av kjønn som vi omgis av. Det kan for eksempel være å se på hvilken forståelse av kvinner og menn som implisitt ligger i litteraturen som gir råd til entreprenører, eller det kan være å studere kjønnsforståelser i media eller i vitenskapelige representasjoner. En måte å studere dette på er å gjøre diskursanalyser av slike tekster.
4. Sosiologiske og interseksjonelle tilnærminger til kjønn ser også andre sosiokulturelle kategorier enn kjønn som sentrale, for eksempel etnisitet og alder. Her er kjønn forstått som en kategori som ikke kan løsrives fra andre kategorier. Kategorier og sosiale «seksjoner» samhandler med hverandre. En minoritetskvinne som skal starte bedrift og trenger oppstartskapital, må forholde seg til klisjeer om kvinner (er hun risikovillig nok?), innvandrere (forstår hun norsk forretningskultur?) og innvandrerkvinner (har hun

---

<sup>3</sup> Inndelingen kunne vært gjort på andre måter, se for eksempel Mortensen mfl. 2008.

personlig frihet og kunnskap nok til å drive forretning?). En interseksjonell forståelse av dette vil innebære å sette disse «seksjonene» av en persons liv i sammenheng.

Alle disse fire tilnærmingene er brukt i kapitlene i boken.<sup>4</sup> Vi finner kjønn som variabel i statistisk analyse (variant 1) hos Alsos og Ljunggren om eierskap og hos Storvik og Gulbrandsen om innflytelse i organisasjoner. I utviklingen av problemstillinger og tolkninger av tabeller, diskuterer imidlertid disse forskerne kjønn både som relasjon, idé og som sosial kategori innvevd i andre kategorier, altså variantene 2, 3 og 4. Teigen analyserer kvotering som likestillingstiltak, og diskuterer den i lys av nyliberalisme som styringsmentalitet. Hun bidrar med en diskusjon om kvotering i forbindelse med utviklingen av stat og marked. Her kan en si at kjønn ligger fast som en analytisk kategori, og at det ikke først og fremst er kjønnsforståelsen som tematiseres, men de mer overordnede økonomiske og politiske endringer relatert til likestillingspolitikk. Huse redegjør for debattene om styreromskvotering i andre land etter den norske «suksesshistorien». Han lar i stor grad kjønn være variabel, det vil si gjenstand for tallmessige oversikter. Han diskuterer i noen grad også hvordan debattene i andre land avhenger av ulike forståelser av kjønn, mer konkret hva kvinner spesifikt kan bidra med. Bjørkhaug og Brandth anvender både variant 2 og 3. Innflytelse i styrerom sees her i lys av at kjønn forhandles og altså relasjonelt blir til. Ideene om hva kjønn kan være, er samtidig viktig for aktørene, og forskerne diskuterer de implisitte forståelsene av kjønn.

Variant 3 innebærer å analysere fram betydninger av kjønn i et materiale. Det er hva Bolsø og Willmann gjør i sin analyse av kvinner med ledelsesansvar i Hollywood-filmer. Solheims historiske analyse av framveksten av moderne kapitalistisk økonomi er en analyse av kapital, penger og eiendom som kjønnete størrelser. Sørensen problematiserer kjønnsforståelsene i ulike former for feminisme med fokus på «blå» feminisme, slik den framstår i politiske debatter i media.

Både i Børve og Kvandes og i Ljunggren og Bergs kapitler er betydningen av kjønn analysert fram som komplekst innvevd med andre sosiale kategorier (variant 4). Hos Ljunggren og Berg

---

<sup>4</sup> Det finnes også en femte tilnærming til kjønn hvor forskere dekonstruerer skillet mellom kvinner og menn og spør hvordan og hvorfor vi er så opptatt av det, der man ikke ser kjønnsforskjeller som «naturlige» i den forstand at kvinner og menn som reproduktive størrelser er det sentrale. Dette er et felt for ontologisk refleksjon, det vil si for refleksjon om kjønnskategorienes tilblivelse og «væren». Ingen av kapitlene i denne boken bruker denne metodologien.

er etnisitet av særlig betydning. Hauges kapittel er en studie av kvinners entreprenørskap og hvordan entreprenørskapet inngår i kvinnenens selvforståelse og identitet. I Børve og Kvandes analyse av et internasjonalt arbeidsliv er også hierarkier og strukturer viktige. Den norske velferdsmodellen møter her hva en kan kalle amerikansk arbeidslivsmodell. Også Kvidals studie av stedsutvikling etter nedlegging av en mannsdominert hjørnesteinsbedrift i Sør-Varanger, er en mangefasettert analyse. Her spiller kjønn sammen med stedstradisjoner og økonomisk omstrukturering i møtet med internasjonalt eierskap.

