



TIDSSKRIFT FOR kjønns FORSKNING

TEMA: DELTAKELSE, DYNAMIKK OG MAKT

- styrenettverk
- profesjonalisering
- et kvinnelig bidrag
- politisk motivasjon

2011

Nr. 3

Tidsskrift for kjønnsforskning eies av
KILDEN og utgis i samarbeid med Universitetsforlaget



Pris: 120,-
Returuke: 48



UNIVERSITETSFORLAGET

TIDSSKRIFT FOR KJØNNSFORSKNING

ÅRGANG 35, NR. 3 – 2011

ISSN 0809-6341 (PRINT) / 1891-1781 (ONLINE)

ANSVARLIG REDAKTØR REDAKTØR
Agnes Bolsø Hilde Danielsen

REDAKSJONSSEKRETÆR
Toril Enger

REDAKSJONENS ADRESSE
KILDEN, Stensberggata 25, NO-0170 Oslo
tidsskrift@kilden.forskningsradet.no
Tlf.: (+47) 22 03 80 80

REDAKSJONSRAÐ		
Mathias Danbolt	Anne Britt Flemmen	Jorid Hovden
Don Kulick	Ulla-Britt Lilleaas	Jørgen Lorentzen
Toril Moi	Ellen Mortensen	Cecilie Basberg Neumann
Bente Rosenbeck	Dorte Marie Søndergaard	Mari Teigen
Maria Zackariasson	Helene Aarseth	

EIER

KILDEN informasjonssenter for kjønnsforskning, Stensberggata 25, NO-0170 Oslo

UTGIVER

© Universitetsforlaget AS, Postboks 508 Sentrum, NO-0105 Oslo.
Administrasjon av rettigheter og salg av enkeltartikler ivaretas av forlaget på vegne av KILDEN.

ABONNEMENT

Tidsskrift for kjønnsforskning kommer fire ganger i året. Abonnementspriser (NOK):
INSTITUSJON 625,- PRIVAT 440,-
STUDENT 285,- E-ABONNEMENT 625,-.
Les mer om e-abonnement og bestilling av nyhetsvarsling på www.idunn.no.
Abonnement kan bestilles fra Universitetsforlaget AS
Kundeservice, Pb. 508 Sentrum, NO-0105 Oslo,
(+47) 24 14 75 00 eller
abonnement@universitetsforlaget.no.

RETTIGHETER

Artikler gjengitt i tidsskriftet reguleres av bestemmelser gjengitt i *avtale om normalkontrakt for utgivelse av litterære verk i tidsskrift* av 10. november 2010 mellom Den norske Forleggerforening og Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening.
Avtalen kan leses i sin helhet på: <http://www.nffo.no>.
Artikler gjengitt i tidsskriftet vil bli lagret i forlagets database og gjort tilgjengelig på Universitetsforlagets bestillingssystem for elektronisk distribusjon av tidsskrifter (www.idunn.no).

MANUS

Retningslinjer for levering av manus står beskrevet på siste side.

DESIGN

Terese Moe Leiner

SATS TRYKK OG INNBINDING

Brødr. Fossum AS AIT Otta AS

Medlem av Norsk Tidsskriftforening: www.tidsskriftforeningen.no
Tidsskrift for kjønnsforskning utgis med støtte fra Norges forskningsråd.

OMSLAGSILLUSTRASJON: (Foto: © Cornelius Poppe / Scanpix)



Innhold

ARTIKLER

- 180 Trond Løyning ★ Kjønnskvotering, kvinner og styrenettverk
- 199 Hilde Bjørkhaug ★ Flere kvinner i styrerom – katalysator for profesjonalisering av styrearbeid?
- 218 Agnes Bolsø ★ Jakten på kvinners spesifikke bidrag til lederskap
- 234 Jacob Aars og Dag Arne Christensen ★ Hvis bare flere kunne stille!
Kjønn og politisk motivasjon

KOMMENTARER

- 253 Stine H. Bang Svendsen ★ Poststrukturalisme og kjønnsforskningsklasserommet
- 259 Harriet Bjerrum Nielsen ★ Når kritikk blir til kanon

BOKANMELDELSE

- 269 Lars Nylander: *Litteraturen, könet och konsten att begära i antiken* ★
Omtale ved Ingvild Sælid Gilhus

Kjære leser

Velkommen til nytt nummer av *Tidsskrift for kjønnsforskning*, det andre i rekken av to numre om kjønn, organisasjon og ledelse. De fagfellevurderte artiklene i forrige utgave handlet om den norske loven om kjønnskvote-ring til næringslivsstyrer. I dette nummeret flyttes blikket fra det nasjonale og globale til forhandlinger om kjønn og makt som skjer lokalt og i styrerommene. Kvinnene i Trond Løynings nettverksanalyse er styrerepresentanter i næringslivet. Å bli formelt representert er én ting, å etablere nettverk og å øve relasjonell innflytelse er noe annet. Løying argumenterer for at kvinnene er blitt en integrert del av næringslivseliten. Med forbehold om varigheten av endringene som har skjedd, konkluderer han at «(..) loven har medført store endringer med hensyn til kvinners tilgang til maktposisjoner i næringslivet». Og dette handler altså ikke bare om tilgang til den institusjonelle makten ved styreverv, som er det loven direkte regulerer. En effekt av loven har vært at kvinner nå utgjør en vesentlig del av en nettverkselite, og slik har fått tilgang også til den relasjonelle makten ved styreverv.

Også Hilde Bjørkhaugs studie trekker i retning av at kvinnene har fått faktisk innflytelse i styrer ved økt representasjon. I en studie av landbrukssamvirket, som frivillig og altså uten lovpålegg innførte kvotering, analyserer hun intervjuer med styrerepresentanter i lys av kriterier for profesjonalisering av styrearbeid. Konklusjonen er at styrearbeidet på flere

måter er blitt profesjonalisert med kvinnes økte antall. Bjørkhaug er mer usikker på om det har resultert i økt verdiskaping, som var ett av argumentene for kvotering. Argumentet om økt verdiskaping forutsatte at kvinner har andre ressurser og en annen kompetanse enn menn i kraft av sitt kjønn. I Agnes Bolsøs artikkel diskuteres spørsmålet om kvinners sær-bidrag. Hun sammenligner forskning som på ulike måter tar utgangspunkt i at kvinners bidrag i organisasjoner er annerledes enn menns. Hun oppfordrer til å spørre om kjønn betyr noe for hvordan vi bidrar til ledelse, framfor å ta for gitt at det gjør det.

Jacob Aars og Dag Arne Christensen har analysert deltakelse i lokalpolitikk. Med 1501 respondenter fra 22 norske kommuner konkluderer de at de politiske partiene muligens synes de har nådd et metningspunkt for kvinneandelen til kommunestyrene uten å ha utnyttet det potensialet for rekruttering av kvinner til lokalpolitikk som finnes. Deres studie er den aller første i sitt slag og de påpeker at vi mangler eksakt kunnskap om kjønn og deltagelse i lokalpolitikken, og etterlyser mer forskning på dette feltet.

Da *Tidsskrift for kjønnsforskning* hadde tema-nummer om kjønn, organisasjon og ledelse i 1993, ble det sendt inn flere tekster som på ulike måter tematiserte maktens «glasstak», som kvinner har/hadde vansker med å trenge gjennom. Denne gangen har vi ingen bidrag med dette fokuset. Det er kvinnes deltakelse

og innflytelse som analyseres, og gjennomgående med positive konklusjoner. Kvoteringsloven kan krediteres at det har skjedd store endringer på kort tid når det gjelder innflytelse for kvinner i næringslivs- og organisasjonsledelse. Det har satt nye spørsmål på forskernes dagsorden. Vi har imidlertid ingen tro på at siste ord er sagt når det gjelder «glasstaket», og ser behovet for fortsatt forskning på slike mekanismer.

Debatten om kjønn og poststrukturalisme forsetter i dette nummeret med svært spennende innlegg fra Stine Helena Bang Svendsen og Harriet Bjerrum Nielsen. Diskusjonen har nå gått i retning av hva som konstituerer eller

bør utgjøre kjønnsforskning som et eget fagfelt. Denne debatten er svært betimelig nå som kjønnsforskning har etablert seg som studieemne ved de største utdanningsinstitusjonene i Norge. Institusjonaliseringen av fagfeltet gjør at dette i utgangspunktet svært tverrfaglige feltet blir avgrenset og definert på nye måter.

Dette nummeret er det siste med Agnes Bolsø som redaktør. Etter to år gir hun stafett-pinnen videre til Kari Jegerstedt som fra nå av skal være redaktør sammen med Hilde Daniel- sen.

God lesning

Agnes Bolsø og Hilde Danielsen



ARTIKLER

Av TROND LØYNING

Kjønnskvalitering, kvinner og styrenettverk

I denne artikkelen analyseres effektene av loven om kjønnskvalitering på styrenettverk. Loven regulerer tilgangen til *styreposisjoner*, men ikke tilgangen til *styrenettverk*. Et sentralt funn i artikkelen er imidlertid at kvinner er blitt svært sentrale i styrenettverket etter at loven trådte i kraft. Dette kan tolkes som et uttrykk for at kvinner har fått innpass i en ny næringslivselite.

Loven om kjønnskvolterung til ASA-styrer som ble implementert i 2008, regulerer sammen-setningen av hvert enkelt styre i allmennaksje-selskaper. Men den regulerer ikke nettverk som dannes med utgangspunkt i denne typen styrer. Dette er utgangspunktet for min artikkel. Hovedspørsmålet som søkes belyst, er om loven har hatt effekter i forhold til styre-nettverk, og særlig om lovreguleringen har hatt innvirkning på kjønssammensetningen i det man kan betegne som en nettverkselite. Som vi skal se, tyder det meste på at svaret på dette er positivt. Kvinner har inntatt helt sentrale posisjoner i styrenettverket blant ASA-selskaper.

Den sentrale bakgrunnen for loven var at til tross for endringer på andre områder har næringslivseliten vært svært mannsdominert. Få kvinner har vært ledere eller styremedlemmer i store foretak, en tendens som ikke har vært begrenset til Norge (se Vinnicombe mfl. 2008 for en oversikt). Sentrale stikkord i debatten var makt, inkludering, kompetanse, mangfold i styrene, «gutteklubben grei», demokrati og rettferdighet (jf. Teigen 2002). Her skal jeg først og fremst ta utgangspunkt i makttematikken.

Som en første tilnærming kan makten som preger styreposisjoner, deles inn i en institusjonell og en relasjonell side. Den institusjonelle makten er knyttet til rollen og de lov-pålagte oppgavene som styrer skal ivareta og utføre (jf. Aarbakke mfl. 1999). Styrene er øverste organ i ledelsen av foretak, og som sådan innehar styrer og styremedlemmer makt til å fatte viktige beslutninger i bedriftene. Dette prinsipielle poenget endres ikke av at den reelle makten til ulike styrer og styremedlemmer vil variere sterkt, blant annet avhengig av styremedlemmers anseelse og makten til den daglige ledelsen i foretakene (Mace 1971; Lorsch & MacIver 1989; Huse 1995; Vinnicombe mfl. 2008). Den relasjo-

nelle makten ved styrer og styreposisjoner er basert på at disse kan være utgangspunkt for formelle nettverk, ved at ett og samme individ kan inneha to eller flere verv, og slik danne forbindelser mellom ulike styrer og foretak. Slike nettverk kan i seg selv betraktes som en maktstruktur. Den relasjonelle makten kan altså ikke knyttes til enkeltposisjoner eller enkeltstyrer, men dannes på basis av minst to av denne typen posisjoner. Det er et vesentlig poeng i denne sammenheng at loven om kjønnskvolterung kun innebærer en regulering av styrerepresentasjon, altså tilgang til den institusjonelle makten, mens tilgang til den relasjonelle makten ikke reguleres.

Nettverk, i form av begrepet «gutteklubben grei» og lignende, var for så vidt oppe i debatten om loven, men da først og fremst i form av diskusjoner om nettverksmekanismer som hindret kvinner i å få tilgang til posisjonene. Argumentet er som følger: En viktig rekrutteringsmekanisme til styrene er nettopp kontakter og nettverk. Dette kan være nettverk av vidt forskjellig karakter, fra uformelle nettverk basert på vennskap og kjennskap til formelle nettverk som styrenettverk. Både nettverksforskning (f.eks. Granovetter 2005; 1995) og næringslivsledere selv (Løyning 2001; Heidenreich 2010) framhever betydningen av nettverk i slike sammenhenger. Når det er slik at menn dominerer næringslivet på dette ledelsesplanet, er konsekvensen at de som er viktige i rekrutteringsprosessen, hovedsakelig er mannlige næringslivsledere som først og fremst har kontakt med aktuelle mannlige kandidater. Konsekvensen er at det først og fremst er menn som rekrutteres til styrer. Dermed oppstår det en selvopprettholdende, eller konserverende effekt, av denne rekrutteringsmekanismen: Menn rekrutteres gjennom nettverk til styrer, og disse nyrekrutterte mennene vil i neste omgang kunne bidra til at prosessen gjentas.

Det er nærliggende å tenke seg at en radikal endring i sammensetningen av styrene, der kvinner innehar en langt høyere andel av styreposisjonene, også vil få stor betydning for styrenettverkene. Her kan man imidlertid tenke seg flere ulike muligheter. For det første at kvinner får innpass i styrerommene slik loven forutsetter, men ikke, eller i liten grad, i styrenettverkene. Dette vil da utgjøre en slags minimumstilpassing til lovverket, der gamle nettverksmønstre i liten grad brytes. Inkludering i styrer innebærer med andre ord ikke nødvendigvis inkludering i styrenettverket.

For det andre kan man tenke seg at kvinner i stor utstrekning rekrutteres til to eller tre verv, noe som innebærer at kvinner bidrar til nettverksdannelser, uten å være en del av en nettverkselite eller det som ofte betegnes som *styre grossister*. Dersom kvinner på denne måten får to–tre styreverv, innebærer det altså at kvinner inkluderes i styrenettverket, og det vil slik sett være viktig med tanke på å bryte med tidligere mønstre. Gitt det store antallet verv som etter loven nå skal innehas av kvinner, og at endringene har skjedd over kort tid, er dette et sannsynlig scenario. En parallell utvikling kan være at det blir færre mannlige styremedlemmer med flere verv, inkludert færre mannlige *styre grossister*, men det trenger ikke være tilfelle. Det kan godt tenkes at en slik utvikling skjer uten at den gamle nettverkseliten forvitrer, for eksempel fordi behovet for en viss kontinuitet blir stort i en periode preget av store endringer, slik at mange i den gamle styremedlemskjernen beholder mange posisjoner.