Boken operer med andre ord ikke med én felles tilnærming til kjønn, noe som også avspeiler mangfoldet i forskningsfeltet. Det er en bok hvor mange forskere bringer inn sine *temaer* med betydning for utviklingen av norsk næringsliv, og hvor kjønnsbalanse og kjønnsrettferdighet er fellesnevneren. Det er mange debatter om hvordan kjønn kan forstås, og hvordan kjønn henger sammen med politikk. Man kan se historiske linjer i utviklingen av forståelsen av kjønn i samfunnsvitenskap og humaniora. Dette skal vi ikke behandle i denne boken, men for den som er interessert, finnes det flere muligheter til fordypning, se for eksempel Blom og Sogner (2005), Holst (2009), Lykke (2009), Mortensen mfl. (2008) og Lorentzen og Mühleisen (2006). Dette er altså en bok om kjønnete problemstillinger i næringslivet, og ikke en bok som tar sikte på å utvikle kjønnsteori.

## **De enkelte kapitlene i boken**

Boken inneholder tolv kapitler i tillegg til dette innledende kapitlet. Eierskap og kapital er helt sentralt for maktspørsmål i næringslivet. De første kapitlene handler om kjønn i relasjon til kapital, eierskap og entreprenørskap. Deretter følger tre kapitler som kaster lys over ulike aspekter ved kjønn og styrer; styrerrommet er stedet for formelle beslutninger og forhandlinger om autoritet og makt. Det norske i det internasjonale blir tema her, og også i de påfølgende kapitler, hvor forskerne går nærmere inn på prosesser forbundet med lederskap og kjønn i organisasjoner og lokalsamfunn, og hvor globalisering er et tema i to av kapitlene. De to siste kapitlene i boken handler om politikkforståelser og om grunnlagsproblematikk i sammenheng med mulige endringer. Vi vil her kort presentere de ulike kapitlene.

Næringsliv forutsetter kapital, og forholdet mellom kjønn, kapital og eiendom er et forskningsfelt som i stor grad har vært neglisjert både i kjønnsforskningen og i annen samfunnsvitenskapelig forskning, inkludert bedriftsforskningsfeltet. Dette er utgangspunkt for Jorun Solheims kapittel om kjønn, kapital og eiendom i et historisk perspektiv. Solheim forstår



kapital som et kjønnert kulturelt fenomen, og argumenterer for at kjønnningen har skjedd over lang tid. Solheim viser ved hjelp av historiske referanser hvordan økonomisk entreprenørskap og forvaltning av kapital har vært og fortsatt er et mannlig domene og handlingsfelt. Solheims kapittel gir en historisk og kulturell klangbunn for debattene om kjønn, kapital og næringslivsmakt.

Gry Agnete Alsos og Elisabet Ljunggren analyserer kjønnsfordelingen i eierskap til bedrifter i Norge ved hjelp av data fra Foretaksregisteret og Aksjonærregisteret. Mens det i den norske debatten har vært relativt mye oppmerksomhet rundt kjønnsfordeling i styrerom og i lederstillinger, og til en viss grad blant gründere, har det vært liten interesse for hvem som *eier* bedriftene. Eierskap gir tilgang til styrerommene, men hvordan kan man få til et mer kjønnsbalansert eierskap i Norge? Dette kapitlet følger opp Solheims kapittel. Alsos og Ljunggren finner at flere menn enn kvinner er eiere i private aksjeselskaper, og at menn også i gjennomsnitt har større eierandeler enn kvinner. Kvinner er oftere minoritetseiere. Når en ser på eierskap på bransjenivå, fremkommer det at kvinner er bedriftseiere i «feminine» virksomheter som frisørsalonger, velværebedrifter og barnehager, mens menn er eiere i «maskuline» virksomheter som IKT, bygg- og anlegg og bilbransjen. Ut fra dette konkluderer forfatterne med at kjønnsforskjellene i eierskap er innvevd i den generelle arbeidsdelingen mellom kvinner og menn. En debatt om et mer kjønnsbalansert eierskap i norsk næringsliv kan ikke tas uten en større analyse av kvinners og menns valg av utdanning, yrke og generelle tilknytning til arbeidsmarkedet. Forfatterne bidrar til debatten om kvinners adgang til styrerommene og til den generelle debatten om likestilling i næringslivet ved å vise at eierskap til næringslivet spiller en viktig rolle som er lite oppe til debatt.

I kapitlet «Entreprenørskap, kjønn og identitet» analyserer Elisabet S. Hauge et empirisk materiale bestående av intervjuer med 26 kvinnelige gründere. Hun har identitet som analytisk inngang til sitt datamateriale, og viser hvordan entreprenørskap på ulike måter samspiller med sine informanters liv. Identitet som gründer er ikke noe som automatisk følger med rollen, men noe som utvikles over tid på ulike måter og i ulike former. Kvinnene i Huges kapittel er i ulike faser av livet, har ulike ressurser, nettverk og erfaringer. De har også ulike forventninger til sin etablering. Dette påvirker hvordan de utvikler identitet som gründer. Gründerne kombinerer ulike typer av identiteter, eller ulike identitetslementer samtidig. Kapitlet identifiserer tre ulike «idealtyper» av identiteter blant gründerne, som de 26 kvinnene innehar i ulike kombinasjoner. «Den lærende entreprenør» beskriver hvordan gründerne samler erfaringer og utvikles over tid,

og hvordan dette påvirker hvordan de ser på seg selv som gründere og på bedriften. «Familieentreprenøren» beskriver hvordan kvinnene søker å balansere arbeid og familieliv og hvordan dette påvirker identiteten, mens «den veletablerte entreprenøren» viser hvordan konsentrasjonen om bedriften og det å være entreprenør også former kvinnenens identitet. Hauge konkluderer med at støtten til disse entreprenørene bør ta hensyn til hvordan gründeren forstår seg selv og sitt eget prosjekt i en større livssammenheng. Kapitlet er på denne måten en kritikk av forestillingen om entreprenøren som en «self-made man».

Folketallet i Norge er økende, og mesteparten av økningen skyldes innvandring. Det har ført til flere debatter, blant annet om innvandrerkvinner, arbeidsmarked og integrering. Elisabet Ljunggren og Anne-Jorunn Berg tar utgangspunkt i policydokumenters omtale av kvinnelige entreprenører og innvandreretablerere. De har også intervjuet 14 innvandrerkvinner som har startet bedrift, om hvordan de ser på sitt entreprenørskap, hvorfor de startet bedrift og hvordan det er å være kvinnelig entreprenør, eller innvandreretablerer. Berg og Ljunggren undersøker hvordan posisjonen som minoritetskvinne samspiller med entreprenørrollen. De finner at dette er etablerere som har flere «merkelapper» å bære. Studien viser også at etablererne har samme motiv for bedriftsetableringene som majoriteten av bedriftsetablerere i Norge: De vil tjene penger, skape noe eget og realisere seg selv. I tillegg har flere en økonomisk-moralsk forpliktelse til å hjelpe familien i opprinnelseslandet. Dette passer ikke til myndighetenes forventninger om at innvandreretablerere skal etablere bedrift for å bli integrert i det norske samfunnet. Kapitlet bidrar med innsikt i diskrepanser mellom policy og realiteter, og er nyttig for dem som er interessert i å bedre vilkårene for minoritetsetablerere.

I kapitlet «Selskapsdamer og selskapsløver» undersøker Aagoth Elise Storvik og Trygve Gulbrandsen om loven om kvotering av kvinner til allmennaksjeselskapenes styre fører til kjønnssegregering innad i styrene. Et av argumentene fremsatt av motstanderne av loven var at de nye, kvinnelige styremedlemmene i praksis ikke ville bli fullverdige styremedlemmer. Surveymateriale fra styremedlemmer i ASA-selskaper analyseres og forfatterne finner at 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. Ut fra dette kan ikke forfatterne utelukke at menn enten overdriver egen innflytelse i styrene eller at kvinner er for beskjedne, eventuelt at begge deler er tilfellet. Svarene kan også reflektere reelle forskjeller i innflytelse. I så fall viser studien at det foregår en vertikal, uformell kjønnssegregering i ASA-selskapenes styre, som skjer parallelt med en formell segregering som vises i kvinners lave andel blant styrelederne i

selskapene. Dette kapitlet bidrar til kunnskap om strukturering av makt i styreverommene og til diskusjonene om den norske kvoteringsloven er en suksess eller ikke. Spørsmålet om suksess kan ikke besvares på entydige måter – kanskje er 40 % kvinner i styret ikke nok?