Man kan også tenke seg et tredje scenario. Nettopp siden det her er snakk om endringer som er gjennomført på kort relativt kort tid, kan det tenkes at få kvinner er rekruttert til mange verv. Dette gjelder særlig siden styrenettverk i utgangspunktet kan fungere som en rekrutteringskanal. Det kan tenkes at kvinner

som kom tidlig inn i denne type posisjoner, kan rekrutteres til flere posisjoner, og slik får man en selvforsterkende mekanisme. Dermed har man en interessant vri på spørsmålet om inklusjon, mangfold og makt. Det kan tenkes at loven har paradoksale effekter i forhold til denne typen spørsmål – nemlig at det oppstår nye maktkonsentrasjoner basert på kvinnelige styremedlemmer.

Både en studie (Seierstad & Opsahl 2011) samt oppslag i media indikerer klart at det første scenarioet ikke har slått til. Det er ikke slik at kvinner er stengt ute fra styrenettverkene. Den nevnte studien fokuserer særlig på hvorvidt og på hvilken måte kvinner er inkludert i nettverkene mer generelt, mens fokuset i foreliggende artikkel er den gruppen styremedlemmer som er aller mest sentrale i nettverket, og som her betegnes som en nettverkselite. Begrunnelsen er naturligvis at når spørsmål om makt diskuteres, framstår denne gruppen som særlig interessant. Hovedspørsmålet som søkes belyst i denne artikkelen, kan dermed operasjonaliseres til følgende: I hvilken grad har det tredje scenarioet ovenfor slått til? Som vi skal se, har kvinner fått innpass i den mer eksklusive nettverkseliten, og i nærmere analyser av denne eliten skal det blant annet undersøkes om disse kvinnene også har betydningsfulle posisjoner i form av verv i store selskaper, og hvorvidt de har *lederverv* i styrer. Dessuten skal det undersøkes i hvilken grad det er kontakter internt i denne nettverkseliten, mellom *styre grossistene*, altså om kvinnene med nettverksterminologien kan sies å utgjøre et strukturelt senter.

Sosial kapital, styrenettverk og demografisk homogenitet

Selv om begrepet sosial kapital er et komplisert og omdiskutert begrep (for oversikter, se Portes 1998; Field 2003; Burt 2005), framstår

det som et nyttig utgangspunkt i en presentasjon av nettverksteoretiske resonnementer. Etter en presentasjon av begrepet om sosial kapital og ulike spesifiseringer av dette begrepet, skal teorier utviklet i forhold til studier av styrenettverk presenteres, samt teorier om nettverk og demografisk likhet. Disse begrepene og teoriene kan si noe om hvordan styrenettverk, og andre nettverk, kan utgjøre en viktig mulighetsstruktur. Her er det særlig makt som står i sentrum, og spørsmålet er da altså om kvinner har fått mer makt på basis av en endret nettverksstruktur der kvinner har fått innpass i en nettverkselite.

Basert på en gjennomgang av ulike teoretikere definerer Portes sosial kapital som «evnen aktører har til å sikre seg fordeler i kraft av medlemskap i sosiale nettverk eller andre sosiale strukturer» (Portes 1998:6). At medlemskap i styrenettverk kan betraktes som sosial kapital, framstår som rimelig; for eksempel er tilgang til informasjon og det *læringspotensialet* som kan knyttes til et slikt nettverk, framhevet av næringslivsledere selv (Løyning 2001). Den institusjonelle makten knyttet til styreposisjoner kan også framheves i denne sammenheng. Når nettverket er basert på posisjoner med en slik institusjonell makt, kan nettverket framstå desto mer betydningsfullt som sosial kapital.

Dette er foreløpig ganske generelt. Teorier om byttenettverk utgjør et mer spesifikt inntak til hvordan en slik sosial kapital kan være et maktgrunnlag. Et viktig argument i denne sammenheng er at *alternative* kilder til et gode er et grunnlag for makt, mens avhengighet av *en* kilde for å oppnå noe er et grunnlag for avhengighet (Emerson 1972; Cook, Emerson, Gillmore 1983). Mens begrepet om sosial kapital kan gjøres gjeldende for styremedlemmer med *ett* verv, siden man her møter en gruppe personer som kan utgjøre nyttige forbindelser i ulike sammenhenger, så

poengterer Emersons bytteteoretiske formulering hvordan den sosiale kapitalen kan utgjøre et maktgrunnlag for dem som har to eller flere verv. De strukturelle *alternativene* som oppstår i kraft av det å ha flere verv, kan betraktes som en effekt i *tillegg* til den rent additive effekten ved at man som regel har flere kontakter i kraft av å ha flere verv enn ved kun ett verv.

Dette utgjør en bytteteoretisk begrunnelse for hvorfor nettverkseliten utgjør en *maktelite*. Medlemmer av en slik elite kan i kraft av sine mange verv ses på som individer med mange strukturelle alternativer, for eksempel vedrørende tilgang til informasjon. Dersom kvinner kun innehar få verv, og dermed ikke blir medlemmer av en slik elite, vil deres makt basert på denne typen nettverk være begrenset av mangel på strukturelle alternativer.

Roland Burts (1992; 2005) resonnement om *strukturelle hull* bidrar med en videre teoretisk begrunnelse for hvorfor det å inneha flere verv framstår som potensielt betydningsfullt. Dette resonnementet handler om hvordan det å knytte sammen aktører som ellers ikke er forbundet, som i Burts terminologi utgjør relasjoner som krysser strukturelle hull, innebærer en form for sosial kapital. Her er det ikke den underforståtte trusselen som ligger i det at en aktør har strukturelle alternativer å spille på, som er kilden til makt, men *brobyggerfunksjonen*. Brobyggerens mulighet til å se gevinsten ved å koble sammen informasjon, kunnskap og aktører som ellers ikke ville blitt forbundet, er en potensiell kilde til innflytelse. Og her vil det da være slik at et styremedlem som kun har ett verv, ikke vil kunne ha en slik posisjon. Kun i kraft av minimum to verv vil et styremedlem, basert på styrenettverk, kunne utgjøre en forbindelse som krysser et strukturelt hull.

Denne tilnærmingen til makt og nettverk,

basert på begreper som sosial kapital, byttenettverk og strukturelle hull, gjelder i forhold til nettverk generelt, uavhengig av hvilke aktører som er forbundet. Det finnes imidlertid også en lang rekke studier som direkte fokuserer på styrenettverk, eller nettverk av overlappende styreverv, som det også omtales som. I disse studiene benyttes som regel teorier og begreper som spesifikt tematiserer styrenettverk og betydningen av dem, mens de mer generelle begrepene som er omtalt ovenfor, i mindre grad er benyttet. Det er imidlertid ingen motsetning her, dette handler først og fremst om ulikt fokus.

I studier av overlappende styreverv har makt hele tiden stått i sentrum av oppmerksomheten, for eksempel ved at styrenettverk er uttrykk for illegitime samarbeidsrelasjoner og karteller (jf. Pujo Committee 1913) eller at styrenettverk er uttrykk for ulike typer finansaktørers innflytelse og kontroll over andre deler av næringslivet (Stokman mfl. 1985). Selv om de fleste nyere studier nedtoner betydningen av denne typen relasjoner som uttrykk for *direkte* kontrollrelasjoner (Mintz & Schwartz 1985; Scott 1997), vektlegges likevel slike relasjoner som grunnlag for mer indirekte makt knyttet til informasjonsutveksling, læring og koordinering (for en oversikt over denne forskningen, se Grønmo & Løyning 2003). Med andre ord: Er man sentralt plassert i et slikt nettverk, har man en gunstig strukturell posisjon, for eksempel knyttet til tilgang til informasjon, som kan være et grunnlag for innflytelse.

Ut fra et klasse- og eliteperspektiv har overlappende styreverv blitt tematisert som et grunnlag for koordinering og styrking av samhold i en overklasse (f.eks. Zeitlin 1974; Mizruchi & Schwartz 1987). Enkelte teorier legger i denne sammenheng vekt på at samtlige styremedlemmer i store bedrifter har en betydning i så henseende. Michael Useems

(1984) teori om «indre sirkel grupperinger» legger imidlertid vekt på den sentrale rollen som styremedlemmer med flere verv har; disse utgjør en indre kjerne som er sentrale når det gjelder å bevare og styrke klassens samhold.

Et annet sett av teorier dreier seg om demografisk homogenitet og minoriteter i en sosial gruppe. For det første finnes det studier som viser i hvilken grad individer tenderer til å knytte bånd til andre individer som er like på viktige variabler, inkludert kjønn (McPherson mfl. 2001). Dette er kanskje først og fremst viktig for å forklare den konserverende effekten som rekruttering gjennom nettverk hadde på styrer før loven ble implementert. Menn vil enklere knytte kontakter til andre menn, og derfor blir rekrutteringen til styrer skjev. En lovregulering vil overstyre en slik mekanisme. Loven innebærer at kvinner får innpass i denne typen sosiale sirkler til tross for tendensen til demografisk homogenitet. Hensikten til loven er nettopp å sikre en demografisk heterogenitet etter kjønn.

Et relatert fenomen i denne sammenheng er betydningen av å være i mindretall i en sosial gruppe, eller det at man ut fra viktige kriterier blir marginalisert (jf. Westphal & Milton 2000). Relevante kriterier her er ikke begrenset til kjønn; det kan for eksempel også være alder, erfaring og utdanning. I en undersøkelse har Heidenreich og Storvik (2010) vist at menn og kvinner i ASA-styrer er ulike på alle disse variablene.

Nå er en styrerepresentasjon på 40 prosent en ganske stor andel, som kan gjøre resonnet mindre viktig. Man kan imidlertid ikke se bort fra at det kan være aktuelt i enkelte styrer og i enkelte situasjoner. Poenget i denne sammenheng er at Westphal og Milton (2000) finner at nettverksforbindelser på ulike måter kan påvirke betydningen av en slik mindretallsposisjon. Dersom styremedlemmer som er i et

mindretall, har (tidligere) annen erfaring med å være i mindretall i styre, kan det øke deres innflytelse, blant annet ved at disse har større erfaring med å takle rollen som minoritet i et styre. Westphal og Milton finner også at dersom styremedlemmer i et mindretall har kontakter til flertallsstyremedlemmer via verv i andre styre, styrkes innflytelsen deres, blant annet fordi kontakten bidrar til å skape personlige bånd som kan overstyre stereotypiske oppfatninger. På et mer generelt grunnlag kan det argumenteres for at den sosiale kapitalen og de strategiske mulighetene som kan knyttes til styrenettverk, kan bidra til å redusere betydningen av det å være i et mindretall, enten mindretallsstatusen er basert på kjønn, alder eller andre faktorer. Dermed kan det igjen argumenteres for at kvinners posisjon i styrenettverk kan være av avgjørende betydning for hvordan kvinner håndterer styrearbeid, og hvordan kvinner oppfattes av menn i styre.¹

Det er altså flere teoretiske inntak som begrunner og poengterer hvordan styrenettverk utgjør et viktig grunnlag for makt og innflytelse i næringslivet, og som kan tjene som begrunnelser for hvorfor det er viktig å kvotere demografiske minoriteter inn i styreposisjoner. Derfor er det viktig å undersøke, ikke kun i hvilken grad loven overholdes, men også effektene av loven i forhold til styrenettverk. Som en bakgrunn skal jeg, før jeg går nærmere inn på ASA-foretakene etter at loven trådte i kraft, kort se på utviklingen i forhold til kjønnssammensetningen i styre og styrenettverk for en annen gruppe foretak i tiårene før loven trådte i kraft: Dette dreier seg om de 210–250 største norske foretakene i perioden 1970 til 2005.

Kvinner i styrenettverk før loven om kjønnskvolter

I dette avsnittet presenteres tall fra en tidligere studie av styrenettverk for perioden 1970–1995, samt nye tall for årene 2000 og 2005. Hensikten er å undersøke om man kan se noen tidlige effekter av loven om kjønnskvolter før implementeringen i 2008. Særlig de siste årene forut for implementeringen var preget av både debatten om og vedtaket av loven i 2003, og man kan dermed tenke seg en tidlig effekt av loven i årene etter dette vedtaket. For den tidlige perioden er tallene basert på de 200 største foretakene utenom banker etter omsetning, samt de 50 største bankene etter forvaltningskapital, for de to siste tidspunktene er tallene basert på de 200 største foretakene samt de 10 største bankene.² Det er naturligvis problematisk å sammenligne dette utvalget foretak med ASA-foretak. Hensikten her er kun å gi en viss pekepinn på utviklingen i forhold til styrenettverk i store foretak i perioden umiddelbart før lovendringen, som en bakgrunn for å diskutere ASA-reformen.

Det disse tallene viser, er at vi har å gjøre med en utpreget mannsdominert arena fram til og med 1990-tallet, men at relativt store endringer skjedde på 2000-tallet, både hva angår styreposisjoner som sådan, og i enda større grad styrenettverk. Blant styremedlemmer generelt varierer kvinneandelen mellom 0,5 prosent i 1970 og 10,7 prosent i 1995. Blant styremedlemmer med minst to styreverv er det nesten ingen kvinner, fra 0 prosent i 1970 til 1,6 prosent i 1995. Som tabell 1 viser er det imidlertid en klar økning i kvinneandelene både fram til år 2000 og fram til 2005. Og endringen er særlig stor blant styremedlemmer som har minst to verv. I 2005 er vel en fjerdedel av styremedlemmene kvinner, uansett hvilken kategori styremedlemmer vi fokuserer på.