Da Stortinget i 2003 vedtok at det skulle være minimum 40 % kvinner og menn i allmennaksjeselskapenes (ASA) styrever, vedtok styret i Norsk landbrukssamvirke at deres organisasjoner skulle oppfylle samme krav fram til styrevalgene i 2009 (senere pålagt i ny samvirkelov). Med dette vedtaket har flere kvinner inntatt styreverommene i landbrukssamvirket. Hilde Bjørkhaug og Berit Brandth spør i sitt kapittel om kvinner har fått makt i styreverommene, og på hvilken måte makten i så fall kommer til uttrykk? Mangfold kan bety at kvinner har forskjellige egenskaper enn menn. Kan det da tenkes at måten makt utøves på også er forskjellig? Eksisterer det et maskulint maktideal hvor kun mannlige egenskaper er anerkjent, eller kan andre egenskaper knyttes til den samme type makt? Bjørkhaug og Brandth viser at kjønn i utgangspunktet ikke oppleves som relevant for kvinner og menns styregjering, og at makt er tilgjengelig for alle. Analysene viser likevel at kjønn blir tydelig på et symbolsk nivå, gjennom noe som fremstår som feminine og maskuline identiteter og verdier. Kapitlet bidrar til diskusjoner om maskulin normering av styreverarbeid og mulighetene for endring.

Kvotering av kvinner til norske ASA-styrever har vakt oppsikt internasjonalt, og Morten Huse diskuterer hvordan loven om kjønnsbalanse i norske styrever har blitt møtt i andre land. Basert på et materiale bestående av egen og andres forskning, samt feltobservasjoner på møter og konferanser utenfor Norge, beskriver Huse trekk ved debattene om kjønnskvalotering til styrever i utlandet. Huse slår fast at holdningene til den norske loven har endret seg fra motstand og manglende forståelse til implementering av lignende tiltak i flere land. Slik sett har den norske loven hatt stor effekt internasjonalt. Samtidig viser Huse i sitt kapittel at empiriske studier av eventuelle effekter av jevnere kjønnsbalanse for styverenes arbeid og selskapenes resultater, er svært sprikende, og at vi enda mangler gode verktøy for å vurdere potensielle effekter av økt antall kvinner i styverene. Kapitlet gir bakgrunn for diskusjonen om internasjonalisering av norsk praksis, og hva som er viktig å ta hensyn til ved implementering av en lovmodell fra ett land i et annet.

Populærkulturen speiler til en viss grad hvordan vi forstår verden, samtidig som vi reflekterer over populærkulturen og utgjør markedsmuligheten for den. Populærkulturen bidrar også til hvordan vi forstår oss selv og våre omgivelser. Det første kapitlet i bolken om prosesser i ledelse

og organisasjon er en studie av hvordan lederskap koblet til moderskap presenteres i populærkulturen. Agnes Bolsø og Ane Marit Willmann spør hvilke forståelser vi kan se når dette tematiseres i film. Forfatterne diskuterer hvordan en mors omsorgsoppgaver blir presentert som (u)forenlig med oppgavene som leder, og hvordan moderskapet får betydning for hvordan kvinnene løser sine lederoppgaver. Det empiriske materialet er fire nord-amerikanske filmer hvor kvinner med lederansvar er sentrale i filmens fortelling. Studien handler om kjønn, profesjonelt lederskap, seksualitet og moderskap, og Bolsø og Willmann har et skråblikk til norsk debatt om de samme temaene. Forfatterne konkluderer med at det omdiskuterte «glasstaket» fortsatt eksisterer, og at «dets harde og usynlige materiale er kroppslig og erotisk».

Hege Eggen Børve og Elin Kvande analyserer hvordan norske arbeidslivstradisjoner står seg i møtet med internasjonalt eierskap i bedriftene. De norske og nordiske arbeidsreguleringene bryter på enkelte områder med normene i det internasjonale arbeidslivet. Fokus i kapitlet er hvordan reguleringene i den nordiske modellen virker grensesettende og inkluderende for arbeidstakere generelt og yrkesaktive foreldre spesielt. Empirisk henter Børve og Kvande materiale fra en internasjonal, norskeid og norsklokalisert kunnskapsorganisasjon. Studien viser at nordiske idealer og lover utsettes for press i møte med en internasjonal arbeidslivskultur. Dette får konsekvenser både for normer om fagforeningsorganisering, normalarbeidstid og omsorgsoppgaver. Både næringslivsledere, yrkesaktive foreldre, feminister og fagforeningsaktive vil finne nyttige innsikter her, i en tid med store omstillinger.

Trine Kvidal studerer nærings- og arbeidslivsrelaterte restruktureringer av stedsidentitet i et kjønnsperspektiv. Kvidal undersøker hvordan identiteten til kvinner og menn endrer seg i et lokalsamfunn når eierskap og ledelse av stedets hjørnesteinsbedrift går fra å være norsk til å bli internasjonalt. Hennes datamateriale er 105 medietekster fra ulike nyhetsmedia-; hovedsakelig nyhetsartikler, men også lederartikler, kronikker og debattinnlegg som omhandler forhold knyttet til nærings- og arbeidslivsrelaterte restruktureringer. Hun har undersøkt Sør-Varanger, hvor den mannsdominerte gruveindustrien har stått sterkt over lang tid, men hvor gruva i en periode var stengt for siden å bli gjenåpnet, nå med utenlandske eiere. Den sterkt maskuline industrikulturen, ytterligere forsterket av en maskulin nordområdekultur, lot seg ikke endre, selv etter at gruvene hadde vært stengt noen år, og fikk fornyet kraft med nyåpningen av gruvene. Arbeidet for likestilling i arbeids- og næringsliv i et lokalsamfunn må være basert på kunnskap om stedets historie og identitet. Uten det kan kvinnenes mulighetsrom bli lite, slik

Kvidal viser når det gjelder Sør-Varanger. Dette kan være et problem hvis en ønsker å framstå som et kjønnslikestilt sted. Kapitlet griper direkte inn i debattene om lokalsamfunnsutvikling og kjønn.

I sitt kapittel om politikkforståelser viser Mari Teigen hvordan kvotering som virkemiddel for å oppnå likestilling mellom kvinner og menn, har utviklet seg og blitt begrunnet på ulike områder som politikk, i styrer, råd og utvalg i offentlig sektor og i næringslivet. Materialet er i hovedsak offentlige dokumenter, lover og høringer og diskusjoner i forbindelse med lovarbeid. Det har vært en spredning av kvoteringsordninger de senere år, ikke bare i Norge, men også internasjonalt. Helt sentralt i dette kapitlet er diskusjonen om hvorvidt spredningen kan sees som en følge av nyliberale strømninger i politikktutvikling, eller om det tvert om best forstås som forsøk på politisk å demme opp i et lite styringsvillig, neoliberalt marked. Kapitlet tar opp de overordnede prinsipper for politikktutvikling i feltet økonomi, stat og styring, og kan virke paradoksalt og provoserende for dem som ser kvotering til styrearbeid som et enkelt og entydig positivt likestillingstiltak.

Siri Øyslebø Sørensen studerer innholdet i og eierskap til «feminisme» som begrep, spesifikt forholdet mellom «venstresidens feminisme» og «høyresidens alternativ». Hun forstår media som en viktig arena for etableringen av politisk autoritet og gjennomslagskraft, og analysene i kapitlet er basert på tekster om feminisme i norske papiraviser mellom 2007 og 2013. Kapitlet gir innsikt i trekk ved feminismens historie i Norge og begrepets skiftende innhold. Hun leser også feminisme i lys av ulike forståelser av kjønn, og gir mot slutten av kapitlet et klart råd til de «blå» feministene, som har individets frie valg som en sentral verdi. Blå feminisme kan med fordel forstå mer av kjønn som sosialt fenomen, og de ulike kulturelle forventninger som påligger kvinner og menn. En politikk for større valgfrihet kan ha som effekt at høyt utdannede kvinner velger å være hjemme i større utstrekning enn nå. Uten å forstå «frie valg» i lys av normer for maskulinitet og femininitet, kan blå feminisme vanskelig bli en feminisme for næringslivet. Kapitlet avsluttes dermed med et direkte innspill i mediedebatten om norsk feminisme.