Tabell 1. Andel kvinner etter antall verv 2000–2005

Tidspunkt	Antall verv	Andel kvinner	Antall styremedlemmer
2000	1 styreverv	13 %	1333
	2–4 styreverv	9 %	97
	Sum	13 %	1430
2005	1 styreverv	27 %	1300
	2–4 styreverv	26 %	87
	Sum	27 %	1387

I nettverksanalyser er *sentralitet* den viktigste måten å måle makt på. Jo mer sentral posisjon en aktør har i nettverket, desto mer innflytelse og makt kan man anta at aktøren har. Det finnes ulike indikatorer for sentralitet, som søker å måle makt basert på ulike typer sosiale mekanismer (Freeman 1978; Wasserman & Faust 1994). Disse indikatorene kan betraktes som operasjonaliseringer av hvordan styrenettverket er en mulighetsstruktur og et grunnlag for makt. Her skal de tre vanligste indikatorene benyttes. For det første *grad*, det vil si antall styremedlemmer man har en direkte forbindelse til (og som også utgjør aktørens *egonettverk*). Dette er den enkleste indikatoren der omfanget av ens kontaktnett måles, og der *direkte tilgang* til spesifikke andre betraktes som betydningsfullt i et makt-perspektiv. Dette omtales også som *lokal sentralitet* og kan ses på som et uttrykk for sosial kapital: jo høyere grad desto mer sosial kapital. En grad som er så høy at den kun kan oppnås gjennom flere styreverv, kan også relateres til resonnementene om byttenettverk og strukturelle hull, siden man da er i en posisjon der man knytter sammen ulike styre, og dermed ulike grupper av individer. Motsatsen til dette er *global sentralitet* som måles ved hjelp av indikatoren *nærhet*. Her måles avstanden, i grafteoretisk forstand, til alle andre aktører i nettverket. Dette representerer aktørens mer

allmenne tilgang til andre, og kan for eksempel være viktig i forhold til å fange opp informasjon eller rykter på et tidlig stadium. Det kan også ses som et uttrykk for aktørers sosiale kapital, der ikke bare ens umiddelbare forbindelser tas med i betraktningen, men hele nettverket. Nærhet varierer fra 1, som innebærer at aktøren har direkte forbindelser til alle andre enheter i nettverket, til det teoretiske minimum 0, som innebærer at aktøren ikke har noen forbindelser.³

Den tredje indikatoren er en mellomleddsposisjon som viser i hvilken grad enkeltaktører befinner seg mellom par av andre aktører, og dermed fungerer som bindeledd mellom disse. Brobygger og portvakt er stikkord for relevante sosiale mekanismer i denne sammenheng. Igjen varierer indikatorene mellom 1, der aktøren befinner seg mellom alle andre par av aktører, og 0, der aktøren ikke har en slik nøkkelposisjon mellom noen andre par av aktører. Denne indikatoren kan betraktes som en operasjonalisering av resonnementene om byttenettverk og strukturelle hull.

I tabell 2 og 3 presenteres oversikter over i hvilken grad kvinner er representert blant *de mest sentrale styremedlemmene* i 2000 og 2005, målt etter alle disse indikatorene for sentralitet. Dette utgjør en operasjonalisering av det mer generelle begrepet «nettverkselite».

Tabell 2. Antall kvinner blant de mest sentrale styremedlemmene etter ulike sentralitetsmål i 2000

	<i>Blant de 10 mest sentrale</i>	<i>Blant de 25 mest sentrale</i>	<i>Blant de 50 mest sentrale</i>
<i>Grad</i>	1	4	7
<i>Nærhet</i>	0	5	9
<i>Mellomleddsposisjon</i>	0	0	5

Tabell 3. Antall kvinner blant de mest sentrale styremedlemmene etter ulike sentralitetsmål i 2005

	<i>Blant de 10 mest sentrale</i>	<i>Blant de 25 mest sentrale</i>	<i>Blant de 50 mest sentrale</i>
<i>Grad</i>	5	11	26
<i>Nærhet</i>	3	11	19
<i>Mellomleddsposisjon</i>	2	7	10

Tendensen fra tabell 1 kommer også til syne i forhold til disse sentralitetsindikatorerne. Det er en markant endring fra 2000 til 2005, for eksempel stiger antallet kvinner blant de 10 mest sentrale individene målt etter grad fra 1 til 5. Blant de 50 mest sentrale styremedlemmene målt etter grad stiger antallet fra 7 til 26. Selv om endringen ikke er like markant i forhold til alle indikatorerne, er den generelle tendensen klar: Kvinner går fra å være ganske marginalt representert blant de mest sentrale styremedlemmene i 2000 til å utgjøre et betydelig innslag, og i enkelte tilfeller rundt halvparten, av disse styremedlemmene i 2005.

Konklusjonen er at allerede før loven om kjønnskvalifisering i ASA-styrer trådte i kraft, skjedde det store endringer i styrenettverk blant store foretak i Norge. Fram til 2005 blir kvinner jevnt over langt bedre representert i gruppen styremedlemmer med flere styreverv, og en god del kvinner får svært sentrale posisjoner i styrenettverket. De viktigste enkeltstående faktorene man kan peke på for å forklare utviklingen, er sannsynligvis *debatten* om loven om kjønnskvalifisering, som preget hele denne perioden, samt lovvedtaket i 2003. Selv om utvalget foretak som er inkludert her, ikke er begrenset til ASA-selskaper, er det likevel ikke urimelig å anta at store foretak *generelt* blir påvirket i retning av å øke kvinneandelen

på grunn av debatten og lovvedtaket. I tillegg kan man peke på den mer generelle, og internasjonale debatten om god foretaksstyring som for alvor bredte om seg på 1990-tallet (Blair 1995; Turnbull 1999). Her var blant annet mangfold i styret en faktor som ofte ble trukket fram, inkludert mangfold i den spesifikke betydningen at både menn og kvinner bør være representert i bedriftsstyrer. Dette er også noe næringslivsledere i Norge eksplisitt har vært opptatt av (Løyning 2001).

Loven om kjønnskvalifisering til ASA-styrer trådte i kraft 1.1.2008, og innebærer altså at kvinneandelen skal være på minst 40 prosent i alle ASA-styrer. Som den historiske oversikten over viser, tvinger dette fram en radikal endring i styresammensetningen for mange selskaper på relativt kort tid. Slik sett er det kanskje ikke overraskende at kvinneandelen stiger markant i årene før loven trådte i kraft, siden det er rimelig at selskaper relativt tidlig begynner med tilpasningen til en så omfattende reform. Siden kvinner, til tross for denne økningen, fremdeles utgjorde et klart mindretall av styremedlemmene på dette tidspunktet, er det kanskje mer overraskende at kvinner ble så sentrale i styrenettverket som de ble, allerede i 2005. Spørsmålet er videre hvordan disse fordelingene ser ut etter at loven trådte i kraft.

Kjønnskvolter og ASA-styrenettverk i 2008

De videre analysene er basert på data om samtlige allmennaksjeselskaper i mars 2008, altså rett etter at loven om kjønnskvolter trådte kraft. Dataene er levert av Brønnøysundregistrene. I nettverksanalysene kobles aktører og styre gjennom navn, noe som kan være problematisk. Det er da viktig å identifisere unike personer: Er Olga Olsen i et bestemt styre den samme Olga Olsen som er medlem av et annet, eller er det snakk om to ulike personer? I sistnevnte tilfelle kan man konstruere nettverksrelasjoner som ikke finnes. Ulike stavemåter av samme persons navn kan også skape problemer og lede til at én person behandles som to ulike personer i analysene, og man vil ikke avdekke relasjoner som faktisk finnes. Datakvaliteten i denne studien sikres godt ved at ikke bare navn, men også styremedlemmenes postadresser har vært tilgjengelig. Slik er det enkelt å kontrollere om man har med to personer med samme navn å gjøre, eventuelt samme person med ulike stavemåter. Når det gjelder kjønn, er dette kodet manuelt etter personers navn. I tvilstilfeller er SSBs navnestatistikk konsultert. I enkelte tilfeller er også søk på Internett brukt.

Som tabell 4 viser, er andelen kvinner nær 40 prosent både når vi tar utgangspunkt i samtlige 452 allmennaksjeselskaper, og når vi begrenser oss til foretakene som er inkludert i *hovedkomponenten*, som kan ses på som de viktigste i et nettverksperspektiv.⁴ Hovedkompo-

nenten er de foretakene som er forbundet seg imellom, direkte eller indirekte. Her ekskluderes altså de foretakene som er med i mindre komponenter, og de foretakene som ikke har noen forbindelser til andre foretak.

Siden denne oversikten er basert på styresammensetningen etter at loven om kjønnskvolter trådte i kraft, er det naturligvis ikke overraskende med en så høy kvinneandel. Det viktige spørsmålet i denne sammenheng er hva kvinneandelen innebærer i forhold til posisjon i styrenettverkene.

Kjønnsfordelingen etter sentralitet

I tabell 5 presenteres gjennomsnittlige sentralitetsverdier etter kjønn, basert på de ulike sentralitetsindikatorer. Som tabellen indikerer, er kvinner generelt sett enten mer sentrale enn menn, når sentralitet måles etter grad og mellomleddsposisjon, eller omtrent like sentrale som menn, når sentralitet måles etter nærhet. Tabellen viser også at forskjellen mellom menn og kvinner er størst blant overlappere, det vi si blant dem som har to eller flere verv (igjen med unntak av *nærhet*). For eksempel har kvinnelige overlappere i gjennomsnitt flere direkte forbindelser til andre styremedlemmer enn det mannlige overlappere har, henholdsvis 13,4 og 11,2 forbindelser. Dette er slik sett et klart tegn på at loven om kjønnskvolter har hatt stor effekt på kvinners styrenettverk. Generelt har kvinner med styreposisjoner i ASA-selskaper større «nettverksressurser» basert på disse posisjonene enn menn.

Tabell 4. Oversikt over antall bedrifter og styremedlemmer totalt og i hovedkomponent

	Antall bedrifter	Antall (unike) styremedlemmer	Antall kvinner	Kvinneandel
Totalt	452	1924	726	38
Hovedkomponent	272	1153	434	37

Tabell 5. Sentralitet til kvinner og menn målt etter grad, mellomleddsposisjon og nærhet Gjennomsnitt*

		Kvinner	Menn	Alle
Gjennomsnittlig grad (individer)	Alle	7,5	6,6	6,9
	Overlappere	13,4	11,2	12,2
Mellomleddsposisjon	Alle	0,007	0,003	0,005
	Overlappere	0,027	0,017	0,022
Nærhet	Alle	0,17	0,17	0,17
	Overlappere	0,18	0,18	0,18

*Tallene for mellomleddsposisjoner blir svært små i et nettverk av denne størrelsen, siden det potensielt er et svært stort antall par enheter (nevneren i brøken) en aktør kan inneha en strategisk posisjon mellom (telleren i brøken). I tillegg vil mange med kun ett verv ha en mellomleddsposisjon på 0, noe som naturligvis bidrar til å gjøre gjennomsnittet lavt. For å få fram forskjeller må derfor tallene oppgis med mange desimaler.

Tabell 6. Antall kvinner blant de mest sentrale styremedlemmene i ASA-selskaper 2008

	10 mest sentrale	25 mest sentrale	50 mest sentrale
Grad	8	15	30
Nærhet	4	10	16
Mellomleddsposisjon	5	18	29

Tabellen viser altså at kvinner generelt sett er sentralt plasserte i dette nettverket, sammenlignet med menn. Spørsmålet nå er hvordan fordelingen etter kjønn er i nettverkseliten, som her altså vil si de mest sentrale styremedlemmene. I tabell 6 presenteres disse tallene for henholdsvis de 10, 25 og 50 mest sentrale styremedlemmene. Igjen benyttes de tre ulike sentralitetsindikatorer som er presentert ovenfor.

Som tabellen viser, er kvinner svært godt representert blant de mest sentrale styremedlemmene. Basert på to av sentralitetsindikatorer, grad og mellomleddsposisjon, er kvinner langt bedre representert i denne gruppen styremedlemmer enn det man skulle forvente, både ut fra at loven om kjønnskvotering er implementert, og ut fra endringene som skjer i årene fram til 2005. I forhold til disse indikatorer dominerer kvinner oversikten over de mest sentrale styremedlemmene, særlig i forhold til sentralisering målt etter grad, der åtte av de ti mest sentrale

styremedlemmene er kvinner. Også i forhold til mellomleddsposisjon er mange kvinner svært sentrale; kvinner utgjør minst halvparten av de mest sentrale styremedlemmene. Kun i forhold til sentralitet målt som nærhet har det ikke skjedd en slik utvikling, her er det et mindretall kvinner blant de mest sentrale styremedlemmene. Men det er jo uansett slik at selv om kvinner er i mindretall blant de mest sentrale styremedlemmene målt ut fra nærhet, er kvinner likevel også her godt representert blant de henholdsvis 25 og 10 mest sentrale styremedlemmene.

Det er middels til svært høy korrelasjon mellom sentralitetsindikatorer: Er man sentral etter *en* indikator, er det en klar tendens til at man er sentral også etter de andre indikatorer.⁵ Med utgangspunkt i dette kan vi identifisere styremedlemmer som er blant de mest sentrale ut fra *samtlig* indikatorer, altså styremedlemmer som er sentrale uansett hvilke indikator man tar utgangspunkt i.

Tabell 7. Antall personer som er sentrale etter alle sentralitetsindikatorer, etter kjønn og totalt

	<i>Blant de 10 mest sentrale styremedlemmene</i>	<i>Blant de 25 mest sentrale styremedlemmene</i>	<i>Blant de 50 mest sentrale styremedlemmene</i>
<i>Kvinner</i>	3	7	11
<i>Menn</i>	2	3	10
<i>Totalt</i>	5	10	21

I tabell 7 ser vi at dette utgjør en relativt eksklusiv gruppe styremedlemmer. Det er for eksempel 21 styremedlemmer som er blant de 50 mest sentrale styremedlemmene, uansett indikator. Vi ser også at tendensen som er påpekt ovenfor, gjør seg gjeldende her. Kvinner er i flertall blant disse styremedlemmene.

Konklusjonen er dermed klar: Uansett betraktningvinkel, enten vi ser på *alle* styremedlemmene eller ulike grupper av de *mest sentrale* styremedlemmene, og uansett hvilken type sentralitet vi måler, eller om vi ser på alle typer sentralitet samtidig: Med et delvis unntak i forhold til nærhetsindikatoren, er kvinner mer sentrale enn menn i nettverket.

Andre indikatorer for makt

Gitt at styreverv i ASA-selskaper er posisjoner med (institusjonell) makt, og gitt at sentralitetsindikatorene ovenfor faktisk er valide uttrykk for (relasjonell) makt, kan man konkludere med at kvinner har mye makt i ASA-foretak, og dermed i det norske næringslivet. Det er imidlertid klart at dette utgjør et ganske allment eller overordnet bilde av situasjonen. I denne analysen behandles alle styreposisjoner, og dermed alle relasjoner, likt. Spørsmålet er om bildet av de mektige kvinnene holder seg dersom vi ser nærmere på *hvilke typer* posisjoner kvinner har. Utgangspunktet for analysene nedenfor er de styremedlemmene som er blant de 25 mest sentrale etter *en eller flere* sentralitetsindikatorer. Dette utgjør til sammen 46 personer, 25 kvinner og 21 menn, og er altså et mer inkluderende kriterium enn det som er benyttet ovenfor. Hensikten er å ha

et litt bredere grunnlag når det nedenfor skal undersøkes i hvilken grad kvinnene blant disse styremedlemmene har mange verv i sentrale bedrifter, i store bedrifter, og i hvilken grad sentrale kvinner har *lederverv* i styrene. I denne sammenheng betraktes disse faktorene som mer nyanserte inntak til spørsmålet om makt, ved at posisjoner i store eller sentrale bedrifter veier tyngre enn posisjoner i mindre og mer perifere bedrifter, og lederverv veier tyngre enn verv som menig styremedlem.