Med denne antologien over en rekke temaer knyttet til kjønn i norsk næringsliv har vi ønsket å bidra med kunnskap om hvordan kjønn kan forstås i relasjon til ulike aspekter ved næringslivet. Målet har vært å bidra med forskningsbasert innsikt til pågående og fremtidige debatter om likestilling i næringslivet. Samlet sett gir de tolv tematiske kapitlene en bred

inngang til slike debatter. Med ulike temaer og ulike perspektiver på kjønn, viser de kompleksiteten i forskningsfeltet, og illustrerer samtidig at det ikke finnes enkle svar eller løsninger på de problemstillinger som reises. Det som er sikkert er at samfunnet endrer seg. Kunnskapsbaserte debatter om likestilling i norsk næringsliv danner et viktig bakteppe for politikkutforming. Vi håper og tror at boken kan bidra til debattene.

## Referanser

Ahl, H. (2004) *The scientific reproduction of gender inequality a discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Stockholm: Liber.

Alsos, G.A., E. Bullvåg, T.H. Clausen, L. Kolvereid og B.W. Åmo (2012). *Entreprenørskap i Norge 2012 – Global Entrepreneurship Monitor*. Bodø: Handelshøgskolen i Bodø.

Alvesson, M., Y. Due Billing (2009). *Understanding gender and organizations* (2. utgave). London: Sage.

Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet (2011). *Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*. Oslo: Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet.

Bell, E. (2008). *Reading management and organization in film*. New York: Palgrave Macmillan.

Blom, I. og S. Sogner (red.) (2005). *Med kjønnsperspektiv på norsk historie*. Oslo: Cappelen Akademisk.

Dagens Næringsliv (2014). Oppslag 5. juli og 7.juli.

Gatrell, C. og E. Swan (2008). *Gender and diversity in management. A concise introduction*. London: Sage.

Nærings- og handelsdepartementet. (2008). *Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner*. Oslo: Nærings- og handelsdepartementet.

Holst, C. (2009). *Hva er feminisme*. Oslo: Universitetsforlaget.

Holter, H. (red.) (1996). *Hun og han. Kjønn i forskning og politikk*. Oslo: Pax.

Forfatterens aksepterte manuskript: Alsos, G. A., H. Bjørkhaug, A. Bolsø og E. Ljunggren (2015) Introduksjon – kjønn og norsk næringsliv. I Gry Alsos, H. Bjørkhaug, A. Bolsø og E. Ljunggren (eds) *Kjønn i næringslivet*.

Kitterød, R.H. (2013). Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre, i B. Brandth og E. Kvannd (red.) *Fedrekvoten*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lorentzen, J. og W. Mühleisen (red.) (2006). *Kjønnsforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lykke, N. (2009). *Genusforskning – en guide till feministisk teori, metodologi och skrift*. Stockholm: Liber.

Mortensen, E., C. Egeland, R. Gressgård, C. Holst, K. Jegerstedt, S. Rosland og K. Sampson. (2008). *Kjønnteori*. Gyldendal Akademisk.

NOU (2011:18) *Struktur for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

NOU (2012:15) *Politikk for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

## **Nettkilder**

FN (2014), Human Development Report Team. <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-en.pdf>. Nedlastet 18. mars 2015.

SSB (2010), <http://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/menn-fortsatt-i-forerisetet>. Nedlastet 18. mars 2015. Alternativt: Kvinner og menn i næringslivet. Menn fortsatt i førerisetet. *Samfunnsspeilet* (2010) nr.4.

SSB (2015a), <http://ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/bedrifter>. Nedlastet 18. mars 2015.

SSB (2015b), <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/styre>. Nedlastet 18. mars 2015.



Forfatternes aksepterte manuskript: Alsos, G. A., H. Bjørkhaug, A. Bolsø og E. Ljunggren (2015) Introduksjon – kjønn og norsk næringsliv. I Gry Alsos, H. Bjørkhaug, A. Bolsø og E. Ljunggren (eds) *Kjønn i næringslivet*.