Når det gjelder *sentrale bedrifter*, måles dette ut fra hvor mange forbindelser bedrifter har til andre bedrifter, basert på *andre* styreverv som bedrifters styremedlemmer har.⁶ Utgangspunktet her er de 25 mest sentrale bedriftene målt etter hvor mange forbindelser disse har gjennom styrenettverk til andre ASA-selskaper – her mellom 10 og 19 forbindelser til andre selskaper – og inkluderer bedrifter som Aker Solutions, Kverneland og Norsk Hydro.

Her vil det være en sammenheng mellom sentrale bedrifter og sentrale styremedlemmer på den måten at de mest sentrale styremedlemmene alene har så mange verv at det vil gi bedriften en relativt sentral posisjon i bedriftsnettverket. Dette gjelder imidlertid først og fremst kun for de to styremedlemmene med flest verv, to kvinner med henholdsvis 10 verv (hvorav 9 er i de 25 mest sentrale bedriftene) og 9 verv (hvorav 7 er i de 25 mest sentrale bedriftene). Med unntak av disse styremedlemmene er det ikke slik at posisjonen til de mest sentrale bedriftene er basert på *en* persons verv. Spørsmålet er uansett hvordan de

sentrale styremedlemmene *mer generelt* er representert i bedriftene.

Gjennomsnittlig har kvinnene i denne gruppen 1,44 verv i de 25 mest sentrale bedriftene, mens tilsvarende tall for menn er 1,29 verv. Av disse sentrale styremedlemmene har 12 styremedlemmer 2 eller flere verv i sentrale bedrifter, 6 kvinner og 6 menn. Det er med andre ord fremdeles slik at kvinner gjør seg sterkt gjeldende når vi fokuserer på verv i sentrale bedrifter.

Det neste kriteriet for makt tar utgangspunkt i størrelsen på bedriftene, og er basert på den enkle antakelsen at jo større en bedrift er, desto mer betydningsfulle er styrevervene.

Størrelsen på bedriftene måles her etter omsetning i 2008. Slike data er tilgjengelig for 256 av de 272 bedriftene i hovedkomponenten. Gjennomsnittlig omsetning i disse bedriftene i 2008 var på 5,7 mrd. kroner. Det bør imidlertid påpekes at StatoilHydro her veier svært tungt. Utenom dette selskapet er gjennomsnittet på 3,4 mrd. kroner. De 46 sentrale styremedlemmene har til sammen 164 verv i 91 av disse bedriftene. Gjennom vervene er styremedlemmene i gjennomsnitt medansvarlige for en omsetning på cirka 14,5 mrd. kroner. Kvinner er i gjennomsnitt medansvarlige for 15,5 mrd. kroner, og menn for 13 mrd. kroner. Tallene er imidlertid sterkt påvirket av styrevervet til én kvinnelig styregrossist i StatoilHydro. Dersom vi ekskluderer dette vervet, reduseres omsetningen som kvinnelige styremedlemmer i gjennomsnitt er ansvarlig for, til 8,7 mrd. kroner.

Dersom vi kun fokuserer på de 25 største selskapene, som vil si ASA-selskaper med cirka 4 milliarder eller mer i omsetning, har 22 av de sentrale styremedlemmene verv i disse selska-

pene, hvorav 11 er kvinner. Det er 8 av disse styremedlemmene med *mer enn ett* verv i slike store ASA-selskaper, hvorav 4 er kvinner. Det er kun én person som har mer enn to verv i disse store selskapene; en kvinne med tre verv.

Dermed er det et litt blandet bilde som kommer til syne når vi undersøker størrelsen til selskapene som sentrale kvinner og menn har verv i. Når vi ekskluderer StatoilHydro, representerer posisjonene til de sentrale kvinnene generelt en lavere omsetning enn posisjoner til de sentrale mennene. Når StatoilHydro inkluderes, gjør de sentrale kvinnene seg like mye gjeldende i disse styrene som sentrale menn.

Har så disse kvinnene innflytelsesrike posisjoner etter det siste kriteriet for innflytelse, det vil si lederverv i styrene? Her handler det om den institusjonelle makten som ble diskutert innledningsvis: styreposisjoner som sådan kan ses på som posisjoner med makt gitt den lovbestemte institusjonelle rollen styret som organ skal ivareta. Selv om dette gjelder på generelt grunnlag, er det likevel slik at det er et internt hierarki innad i styrene, der styreleder i utgangspunktet har langt mer innflytelse enn menige styremedlemmer. Styreleder har for eksempel mye mer kontakt med den daglige ledelsen i foretaket, også utenom styremøtene, og kan slik sett antas å ha en bedre oversikt over utviklingen i foretaket og mer kontroll over dagsordenen til styret. Spørsmålet er så om sentrale kvinnelige styremedlemmer også innehar styrelederverv. I tabell 8 presenteres en oversikt over de 164 posisjonene de 46 sentrale styremedlemmene har, fordelt etter kjønn og rolle i styret.

Tabell 8. Styreposisjoner til sentrale styremedlemmer, fordelt etter kjønn og rolle i styret

	Antall personer	Antall posisjoner			Sum
		Styremedlem	Nestleder	Leder	
Kvinner	25	90	7	2	99
Menn	21	31	5	29	65
Sum	46	121	12	31	164

Her ser vi at det tradisjonelle kjønnsmonsteret fremdeles gjør seg gjeldende fullt ut. Av de 31 ledervervene er det kun 2 som innehas av kvinner. Det er noen flere kvinnelige nestledere, men stort sett er disse sentrale kvinnelige styremedlemmene vanlige styremedlemmer. De 21 sentrale mennene har til sammen omtrent like mange lederverv som vanlige styreverv: 29 lederverv og 31 verv som menige styremedlemmer.

Dette gjelder også om vi kun ser på de aller mest sentrale styremedlemmene. De tre styremedlemmer med flest verv er alle kvinner, to med 9 verv og en med 10 verv, noe som til sammen utgjør 28 styreposisjoner. Blant disse posisjonene er det kun ett lederverv og ett nestlederverv.

Gitt at mange kvinner har relativt liten erfaring som styremedlem i denne typen selskaper, og gitt at lang erfaring er viktig som kriterium for rekruttering til styrelederverv, er det kanskje lite overraskende at det er få kvinner med lederverv. Siden tendensen er så klar, er det likevel rimelig å stille spørsmål ved om dette utgjør en tradisjonsbestemt barriere mot kvinners styrekarriere. Her må utviklingen over tid undersøkes før dette spørsmålet kan besvares.

Egonettverket til sentrale styremedlemmer

Selv om kvinner ikke har inntatt alle maktposisjoner i ASA-selskapene på lik linje med menn, er det likevel slik at kvinner på kort tid har fått en sentral posisjon i styrenettverkene. I dette avsnittet skal vi se nærmere på hva som preger

nettverket de ulike sentrale styremedlemmene har på basis av disse styreposisjonene, mer presist hva som preger *egonettverket* til de mest sentrale styremedlemmene.

Som vist ovenfor er grad en av de viktige indikatorene på sentralitet. Grad indikerer også *størrelsen* på egonettverket. Dersom graden er på for eksempel 30, betyr dette at man har direkte forbindelser til 30 andre personer, som da utgjør ens egonettverk. Her skal egonettverkene undersøkes med hensyn til kjønnsfordeling og med hensyn til hvor sentrale styremedlemmene i egonettverkene er. Analysene av egonettverk nedenfor tar utgangspunkt i de 50 mest sentrale styremedlemmene etter grad. Her skal imidlertid *antall verv* benyttes som tilleggs-kriterium. Kun de med minimum 4 verv i ASA-styrer inkluderes. Dette sikrer for det første at definisjonen av styremedlemmer som sentrale er mindre sårbar i forhold til utskiftninger i enkeltstyrer. For det andre sikrer det at karakteristika ved egonettverkene ikke i for stor grad er påvirket av enkeltstyrers sammensetning, men er basert på styremedlemmer fra et relativt stort antall styrer.⁷ Dessuten er det som regel antall verv som er utgangspunktet for begrepet styregrossist. Når vi slik kombinerer kriteriene, de styremedlemmene som har minst fire verv, og som er blant de 50 mest sentrale etter grad, ender vi opp med 24 styremedlemmer, 11 menn og 13 kvinner.⁸

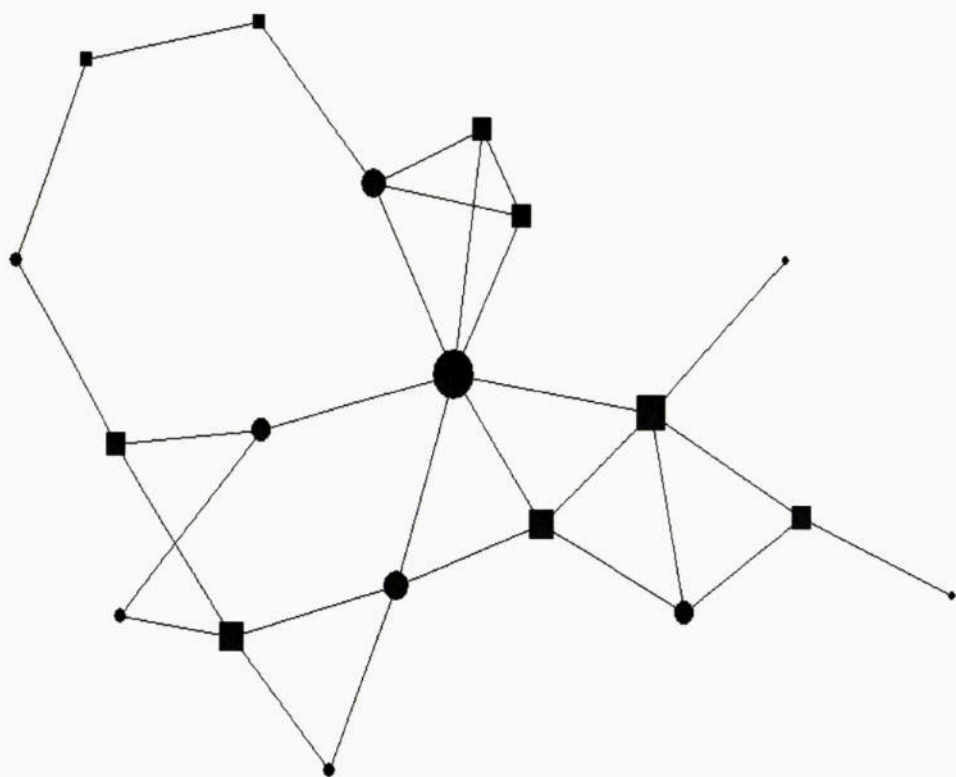
Når vi ser på kjønnsfordelingen i de sentrale kvinnelige styregrossistenes egonettverk, finner vi at kvinneandelen er på 28 prosent, mens kvinneandelen i mannlige styregrossis-

ters egonettverk er på 44 prosent. Med andre ord møter kvinner færre andre kvinner i sitt egonettverk enn det menn gjør i sine egonettverk. Hovedforklaringen på dette mønsteret er en tendens til at kvinner har flere verv i styrene der sentrale kvinnelige styregrossister er medlemmer enn det menn har, hvilket gjør at de kvinnelige styregrossistene i større grad møter de samme kvinnene i flere styrever. I egonettverket teller hver person kun én gang, uavhengig av i hvor mange styrever de møtes. Når man møter samme person i flere styrever, kan dette heller ses på som en indikator på styrken til relasjonen. Kvinner møter slik sett færre kvinner i sine egonettverk enn det menn gjør, men dette oppveies av at relasjonen til disse kvinnene er sterkere. En delforklaring er basert på hvordan egonettverk er definert. Egonettverk er personene som ego har forbindelser til, ego selv er med andre ord ikke inkludert i egonettverket. Kvinneandelen vil dermed bli noe redusert i kvinners egonettverk, siden ego i disse tilfellene er kvinner som ikke inkluderes i beregningen av andelen.⁹

Et annet spørsmål er om disse sentrale styregrossistene har forbindelser *seg imellom*, og slik sett kan sies å utgjøre et slags strukturelt sentrum i nettverket.¹⁰ Siden vi her snakker om et relativt lite antall enheter, 24 styremedlemmer, kan det illustreres på en oversiktlig måte gjennom et sosiogram (jf. fig. 1). Som vi ser av figuren, har de fleste av de sentrale styregrossistene direkte forbindelser seg imellom. Det er kun tre styregrossister som ikke har noen forbindelser til andre sentrale styregrossister, og som derfor ikke er inkludert i figuren. Med en tetthet på 0,17 framstår ikke nettverket som spesielt tett, og den gjennomsnittlige distansen mellom par av enheter er 2,73.¹¹ I denne sammenheng er det imidlertid viktig å understreke at kun direkte relasjoner mellom styregrossister er inkludert; det vil være mange flere *indirekte* relasjoner mellom

disse styregrossistene via andre styremedlemmer som ikke selv er styregrossister. Dersom man tar utgangspunkt i nettverket som dannes på basis av de styrene som styregrossistene er medlem av, til sammen 121 styrever og 742 styreposisjoner, reduseres gjennomsnittlig avstand mellom par av styregrossister til 1,9. Vi kan dermed konkludere med at det er relativt nære forbindelser mellom styregrossistene. I forhold til kjønnsvariabelen avdekker sosiogrammet at selv om noen kvinnelige styregrossister ikke er inkludert i nettverket, er det også slik at kvinnelige styregrossister er sentrale i dette nettverket. Det gjelder ikke minst den mest sentrale aktøren i sosiogrammet, en kvinne med 7 forbindelser (midt i fig. 1). Denne aktøren kan betraktes som en brobygger i styreeliten. Uten de forbindelsene denne kvinnen representerer, blir avstanden mellom mange av de andre styregrossistene mye lengre.¹² Også betraktet fra denne synsvinkelen er med andre ord kvinner viktige i nettverket.

Sosiogrammet illustrerer også at det er lite som tyder på at styrenettverket er segmentert på den måten at kvinner først og fremst har kontakter med andre kvinner, mens menn først og fremst har forbindelser til andre menn. En indikasjon på det samme er for øvrig det ovenfor nevnte funnet – at sentrale kvinners egonettverk er preget av en relativt høy andel menn. Det er for så vidt ikke overraskende: Nettverket det er snakk om her, er ikke vennskapsnettverk, uformelle rådgivningsnettverk eller lignende, den typen nettverk som særlig er preget av demografisk likhet og av at individer på mer eller mindre selvstendig grunnlag selv velger kontakter. Her er det snakk om formelle nettverk basert på styreposisjoner, der etableringen av mange av nettverksforbindelsene heller må betraktes som en bieffekt av at man aksepterer tilbud om styreposisjoner. Man kan få tilbud om styreposisjo-



Figur 1. Direkte relasjoner mellom sentrale styregrossister*

*Sirkler = kvinner, firkanter = menn. Størrelsen på nodene representerer antall direkte forbindelser til andre styregrossister, med et minimum antall relasjoner på 1 og et maksimum på 7.

ner basert på spesifikke kontakter med styremedlemmer, og man kan takke ja til en posisjon fordi man ønsker å etablere kontakt med spesifikke andre medlemmer av dette styret, men selv i slike tilfeller vil det som regel være styremedlemmer i styret som ikke er vesentlige for om man velger å akseptere vervet eller ikke. Forbindelser som etableres til slike styremedlemmer, vil dermed ha karakter av å være en ren bieffekt. Når nettverksdannelsen foregår på en slik måte, vil ikke mekanismen om demografisk likhet spille noen avgjørende rolle. Derimot vil de samme generelle mekanismene som avgjør sammensetningene av styrer, være viktige for sammensetningen av egonettverkene.

Kvinner sentrale posisjon i styrenettverket

Loven om kjønnskvalifisering til ASA-styrer representerte en radikal reform: på kort tid måtte den demografiske sammensetningen av de fleste styrer gjennomgå store endringer. Enda mer slående er endringen når vi ser på styrenettverket som dannes ut fra disse styreposisjonene. Mens kvinner i praksis er fraværende i styrenettverk i store bedrifter så sent som i 1990, viser de fleste indikatorene som er benyttet i foreliggende artikkel, at kvinner enten er like sentrale eller mer sentrale enn menn i styrenettverket blant ASA-foretak i 2008. Med utgangspunkt i de teoretiske perspektivene som ble presentert ovenfor, kan vi

for det første konkludere med at mange kvinners sosiale kapital har økt betydelig, ved at de, i kraft av at lovens bokstav er oppfylt, har fått en helt annen tilgang til den møteplassen og beslutningsarenaen som ASA-styrene representerer. Tilgang til de kontaktene et styreverv representerer, vil i seg selv øke den sosiale kapitalen til de aktuelle aktørene, men som det er argumentert for, vil særlig det å inneha flere styreverv kunne være av stor betydning som sosial kapital. Dette kan knyttes til et bytteteoretisk argument om at flere verv, i tillegg til at man da har flere kontakter, også representerer *strukturelle alternativer* som kan utgjøre et grunnlag for sosial kapital og makt. Resonnementet om strukturelle hull innebærer også at flere verv vil tillegges ekstra vekt, siden dette er en *forutsetning* for å kunne være brobygger og portvakt mellom aktører som ellers ikke ville hatt kontakt seg imellom. Gitt endringene i nettverksmønstrene som har skjedd siden 1990, kan vi konkludere med at ikke bare har kvinner fått tilgang til en for kvinner ny type ressurs, kvinner er blitt *helt sentrale* i forhold til denne typen ressurs.

I denne sammenheng kan det også argumenteres for at lovreguleringen og kvinners inntog i styrenettverkene kan innebære at forbindelser er dannet som ellers ikke ville blitt etablert. Det er et velkjent synspunkt i nettverksforskning at relasjoner mellom miljøer som ellers ikke har relasjoner seg imellom, og som det i utgangspunktet ikke er noen åpenbare grunner til å etablere relasjoner mellom, kan være verdifulle. I organisasjonsforskning er det for eksempel funnet at kontakter til miljøer utenfor de nærmeste omgivelsene kan utgjøre et grunnlag for innovativ strategisk tenkning (se Geletkanycz & Hambrick 1997). Loven kan slik sett representere en indirekte kilde til innovasjonsmuligheter gitt de nye forbindelsene som er etablert i kraft av kvinners sentrale posisjon i nettverkene. I hvilken grad

disse forbindelsene faktisk finnes mellom miljøer som kan ha en slik gjensidig nytte, i hvilken grad de aktuelle aktørene er i stand til å utnytte forbindelsene på en slik måte, og i hvilken grad dette er en varig effekt av loven, er sannsynligvis noe som er svært variabelt. Dette kan uansett ikke undersøkes nærmere i foreliggende artikkel, men er opplagt et spørsmål som er verdt å undersøke nærmere.

Selv om kvinner gjennom loven utgjør en vesentlig andel av styremedlemmene i disse styrene, utgjør de like fullt et mindretall. Kvinner vil sannsynligvis også i mange tilfeller representere mindre erfaring og inneha en annen bakgrunn enn det de mannlige kollegene har, og alt dette kan utgjøre et grunnlag for marginalisering. Med andre ord: Det at kvinner får innpass i styrene, innebærer ikke at kvinner får samme status som mannlige kollegaer. Gitt skepsisen mot loven i en del miljøer kan det også være at slike mekanismer særlig rammer kvinner som er kommet inn i styrer *på grunn av loven*, mens kvinner som var styremedlemmer i denne typen bedrifter før loven ble vedtatt, har en annen status. Uansett har forskning vist at det å ha et betydningsfullt nettverk, inkludert nettverk i kraft av flere styreverv, kan oppveie for denne typen mekanismer, eventuelt gjøre kvinner bedre i stand til å håndtere «marginaliseringsforsøk». Det innebærer i så fall at en god del kvinner er godt posisjonert til å dra fordel av en slik effekt.

En rimelig innvendig i denne sammenheng er at de kvinnene som har flere verv, er kvinner som i utgangspunktet er så kompetente og derfor etterspurte at dette for dem ikke er noen relevant effekt. Det er imidlertid rimelig å tenke seg at den brede erfaringen disse kvinnelige styregrossistene representerer, har betydning utover deres egen innflytelse på og evne til å håndtere ulike situasjoner. Det at det sitter kvinner med mange verv og stor styrevervserfaring i et styre, kan virke inn på hvordan

kvinner generelt oppfattes i dette styret. Andre kvinner i slike styrer kan slik sett indirekte dra nytte av styregrossistenes posisjoner og nettverk.

Det er altså et hovedfunn i nettverksanalysene at kvinner har fått en sentral posisjon i styrenettverket blant ASA-foretak, og flere ulike teoretiske resonnmener tilsier at dette på ulike måter kan ha stor betydning for kvinners innflytelse i næringslivet. Avslutningsvis bør imidlertid noen mer skeptiske resonnmener anføres. Som vist ovenfor har kvinner i svært liten grad blitt styreledere. Det gjelder også blant kvinnene som kan karakteriseres som styregrossister. Dette kan som nevnt tolkes som uttrykk for en vedvarende kjønnsbestemt barriere, som også gjelder kvinnene med en sentral posisjon i nettverkene. Den tilsynelatende svært innflytelsesrike posisjonen en del kvinner har fått i forhold til relasjonell makt, møter i så fall klare grenser i forhold til den institusjonelle makten.

En annen mulig betydning av loven om kjønnskvoltering til ASA-styrer er at statusen og betydningen til styrer som møteplass endrer karakter. Man kan for eksempel tenke seg at mens nettverket tidligere i større grad var preget av en relativt lukket elite, er nettverket nå, på grunn av nye rekrutteringskriterier, det vil si oppfyllelse av loven, mer åpen og mindre preget av nevnte tradisjonelle elite. Parallelt er det mulig å se for seg at andre møteplasser blir viktigere ut fra et eliteperspektiv, eventuelt et klasseperspektiv; kanskje er det slik at *uformelle* nettverk får økt betydning. Denne typen spørsmål kan ikke undersøkes ut fra de dataene som foreliggende artikkel bygger på, men slike muligheter bør uansett tas med i betraktningen når den foreløpige konklusjonen er at kvinners posisjon i styrenettverk framstår som svært sentral.

Et siste viktig poeng, som heller ikke kan besvares i denne artikkelen, er knyttet til tids-

aspektet. Den relativt korte tiden som foretak har brukt på å tilpasse seg den nye loven, er som nevnt en sannsynlig forklaring på den sentrale posisjonen kvinner har fått i styrenettverkene. Dette kan ha vært en viktig grunn til at en del kvinner har fått mange styreverv. Det enkleste for et foretak er å rekruttere kvinner som allerede har styreverv, og som man vet fungerer i slike roller. Og desto flere verv en person har, jo mer kjent er vedkommende i ulike miljøer, noe som kan være gunstig i rekrutteringsøyemed og slik sett utgjøre en selvforsterkende mekanisme. Har man flere verv, fører dette til tilbud om enda flere verv. Mekanismen har opplagt klare grenser, men den kan ha blitt forsterket av tidspresset loven førte til.

Med utgangspunkt i dette resonnementet kan man tenke seg to hypoteser for den videre utviklingen. For det første at den sentrale posisjonen til kvinner i styrenettverkene er et overgangsfenomen, som altså nettopp er knyttet til en radikal endring på relativt kort tid. Når situasjonen normaliseres, noe som blant annet innebærer at flere kvinner framstår som aktuelle kandidater til styrer, og at foretak har bedre tid til å vurdere aktuelle kandidater, vil kvinner bli mindre sentrale i styrenettverkene.

En annen hypotese er at dette er et mønster som vil vedvare fordi en gruppe kvinner nå, uansett årsak, har fått erfaring fra et stort antall styreverv. En slik erfaring kan i seg selv gjøre denne gruppen kvinnelige styremedlemmer ettertraktet slik at disse vil opprettholde et stort antall verv over tid.

Selv om det bør anføres en viss usikkerhet med hensyn til betydningen av de funnene som er avdekket i denne artikkelen, særlig i forhold til om de representerer varige endringer, må det likevel konkluderes med at loven har medført store endringer med hensyn til kvinners tilgang til maktposisjoner i næringslivet. Og dette handler altså ikke bare om til-

gang til den institusjonelle makten ved styreverv, som er det loven direkte regulerer. En effekt av loven har vært at kvinner nå utgjør en vesentlig del av en nettverkselite, og slik har fått tilgang også til den relasjonelle makten ved styreverv. ★

Noter

- 1 Her kan det imidlertid også tenkes en motsatt effekt av det å ha mange verv. I en tidligere undersøkelse kommer det fram at næringslivsledere har en viss skepsis til styremedlemmer med mange arbeidskrevende verv fordi dette kan innebærer at arbeidsbyrden blir så stor at man ikke klarer å utføre jobben på en adekvat måte (Løyning 2001).
- 2 Bakgrunnen for at banker er inkludert som egen gruppe foretak, er at banker tradisjonelt har inntatt en særlig viktig posisjon i nettverk av overlappende styreverv. For å sikre at ikke spesielle forhold knyttet til relativt små banker er utslagsgivende, er antallet banker som er inkludert, for de siste årstallene redusert til ti. Sterrelsen på disse ti bankene er sammenlignbar med de andre store bedriftene. For de tidligere tidspunktene er andelen kvinner i styreverv, og særlig i styrenettverk, uansett så liten at det ikke har noen betydning at flere relativt små banker er inkludert.
- 3 Dette er et teoretisk minimum, siden kalkuleringen av nærhet er basert på avstanden til alle andre aktører i nettverket. Dersom en aktør ikke har noen forbindelser til andre aktører (dersom aktøren med en grafteoretisk term er en isolat), blir det i grafteoretisk forstand meningsløst å snakke om avstander og nærhet.
- 4 At andelen ikke er på 40 prosent, kan muligens forklares med en viss tregghet, det kan ha tatt litt tid før alle foretak har håndhevet loven, selv om den altså gjaldt fra 1.1.2008. Det finnes også noen mer spesifikke bestemmelser i loven som kan bidra til å dra ned kvinneandelen: Har f.eks. styret kun tre medlemmer, sier loven at hvert kjønn skal være representert, noe som utgjør et minimumskrav på 33 prosent. Har styret 6–8 medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 3 styremedlemmer. I et styre med 8 medlemmer gir dette et minimumskrav på 37,5 prosent.
- 5 Korrelasjonen mellom grad og mellomleddsposisjon er 0,79. Korrelasjonene mellom nærhet og de andre indikatorene er mindre: Korrelasjonen mellom nærhet og grad er 0,41, mens korrelasjonen mellom nærhet og

mellomleddsposisjon er på 0,38. Alle korrelasjonene er signifikante ($p < 0,001$).

- 6 Et styrenettverk er et såkalt 2-modus nettverk (2-mode network), der både individer og bedrifter er involvert, og der nettverket kan analyseres både på individnivå og på bedriftsnivå. Her skifter altså fokuset fra individnivået til bedriftsnivået.
- 7 Det er rimelig nok en nær sammenheng mellom antall styreverv man er medlem av, og antall personer man har forbindelser til (grad). Korrelasjonen er her på 0,79 ($p < 0,001$). Men korrelasjonene er ikke perfekt, det finnes f.eks. noen styremedlemmer som er blant de 50 mest sentrale etter grad kun basert på to styreverv. Disse blir her ekskludert fra analysene.
- 8 Det er 54 styremedlemmer blant de 50 mest sentrale styremedlemmene etter grad. At antallet overstiger 50, skyldes at mange har nøyaktig samme grad: Det er 9 styremedlemmer som deler 46. plass på rangeringer, med en grad på 16. Av disse 54 styremedlemmene er det 30 kvinner og 24 menn. Kvinneandelen er med andre ord omtrent den samme enten vi tar utgangspunkt i alle disse 54 styremedlemmene, eller den mer eksklusive

En effekt av loven har vært at kvinner nå utgjør en vesentlig del av en nettverkselite, og slik har fått tilgang også til den relasjonelle makten ved styreverv.

gruppen styremedlemmer som er blant de 50 mest sentrale etter grad og har minst 4 verv.

- 9 En annen mulig forklaringen på et slikt mønster er at kvinneandelen i akkurat disse styrene, styrer der sentrale styregrossister er medlemmer, har en lavere kvinneandel enn andre styrer. Denne forklaringen kan imidlertid avvises. I likhet med ASA-styrene generelt har disse styrene en kvinneandel på ca. 40 prosent.
- 10 Det er flere måter å definere strukturelt sentrum på (se f.eks. Scott 1991; Grønmo & Løyning 2003). Her er definisjonen altså kun at sentrale styremedlemmer har forbindelser seg i mellom.
- 11 Disse indikatorene er kun beregnet for den største komponenten. Tetthet måles som andelen faktiske relasjoner av mulige relasjoner med et gitt antall enheter. Distanse er den grafteoretiske avstanden mellom to aktører. Dersom to aktører er direkte forbundet er distansen 1. Dersom to aktører er indirekte forbundet via en annen aktør, er distansen 2, osv.
- 12 Denne kvinnen har en mellomleddsposisjon på 0,82. Vedkommende er med andre ord strategisk plassert mellom de aller fleste andre aktørpar i dette nettverket.

Litteratur

- Blair, Margaret M. 1995. *Ownership and control: rethinking corporate governance for the twenty-first century*. Washington, D.C.: Brookings Institution.
- Burt, Ronald S. 1992. *Structural holes: the social structure*

- of competition. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Burt, Ronald S. 2005. *Brokerage and closure: an introduction to social capital*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Cook, Karen S., Richard M. Emerson og Mary R. Gillmore 1983. «The Distribution of Power in Exchange Networks: Theory and Experimental Results». *American Journal of Sociology* 89:275–305.
- Emerson, Richard M. 1972. «Exchange Theory Part II: Exchange Relations and Networks». I: Joseph Berger, Morris Zelditch og Bo Anderson (red.): *Sociological Theories in Progress*, Vol. 2. Boston: Houghton Mifflin.
- Field, John 2003. *Social capital*. London; New York: Routledge.
- Freeman, Linton C. 1978. «Centrality in social networks conceptual clarification». *Social Networks* 1:215–239.
- Geletkanycz, Marta A. og Donald C. Hambrick 1997. «The External Ties of Top Executives: Implications for Strategic Choice and Performance». *Administrative Science Quarterly* 42:654–681.
- Granovetter, Mark 2005. «The Impact of Social Structure on Economic Outcomes». *Journal of Economic Perspectives* 19:33–50.
- Granovetter, Mark 1995. *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Grønmo, Sigmund og Trond Løyning 2003. *Sosiale nettverk og økonomisk makt: overlappende styremedlemskap mellom norske bedrifter 1970–2000*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Heidenreich, Vibeke 2010. «Rekruttering til ASA-styrer etter innføring av kvoteringsregelen». *Magma* 13.
- Heidenreich, Vibeke og Aagot E. Storvik 2010. *Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrearbeid blant ASA-selskaperes styrerepresentanter*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Huse, Morten 1995. *Tante, barbar eller klan: om styrets rolle*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lorsch, Jay William og Elizabeth MacIver 1989. *Pawns or potentates: the reality of America's corporate boards*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Løyning, Trond 2001. *Nettverket styrer? En kvalitativ analyse av betydningen av overlappende styreverv*. Oslo: Makt- og demokratiutredningen 1998–2003.
- Mace, Myles L. 1971. *Directors: myth and reality*. Boston: Harvard University Press.
- McPherson, Miller, Lynn Smith-Lovin og James M. Cook 2001. «Birds of a Feather: Homophily in Social Networks». *Annual Review of Sociology* 27:415–444.
- Mintz, Beth og Michael Schwartz 1985. *The power structure of American business*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mizruchi, Mark S. og Michael Schwartz 1987. *Interorganizational relations: the structural analysis of business*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, Alejandro 1998. «Social capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology». *Annual Review of Sociology* 24:1–25.
- Pujo, Committee 1913. *House Report no. 1593, 62nd Congress, 3rd Session*. Washington D.D.: Government Printing Office.
- Scott, John 1991. *Social network analysis: a handbook*. London: Sage.
- Scott, John 1997. *Corporate business and capitalist classes*. Oxford: Oxford University press.
- Seierstad, Cathrine og Tore Opsahl 2011. «For the few not the many? The effects of affirmative action on presence, prominence, and social capital of women directors in Norway». *Scandinavian Journal of Management* 27:44–54.
- Stokman, Frans N., Rolf Ziegler og John Scott (red.) 1985. *Networks of corporate power: a comparative analysis of ten countries*. Cambridge: Polity Press.
- Teigen, Mari 2002. «Kvotering til styreverv – mellom offentlig regulering og privat handlefrihet». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 43:73–104.
- Turnbull, Report The 1999. *Internal Control: Guidance for Directors on the Combined Code*. London: The Institute of Chartered Accountants in England & Wales.
- Useem, Michael 1984. *The inner circle: large corporations and the rise of business political activity in the U.S. and U.K.* New York: Oxford University Press.
- Vinnicombe, Susan, Val Singh, Ronald J. Burke, Diana Bidl-moria og Morten Huse 2008. «Women on corporate boards of directors: international research and practice». Cheltenham: Edward Elgar.
- Wasserman, Stanley og Katherine Faust 1994. *Social network analysis: methods and applications*. New York: Cambridge University Press.
- Westphal, James D. og Laurie P. Milton. 2000. «How Experience and Network Ties Affect the Influence of Demographic Minorities on Corporate Boards». *Administrative Science Quarterly* 45:366–398.
- Zeitlin, Maurice. 1974. «Corporate Ownership and Control: The Large Corporation and the Capitalist Class». *American Journal of Sociology* 75:1073–1119.
- Aarbakke, Magnus, Jan Skåre, Gudmund Knudsen, Tone Ofstad og Asle Aarbakke 1999. *Aksjeloven og allmennaksjeloven*. Oslo: Tano Aschehoug.

**Av HILDE BJØRKHAUG**

Flere kvinner i styrerom – katalysator for profesjonalisering av styrearbeid?

Har styrearbeidet endret seg etter at flere kvinner kom inn i styrene? I denne artikkelen utforsker Hilde Bjørkhaug forholdet mellom kjønnskvoltering og profesjonalisering av styrearbeid. Med utgangspunkt i intervjudata fra styremedlemmer og observasjoner av styremøter i flere styrer innenfor Norsk Landbrukssamvirke analyseres profesjonalisering i disse samvirkestyrene.

Innledning

Da Stortinget i 2003 vedtok at det skulle være minimum 40 prosent kvinner i allmennaksjeselskapenes (ASA) styrer innen 2008, vedtok styret i Norsk Landbrukssamvirke at deres organisasjoner skulle oppfylle samme krav innen styrevalgene i 2009. Fra 2003 til 2009 økte kvinneandelen blant eiervalgte medlemmer i landbrukssamvirkets styrer fra 17 til 39 prosent. For Norsk Landbrukssamvirke handlet dette om å være i forkant av et tilsvarende lovpålegg for samvirkeorganiserte selskaper. I tillegg var det et ønske om å fremstå som en moderne organisasjon som kunne sammenlignes med næringslivet for øvrig. Slik ville landbrukssamvirket frigjøre seg fra gubbestempelet som hefter ved landbruksrelatert virksomhet (Bjørkhaug 2011). Langs debatten om kvotering av kvinner til styrer løp det også en diskusjon om profesjonalisering av styre- og ledelsesarbeid ellers, både i Norge og internasjonalt (Huse 2007). I nyere tid har rammene for styrearbeid endret seg gjennom formalisering av rutiner og praksiser, og en kan si at styrearbeid har blitt profesjonalisert. Denne artikkelen diskuterer hvorvidt man kan si at en mer balansert kjønns sammensetning har bidratt til profesjonalisering av arbeidet i styrene, og hvordan dette i så fall har skjedd. Analysene baseres på observasjon av styremøter og dybdeintervjuer med kvinner og menn med styreverv i fire utvalgte styrer innenfor landbrukssamvirket og dreier seg om styremedlemmenes erfaringer med at flere kvinner kommer inn i styrene, hvordan styrearbeidet utføres og har endret seg over tid, og hvilken betydning kjønn har i styrommet.

Profesjonalisering

Ifølge Rannveig Dahle (2009:179) kan profesjonalisering forstås som en historisk og kulturell prosess som finner sin form over tid, med

tilhørende praksiser som virker regulerende, normerende og autoritativt. Dahle hevder videre at slike regulerende prosesser kan bidra til å ekskludere kvinner. Mai-Len Skilbrei (2009) finner i en studie av renholdsyrket at innføring av fagbrev, bransjenormer og sertifiseringsordninger kan forstås som en måte å maskulinisere yrket på. Kari Melby identifiserer et motsetningsforhold mellom «kvinnelig» og «profesjonell» i sine studier av profesjonalisering av kvinneyrker (Melby 1999). De fleste yrker er kjønnskodet (Dahle 2010). Innenfor en kjønnskodeks fremstår bondeyrket, som er forvaltningsområdet for de undersøkte styrene i denne artikkelen, på mange måter som en svært maskulin sfære (Brandth 2002; Bjørkhaug og Blekesaune 2007). Bonde konnoterer med mann, og det er menn som har blitt ansett for å utføre det viktigste arbeidet på gårdene, selv om svært mange kvinner var ansvarlig for det daglige arbeidet i fjøs og hushold. Dette ble tydeligere enn noen gang med modernisering, teknifisering og kapitalisering av næringen (Almås 1983). Det praktiske landbruksarbeidet har hatt sin profesjonaliseringsperiode, og styrene i landbrukssamvirkene har vært mannsdominerte inntil nylig. Profesjonalisering av arbeid henger sammen med kjønn på mange ulike måter og må undersøkes særskilt i hvert enkelt tilfelle.

Min analyse av profesjonalisering dreier seg om prosesser som skjer i den moderne bedrift, og styrearbeidet som foregår der. Skjer det en profesjonalisering av styrearbeidet ved at styrer jobber mer profesjonelt med de oppgavene de skal forvalte innenfor de regler og koder som finnes, når flere kvinner kommer inn? Med profesjonalisering menes i denne sammenheng den prosessen som involverer utvikling av en kognitiv basis for styrearbeidet, for eksempel en styreinstruks for det arbeidet som skal gjøres (se f.eks. Baird 2006; DiMaggio og Powell 1983). Hensikten med profesjo-

nalisering er økt verdiskaping. Gjennom profesjonalisering av styrearbeidet skal arbeidet formaliseres, og styremedlemmene skal bli mer disiplinerte og integrerte med den hensikt å kunne oppnå best mulig beslutningsgrunnlag for de sakene de er satt til å håndtere. Ifølge Christensen og Westenholz (1999) er profesjonalisering avgjørende for styrenes muligheter for å utvikle bedriftene og bidra til økt verdiskaping. Gjennom profesjonalisering skal styrene gis mer legitimitet og makt på bekostning av bedriftenes administrasjon.

I løpet av 1990-tallet opplevde mange land en oppblomstring av «codes of best corporate governance practice», koder for god eierstyring av bedrifter (Huse 2007). Også en norsk anbefaling har blitt utviklet av Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (6. utgave i utkom i 2010) (NUES 2010). Målsettingen med anbefalingen er å klargjøre rolledelingen mellom aksjeeiere, daglig ledelse og styrer. God eierstyring er et verktøy for å sikre tillit til bedriftene i markedet og i samfunnet, for å sikre langsiktig verdiskaping i selskapene til beste for eierne, de ansatte og andre interessenter.

En viktig del av anbefalingen gjelder nettopp styrearbeid og styrenes sammensetning i forhold til å oppnå best mulig arbeid i styrene. I forhold til styrets sammensetning gis det råd om hva som bør vektlegges. Kompetanse er første kriterium, kapasitet dernest. Det gis klare råd om ikke å rekruttere styremedlemmer som har for mange tunge verv. Deretter kommer hensynet til mangfold i styrerommet, og med det menes styremedlemmenes bakgrunn og kompetanse. En balansert kjønnsrepresentasjon nevnes eksplisitt, mens hensyn til en balansert interessesammensetning og evne til felles verdiskaping trekkes frem som kriterier som ikke blir kvantifisert på samme måte. Ifølge NUES' (ibid.) anbefaling er det en fordel at styremedlemmene har aksjeposter i

selskapet. Det er imidlertid ikke anbefalt at ledelsen i selskapet innehar styreposisjoner, og det anbefales at medlemmene er uavhengige og har integritet. Den norske anbefalingen sammenfaller med internasjonal styreteori om «corporate governance», hvor det fokuseres på styrets felles målsettinger for verdiskaping i et triangel mellom selskapets ledelse, eksterne aktører og selskapets styre (Huse 2007:7).

Å komme godt forberedt til et møte er i styreteori jobb nummer en (Huse 2007). Huse og Solberg (2006) har også funnet at dette er enda viktigere for kvinner enn for menn, for gjennom å sette seg godt inn i sakene kan kvinner bidra positivt til styrene. Dette kan ifølge Huse og Solberg (op.cit.) medføre at menn som slurver med hjemmearbeidet, skjerper seg, og da blir også styret som helhet bedre egnet til å fatte beslutninger og skape verdier.

I det profesjonelle styret er det et ideal at beslutningene fattes i styrerommet, og det er nettopp i styrerommet at det er viktig å forvalte styremedlemsoppgaven riktig. Her må styremedlemmene være oppmerksomme på forventningene, for eksempel hvem de representerer i styret. Er de valgt inn i styret på grunn av en spesiell kompetanse fordi de tilhører en spesiell gruppe, kjønn, mangfold eller seg selv? Tidligere studier av kvinner i styrer har vist at mange kvinner har valgt å opptre på en kjønnsnøytral måte (Andreassen 2007; Kierulf 2007). Hvis kvinnene er få, er det lett å innrette seg etter flertallet (Kanter 1977), og det kan ha som effekt at man nettopp ikke kommer til å representere gruppen man var ment å skulle representere. Huse og Solberg (2006) fant gjennom intervjuer med kvinner som var styremedlemmer, at alliansebygging utenfor styrerommet var viktig for å oppnå innflytelse i styrerommet. Disse kvinnene hadde en følelse av at mange menn hadde snakket sammen og bestemt utfallet av saker

før styremøtene, og at mange beslutninger derfor ble tatt uten diskusjon i styrerommet. Dette vil være et brudd med forventningene til det profesjonelle styret.

Studier har vist at når kjønn utgjør en forskjell i styrerommet, kan det være snakk om en kritisk masse av ett kjønn (Torchia mfl. 2010). Ifølge Konrad, Kramer og Erkut (2008) bør det være minst tre kvinner til stede før de kan utgjøre en gruppe som representerer andre verdier og standpunkt enn menn. Nilsen og Huse (2010) og Torchia mfl. (2010) støtter denne teorien med sine funn, der styret med

ansatte. I landbrukssamvirket er medlemmene eiere og/eller drivere av landbrukseiendommer. I evaluering av TINEs konsernstyre er Huse og Schøning (2005) kritisk til hvorvidt punktet til Norsk anbefaling: Eierstyring og Selskapsledelse om mangfold ut over kjønn ivaretas gjennom sammensettingen av dette styret når alle de eiervalgte medlemmene er bønder, og sjelden har toppledererfaring fra store bedrifter. Hvis profesjonalisering betyr at samvirkestyrene må utfordre *styrerepresentasjon* i forhold til *styreprofesjon*, kan det oppstå spenninger (se f.eks. Baird 2006). I denne

Forskning har også vist at kvinner som har kommet inn i styrene etter kvoteringsloven, føler at de har like stor innflytelse som andre styremedlemmer.

kvinneandeler over den kritiske massen hadde et høyere nivå på utførelse og innovasjon enn styret med liten kvinneandel, uten at de viser at det er kvinners forskjell som i så fall utgjør endringen. Forskning har også vist at kvinner som har kommet inn i styrene etter kvoteringsloven, føler at de har like stor innflytelse som andre styremedlemmer (Elstad og Ladegård 2010).

Det er noen vesentlige forskjeller mellom de ulike foretaksformene som er omfattet av loven om kjønnsbalanse i styrene. Loven om kjønnskvalitet i bedriftsstyret omfatter nå selskaper der staten eller offentlige selskaper har majoritetselskap og investoreide selskaper som er registrert på børs. Gjennom samvirkeformen gjelder tilsvarende regler for samvirkeforetak. Samvirkeforetakene er medlemseide bedrifter der styret for bedriften er satt sammen av representanter som er valgt på medlemsmøter, der ett medlem har én stemme. Styrene er sammensatt av eiere og

artikkelen er det imidlertid profesjonalisering av medlemsrepresenterte styret som er i fokus.

I teori om «corporate governance» og anbefaling om god eierstyring er verdiskaping et overordnet mål for bedriften; å skape mer verdier enn man bruker (Nordvik 2009). Her hersker det verdiforskjeller mellom idealene for selskapsstyring, og ifølge Dvergsdal (2009) har styrene i samvirkene et mer komplisert oppdrag når de skal ivareta brukernytte og samfunnsansvar i tillegg til gode resultater. De representerer både kunde og leverandør og må balansere verdiskaping og prissetting i forhold til begge disse interessene.

Data og metode

Kan en mer balansert kjønns sammensetning i landbrukssamvirkets styret ha bidratt til en profesjonalisering av arbeidet i styrene? Hvordan har dette i så fall skjedd? Styrene som er undersøkt, representerer ulike næringsområ-

der innenfor landbrukssamvirket. Tre av styrene var selskapenes konsernstyre, mens ett styre var selskapets regionstyre. I tillegg til regionstyret har også to av de andre selskapene et geografisk avgrenset område for hvor de rekrutterte sine styrerepresentanter fra. Til sammen har styrene nedslagsfelt over hele Norge.

Blant dem som ble intervjuet, var 13 kvinner og 22 menn. I de fire styrene var 2 styreledere kvinner, alle nestlederne var menn. Blant ansattrepresentanter var tre av elleve kvinner. Det foreligger ikke krav om balansert kjønnsrepresentasjon blant ansatte i samvirke-loven, men likevel er andelen kvinner nesten 30 prosent. Kvinneandelen blant de eiervalgte i materialet er 42 prosent. Kvinnenes snittalder i materialet er 47 år, mens snittalder blant menn er 52 år. De aller fleste styremedlemmene er gift eller samboende, og de fleste har barn: mennene har 2,5 barn i snitt, kvinnene 2,7.

Blant de styremedlemmene som er kvinner, har tre av fire utdanning på høyskole eller universitetsnivå, mens en av fire menn har det samme. Flere kvinner i styrerommene betyr dermed at den formelle kompetansen sannsynligvis øker. Yrkestilhørigheten er for de fleste eiervalgte styremedlemmene bonde, mens noen også har utdanningsrelevant arbeid ved siden av gårdsdriften. Det er ikke forskjeller mellom kvinner og menn i utvalget i forhold til dette. I noen av styrene var det til-litsvalgte fra fagforeningene som hadde styreplassene for de ansatte, men dette gjaldt ikke alle. Det var imidlertid ikke vanlig at ansatte i ledergruppen hadde styreverv, men det forekom.

Styremedlemmene i disse styrene har sittet i snitt 4,3 år i styret. De mest erfarne hadde hatt plass i samme styret i 9 år. Det var både kvinner og menn blant disse. De styremedlemmene som var menn, hadde imidlertid i gjen-

nomsnitt en høyere andel offentlige næringslivsroller (som styreleder, styremedlem, daglig leder eller aksjonær) enn kvinnene. Mens mennene i styrene i snitt hadde 4,5 offentlige roller i næringslivet, hadde kvinnene 3.¹ Det er dermed ikke vanlig for verken kvinner eller menn i disse styrene å ha store nettverk gjennom aktive verv i tillegg til egen yrkesutøvelse og det styrevervet de representerte for denne studien.

I alle styrene ble det gjennomført dybdeintervjuer med alle styremedlemmene og observasjoner av styremøtet før og etter intervjuene.² I intervjuene ble det spurt om økning i antall kvinner gjør noe med organisasjonskulturen og beslutningsprosessene i disse selskapene. Det ble spurt om styremedlemmenes bakgrunn og karrierevei inn i styrene, om hvorfor kvinner skal være representert, og hva som er styremedlemmets mening om balansert kjønnsrepresentasjon. Styremedlemmene fortalte om ulike kvaliteter i styrearbeidet slik som egenskaper, arbeidsmåter, trivsel, respekt og innflytelse, og om hvilke beslutningsstrukturer som var gjeldende for styrearbeidet, hvilke formelle og uformelle regler som var virksomme, og i hvilken grad styrearbeid også foregår utenfor styrerommet. Her ble det mulig å reflektere over mulige endringer over tid for dem som hadde lang erfaring fra det gjeldende styret eller andre styrever. De fleste intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt, noen på bostedet til informant, noen på arbeidsstedet, mens andre intervjuer ble gjennomført i leide eller lånte lokaler i tilknytning til styremøtene eller man hadde andre arrangementer. Fem intervjuer ble gjennomført på telefon. Selve intervjuet varte fra tre kvarter til halvannen time.

I alle styrene ble ett styremøte observert i forkant av intervjuene og ett møte i etterkant. Vi var til stede på elleve møtedager. Noen styremøter varte i to dager. Som observatør i



(Foto: © Comma Image / Scanpix)

styrerommet kunne vi følge med på styrearbeidets form og utforming, dialog og vedtakskultur. Praktisk foregikk dette ved at vi enten satt ved styrebordet eller like i utkanten av styrebordet. Vi deltok ikke i dialog med styre-medlemmene under styremøtet, men noterte utforming, bordplassering, taletid, talemåte, talemønster og annet som kunne være relevant for prosjektets problemstillinger. Under møtene deltok vi i pauser og måltider, noen ganger også på kveldstid hvis møtet varte over to dager. Da forekom uformell prat, og mulige forklaringer og oppklaringer kunne utveksles. Siden vi hadde innsyn i styrets arbeidsform gjennom observasjon i forkant av intervjuene, hadde vi anledning til å diskutere stil og hendelser i styremøtene med den enkelte i intervjusituasjonen. Inntrykket er at observatøren stort sett ble oversett under møtene.

Det empiriske materialet blir analysert gjennom flere prosesser der målsettingen i første fase er å ivareta bredden i det kvalitative materialet. Dette gjøres ved å vise informan-

tens egen måte å uttrykke seg på, presentert i analysen gjennom anonymiserte sitater på en slik måte at resultatene kan «reise på egen hånd» (Haavind 2000:38). Helt alene reiser de imidlertid ikke, og vi leser empirien i lys av profesjonaliseringskriteriene.

Før møtet med intervjumaterialet, presenteres begrunnelsen for at kvinner skulle inn i styrene. Begrunnelsen har hatt konsekvenser for hvordan forskere i den senere tid har utformet sine problemstillinger. Vi skal se på nyere styreromsforskning før jeg gjør min egen analyse.

Kvinner inn i styrene

Da kvotering først ble lansert som et instrument for å endre kjønnsbalansen i offentlige utvalg, styrer og råd i 1981, var det likestillingshensyn, krav om rettferdighet og muligheten til å være representert som sto sterkt (Teigen 2003). Kvinnelig representasjon ville også styrke de samfunnsmessige forpliktel-

sene til styrene, het det. Uten kvinners tilstedeværelse ville ikke styrene få tilgang til kvinners erfaringsgrunnlag (op. cit.:155). Retorikkanalyser av prosessene som førte frem til vedtaket om å innføre kjønnskvalifisering i norske allmennaksjeselskaper i 2003, har vist at argumentene for bedre likestilling, rettferdighet og representasjon fremdeles sto sterkt da initiativet ble lansert på slutten av 1990-tallet (Teigen 2003; Sørensen 2011). Rettferdighet ble forstått som at man, uavhengig av kjønn, burde ha mulighet til å være med på å planlegge og ta beslutninger på alle områder i samfunnet (Teigen 2003:155). I Mari Teigens (2003) analyser av «Høringsnotat om endring av likestillingsloven i 1999» finnes også argumenter for likebehandling av offentlig og privat sektor. Økt kvinneandel i offentlig virksomhet skal ha hevet kvaliteten i denne sektoren, og gjennom en aktiv politikk for næringslivet ville staten tilrettelegge for kvalitetsheving også i privat sektor og dermed like konkurransevilkår for begge sektorene (op.cit.:156). Gjennom et offentlig pålegg om bedre kjønnsbalanse i styrene ønsket staten altså å bidra til å forbedre styrearbeidet i norske bedrifter, noe som også kan ses i sammenheng med profesjonalisering av dette arbeidsfeltet. En mer balansert kjønns sammensetning skulle tilføre næringslivet nye ressurser, kompetanse og impulser, og argumenter for dette ble brukt for å fremme kjønnsbalansen i styrene (Teigen 2003:156). Likestillingshensyn handler om rettferdigheten i at kvinner og menn skal ha lik tilgang til posisjoner per se. Når resultatoppnåelse bringes inn i debatten, er det også kvaliteter ved kjønn i seg selv som vektlegges. Slik kjønnsretorikk snakker kapitalens språk om ressursutnyttelse (Teigen 2003:177). Motstanderne hevdet at denne særbehandlingen ikke er forenelig med prinsipper om utvelgelse etter kvalifikasjoner (Teigen 2003:21), noe som støttes av Indrebøs (2010) analyser, som

viser at kjønnskvalifisering opplevdes å representere en motsats til det å kunne rekruttere de best egnede styremedlemmene.

Da odelstingsproposisjonen om kjønnsbalanse i styrever (Ot.prp. nr. 97, 2002–2003) ble lagt frem, var lønnsomhetsretorikken blitt en svært viktig del av argumentasjonen (Sørensen 2011). Ifølge denne retorikken burde kvinner innta ledende posisjoner i bedriftene nettopp fordi det ville øke lønnsomheten, både samfunnsøkonomisk og bedriftsøkonomisk. Denne vridningen av argumentasjonen anses for å være en strategi som var ment å treffe bredere og bedre miljøer som tidligere markerte motstand mot loven. Morten Huse (2010) er kritisk til at kvinner håndteres som en homogen gruppe i studier av effektivitet og resultater. Huse hevder likevel at effekten av diskusjonen om balansert kjønnsrepresentasjon trolig har hatt stor innvirkning på utviklingen av god styrepraksis og valgkomiteenes arbeid for å skaffe kompetente medlemmer til styrene (Huse 2007). I denne artikkelen undersøkes dette empirisk.

Selv om forskningsfeltet er forholdsvis ungt, har iveren vært stor etter å dokumentere hvorvidt kvinners tilstedeværelse i styreveromene har en positiv effekt eller ikke. Norske studier har vist at styrene blir mer effektive (Kleveland 2001; Nielsen og Huse 2010). Finske data viser at styrever med kvinner har bedre profitt, og slik burde være i selskapenes interesse (Kotiranta, Kovalainen og Rouvinen 2007). Canadiske analyser konkluderer med at kvinners tilstedeværelse medfører bedre yteevne i tillegg til bedre tilpasningsevne (Brown, Brown og Anastopoulos 2002). Internasjonal fokusering på det norske næringslivet har også resultert i mange nyhetsartikler. Et eksempel er Sweetmans (2009) konklusjoner etter intervjuer med norske næringslivsledere. De hun intervjuet, hevdet at styrearbeidet var blitt målbart bedre etter

loven om kjønnsrepresentasjon kom. Kvinner bidro til at styrene fikk bredere diskusjoner og reduserte risikoen sin. Andre hevder at dette nettopp medfører dårligere kvalitet på styrearbeidet, mens atter andre har påvist at flere kvinner i styrerommet har hatt negativ effekt på markedsverdien for et utvalg firmaer i USA (Adams og Ferreira 2009). En annen undersøkelse av engelske børsnoterte selskaper fastslo at det var fordommer som var årsaken til at selskaper med kvinner i ledelsen hadde lavere børsverdi enn rene mannsdrevne selskaper, selv om selskapene var like veldrevne økonomisk sett (Haslam mfl. 2009). Det finnes med andre ord ikke entydige konklusjoner på denne problemstillingen.

Det at kvinner skal innta ledende posisjoner innenfor en næring som i seg selv har vært mannsdominert, kan i utgangspunktet synes som en stor utfordring. Det var likevel relativt uproblematisk å vedta en målsetting om balansert kjønnsrepresentasjon i Norsk Landbrukssamvirke, og uten lovpålegg oppnådde man kjønnsbalanse i styrene. I landbrukssamvirkets høringsuttalelse til lov om samvirkeforetak (samvirkeoven) (Ot.prp. nr. 21, 2006–2007) om lovfesting av en kjønnsbalansert styresammensetting uttrykkes det skuffelse over at det ikke var tilstrekkelig å oppnå balansert kjønnsrepresentasjon på frivillig basis. En lovfastsetting kan være til hinder for en fleksibel forvaltning av kjønnsbalansen. Teigen (2003) peker på motsetningsforholdet mellom statlig inngripen i næringslivet parallelt med at liberalisering er ledende tenking for offentlig forvaltning for øvrig. Gjennom retoriske grep, særlig knyttet til kvinners ressurser og kompetanse, ble det likevel mulig å få gjennomslag for ASA-loven (op.cit.). For landbrukssamvirket kan en si at styrene allerede hadde tilegnet seg kvalitetshevingen som ble brukt i argumentasjonen. Her hadde man allerede gjort styreposisjonene reelt tilgjenge-

lig for kvinner og fått tilgang til kvinnes ressurser og erfaringer ved å rekruttere dem til styrene (Bjørkhaug 2011).

Monitor over kjønnsrepresentasjon i europeiske styrerom konkluderer med at Norge fremdeles ligger helt på topp, selv om andelen kvinner i styrer øker signifikant i hele Europa (European PWN 2010). Norge er fremdeles eneste land med en aktiv lovregulering som sanksjoneres. Spania, Nederland, Frankrike og Island har vedtatt en lignende lov, og flere land har som Norge utviklet retningslinjer for eierstyring og selskapsledelse. Blant dem som har utviklet slike retningslinjer, er Sverige og Finland, som begge har over 25 prosent kvinner i sine styrer. Ifølge denne monitoren er det vanligere å ha utenlandske styremedlemmer enn kvinner som styremedlemmer. I Norge er forholdstallene nokså like mellom disse to (SSB 2009).

ASA-loven har dermed fungert godt i forhold til å rekruttere kvinner inn i styreposisjoner. Det er imidlertid slik at mens allmennaksjeselskapene og landbrukssamvirket har økt andelen kvinner i sine styrer, har ikke andelen kvinner endret seg like mye i private aksjeselskaper i samme periode (SSB 2010). I 2008 ble krav om balansert kjønnsrepresentasjon også lovpålagt samvirkeseelskaper med over 1000 medlemmer. Fra januar 2010 gjelder tilsvarende krav for aksjeselskaper der kommuner har 2/3 eierandel eller mer. Private aksjeselskaper og andre private foretaksmodeller er ennå ikke omfattet av loven om balansert kjønnsrepresentasjon. Den sittende (2011) rødgrønne regjering har imidlertid begynt å diskutere muligheten for det.

Mens mangfold i styrerommene også skulle bidra til å hindre reproduksjon av grupper av menn fra like nettverk, ble også frykten for ny innavl blant kvinnene lansert som et argument mot kvotering. Siden det var så få kvinner å ta av, fryktet man at disse ville bli

gjengangere i mange styreverom. Tall fra SSB (2010) viser at 20 prosent av kvinnene og nær 40 prosent av mennene har flere styreverv. 4 av 100 kvinner har mer enn fire styreverv, mens 12 av 100 menn har det samme. En studie av rekruttering til styreverv i ASA-selskapene har vist at det skjedde en stor endring i rekrutteringen av kvinner til styreposisjoner rett etter at loven ble implementert (Seierstad og Opsahl 2011). Denne studien har også avdekket at en utvalgt gruppe kvinner nå utgjør de mest fremtredende styremedlemmene i ASA-selskapene. Kvinners formelle plassering i styreverommene har imidlertid ikke endret seg mye etter lovendringen da det er flest menn som innehar styreledervervene (op.cit.). Det er også et faktum at kvinneandelen blant direktørene i disse selskapene er lav, med 14 prosent kvinner i direktørstilling i private selskaper. Blant konsernsjefene og daglige ledere i ASA-selskaper og i bedriftene innenfor landbrukssamvirket er det kun 6 prosent kvinner (Bjørkhaug 2011).

Styrearbeid i og utenfor styreverommet

Hvordan har styremedlemmene opplevd at styresammensetningen og styrearbeidet har endret seg? I det følgende presenteres analysen av det empiriske materialet fra styrene.

Det gode styremedlemmet

En god utøvelse av styrevervet handler om å opptre i tråd med det som er forventet i det styret man er. Ut fra intervjuene med styremedlemmene ble det mulig å identifisere noen generelle ideer om hva som var godt styrearbeid. Det ble pekt på både uformelle og formelle kvalifikasjoner. I første omgang handler det om styremedlemmets personlige egenskaper.

Intervjuer: Hvilke egenskaper skal et dyktig styremedlem ha?

Arne: Til deg så må jeg jo være ærlig, så jeg trenger jo ikke ta noen omveier ... nå er det jo så moderne å sitte og møblere med kvalifikasjoner for dette og kvalifikasjoner for det, og det har jeg ikke tro på i det hele tatt, for å si det rett ut. Det jeg har tro på, er levende mennesker som tror på ett eller annet, som brenner for ett eller annet og selvsagt har en ballast, som har intellektuell kapasitet til å tenke seg inn i ting, men må ha vilje til å søke kunnskap om, ikke bare bygge opp med kurs og sånn, men være så sulten at en suger til seg kunnskap, brenner for jobben. Om en har en som er flink til å legge sammen tall, eller er flink til å stå på en scene eller til å revidere noe, det har jeg egentlig lite tro på. Det er det andre som teller, og da kommer det andre av seg selv. Og hvis du og driver et business-selskap, er det et absolutt krav at du har et forretningsmessig talent. Det er ikke bare hjelp i å være grei og snill og ha gode egenskaper som er fint å ha som menneske. Du må ha forretningsmessig teft hvis du skal ta på deg å styre en bedrift på vegne av andre. Hvis du skal styre på vegne av deg selv, så kan du jo være sånn som du er, og ingen andre trenger å legge seg opp i det. Skal du gjøre noe på vegne av andre, er det klart at du må kunne greie å skape noe business på vegne av andre. Og hvis det grenser inn mot politikk, så må du også ha teft for det. Dette som vi driver med i her i denne bedriften, er mye forretning, men det er så mye som både selskapet driver, og som disse eierne driver med, som er avhengig av politikk, at uten politisk overblikk og teft så er det ikke tilstrekkelig.

Denne styrelederen var ikke så opptatt av kvantifiserbare kvalifikasjoner som fagbakgrunn, slik han opplever at debatten om rekruttering til styreleder gjør. Det styrelederen var opptatt av, var personlig styretalent. I styreteorien (Huse 2007) og i anbefalinger for god eierstyring og selskapsledelse (NUES 2010) handler det også om å ha kompetanse, interesse og kapasitet til å gjøre den jobben man er valgt til å gjøre. Dette fremheves også av en av de andre styrelederne:

Tora: Du får autoritet med kunnskap og saklighet, at du kan måten å arbeide på. At du tar ting på alvor, at du ... ja, er flink. Det er ingen lettvinne måte å få autoritet på. Så hvis du er ærlig og jobber godt, bra, gjør ditt beste, så vil du få autoritet. Men hvis du tar det lettvinne, da vil de gjennomskue deg. Da hjelper det ikke om du har sånn bank-i-bordet-autoritet, da vil det smuldre opp.

Her er det med andre ord viktig at styremedlemmene har tolket styreoppgaven på en slik måte at de evner å oppnå autoritet hos styreleder og de øvrige styremedlemmene. Det er også svært viktig for styrelederne at styret for øvrig er deltagende, både på styremøtet og utad i møte med selskapets egne medlemmer og andre relevante aktører for næringen.

Nina: De dyktige styremedlemmene har god kontakt i miljøet, både der de er, men gjerne større, at de har et stort nettverk slik at de får et godt inntrykk av hva er holdningene utad. Ikke bare blant våre produsenter, det kan også være hele landbruksmiljøet, det. Og så er de godt forberedt når de kommer på styremøtet, at de setter seg godt inn i sakene, det er viktig for å få god diskusjon. Og så har de godt humør sånn at vi kan ha en fin tone. Og så er de ærlige,

ærlige med seg selv ikke minst, i diskusjonene. Også at de bidrar, de er bidragsytere. De skal være med å føle ansvar for at saker skal komme i havn.

Vi ser at styrelederne over vektlegger egenskaper ved styremedlemmene som viktig. Det handler ikke nødvendigvis om styrekompetanse, men om interesse og integritet. Det er tilsynelatende lite som tyder på at styrelederne ønsker seg mer profesjonalitet i form av formell styrekompetanse i seg selv. Seriositet er viktig for at styret skal kunne ha legitimitet utad blant eierne, men også i samfunnet for øvrig. Her samsvarer styreledernes råd med det som er rådene for god eierstyring, og det å være godt forberedt før møtet fremheves som viktig.

Posisjoner i styret

Noen maktposisjoner er fordelt i styrene på formelt grunnlag. Det er åpenbart at styreleder er i en unik posisjon, og dette er oppfatningen til styremedlemmene også. I noe varierende grad drar styreleder nytte av et tett samarbeid med nestleder. Det er også styreleder som har jevnlig kontakt med administrerende ledelse i selskapene. Legitimitet er imidlertid også viktig innad i styret for det enkelte styremedlem.

Mons: Rollen er jo mer selvsagt ... en leder er fremst blant likemenn. Så lederen har mer autoritet utad enn andre, det er lederen som forplikter styret. Det er lederen som uttaler seg i vanskelige spørsmål, så sånn sett så får jo lederen mer makt, det gjør han. Jeg er ikke ut av de som kaller det innflytelse, jeg syns makt er helt greit jeg. Jeg søker makt jeg. Det er den eneste måten å få endra verden på, det er å ha makt til å endre den. Nå vet jeg at det høres politisk galt ut, men alle sier jo at, nei, det

er innflytelse og sånn. Innflytelse er makt det. Du får makt gjennom kunnskap, og internt i styret, vi vet jo om hvem som har spisskompetanse på noen områder. På de områdene så har de makt. Enkleste måten å pulverisere makt på, det er å bløffe eller bli tatt med buksa nede, da tror du ikke på han neste gang heller.

Ifølge denne styrelederen (over) må reell makt erverves i interaksjon med styret. Men gjennom posisjonen som styreleder får en tilgang til informasjon og interaksjon med ledelsen i selskapet på en annen måte enn de andre styremedlemmene. Dette formidles av en av de andre styrelederne:

Arne: Det er opplagt at styreleder har en helt unik situasjon i forhold til de andre til å følge saken, til å diskutere med administrasjonen underveis og til å være med å legge til rette hvilke saker som kommer, i hvilken form de kommer i og hva som bør bli endepunkt på saken. (...) Ellers så ser du og at personer skaper seg autoritet i styrerommet og makt ved hjelp av å være aktive, ved å kunne ting, og ikke minst å utøve sin personlige freidighet og fremførelse. Og det er betydelig forskjell på hvor stor innflytelse personer i et styre har på utfallet.

Det fremstår som enkelt for styreleder å identifisere hvem det er som fyller rollene etter forventningene. Styreleder vil som ordstyrer i rommet også kunne forvalte denne kunnskapen på en strategisk måte.

Viktige skillelinjer ble funnet mellom eiere og de ansatte. Det var eksempler på at ansattvalgte representanter ble sett på som et b-styrelag. Som det fremkom ovenfor, er eierne bønder, også når de har annet yrke utenfor. Styret innehar dermed en høy grad av homogenitet, noe som innenfor styreteori kan opp-

fattes som problematisk for et moderne styre som søker å oppnå kvalitet gjennom mangfold (Huse og Schøning 2005). Heltidsbønder kunne i noen tilfeller nyte større respekt og dermed også potensielt ha større innflytelse enn styremedlemmer som ikke hadde det fulle ansvaret for en landbruksproduksjon. Regiontilknytning kunne også spille en rolle når saker omhandlet differensiering mellom produksjoner som har naturgitte bedre vilkår eller bedre lokalisering i forhold til infrastruktur. Skillelinjer gis reell effekt fra sak til sak, og oppfatninger om at det er slike forskjeller mellom grupper innad i styret, er ikke gunstig for integrasjonen i styret.

Bønder i styrer

Hvorfor er det så viktig å være bonde i disse styrene? Ifølge anbefalingen for bedriftsledelse og styring bør hovedfokus for dem som er involvert i rekrutteringsarbeid til styrer, være kompetansen i styrene. For de styrene som har blitt observert i denne studien, fremheves det av de eiervalgte representantene i styrene at det å være bonde eller skogeier er et kriterium, og slik har det alltid vært. Det blir understreket at det er nødvendig å kjenne bransjen på kroppen for å kunne gjøre en god jobb i styrerommet. Bransjekompetanse er viktigere enn styrekompetanse.

Arne: En må vite hva det dreier seg med for eierne, og hva som er poenget med det. Jeg har ikke tror på at noen forretningsakrobat eller en som har vært direktør i et større ASA egner seg for å være styreleder for [dette selskapet]. Men det betyr ikke at man ikke kan komme ifra andre bakgrunner og har fått det overblikket. Du må gjerne være en avdanket direktør fra et stort selskap som har kjøpt seg et bruk i dalen, og som har konvertert til ... som har litt oversikt over hva det er som er ... så er

ikke det noe problem. Men en må jo ha noe peiling på det.

Intervjuer: Tenker du da på det praktiske?

Arne: Nei, en må jo ikke ha melket så mange kyr, men en må jo ha mentalt satt seg inn i en stilling som gjør at en har en egeninteresse som de andre i selskapet har til å utrette ting for den målgruppen en er ment å utrette ting for.

Selv om det ikke er de praktiske evnene som utøvende bonde som er viktig, ifølge denne styrelederen, ligger det implisitt en antagelse om at kun eieren av et gårdsbruk kan forstå hvilke interesserer et styre i landbrukssamvirket er satt til å forvalte. Styrelederen er dermed krystallklar i sin tolkning av styreopp-gaven og hvem som kan besitte den, og økt mangfold i styremedlemmenes bakgrunn kan ikke komme hvis den ikke kommer med landbrukserfaringen i tillegg.

En annen observasjon var at erfaring fra styrearbeid og fra *det* eksakte styret i særdeleshet bidro til innflytelse. Ikke minst gjennom det at komforten med å utføre en aktiv styrerolle var større når en hadde tilegnet seg erfaring. Over tid kan styremedlemmene opparbeide seg kunnskap om, historisk oversikt over og innsikt i styrets arbeidsfelt samt styrets formelle og uformelle regler. Slik kompetanse bidrar til å gi styremedlemmet trygghet og vilje til å delta i diskusjoner og til å bidra til å fatte beslutninger. Lang styreerfaring kan gjøre «dårlig score» på andre kriterier, som det å være ansattvalgt, ha svak landbrukstilknytning eller drive en marginal produksjon, mindre betydningsfull. Hvordan virker kjønn inn?

Kjønn i styrerommet

Kjønnets synlighet avhenger av i hvilken grad kvinner er i styrerommet for å representere

kvinner, eller som personer på lik linje med de andre personene i styrerommene. I utvalget av styremedlemmer som ble intervjuet i denne undersøkelsen, mente om lag halvparten at kvinner og menn er både like og ulike, og at kjønn slik sett ikke har noe relevans i styrerommet. I den andre halvparten mente en del at det blir bedre samarbeid når begge kjønn er representert, og andre at kvinner og menn har ulike prioriteringer og uttrykksmåter. Kjønn blir forstått som både likhet og forskjell, og effekten av å ha kjønnsbalanserte styrer blir ikke entydig beskrevet.

Tom: Ja, nei, altså, egentlig så er det ikke det [forskjell i kvinner og menns egenskaper i styret]. Egentlig så har vi nok veldig mye av de samme egenskapene, men vi har jo kanskje litt forskjellig måte å vise de på. Der at kvinnfolkene kanskje ikke er så konkluderende og bombastisk, mer kanskje søkende, spørrende, lyttende enn en del av oss andre [menn] er. Men samtidig så tror jeg de er like gode positive bidragsyttere som vi andre.

Når mangfold kom inn som argument for at kvinner skulle inn i styrerommet, kom også *kjønn* inn i retorikken (Teigen 2003). Flere fremhever at kvinner pålegger seg et «flink pike»-kompleks som medfører at de ikke fremmer synspunkter eller vil være med å fatte vedtak før de er helt sikre på at de har full oversikt. Ifølge et styremedlem vil menn på den andre siden heller fatte feil vedtak enn ikke å fatte et vedtak:

Anton: Menn er nok kjappere til å konkludere, og så er vi ferdig med saken. Jeg tror damer er flinkere til å reflektere, flinkere til å analysere, jeg tror vi menn er litt sånn macho i beslutningsøyeblikket. Tar vi en feil beslutning, så kommer det et nytt sty-

remøte. Jeg tror kvinner i styret, de er kanskje litt mer reflekterende og kan kanskje formulere en beslutning litt annerledes, litt andre premisser og kanskje nærmere mål enn det menn gjør.

Med oppfatninger om forskjeller mellom kvinner og menn i utførelsen av styreverv vil kjønn være til stede i styrearbeidet gjennom forventninger om spesifikke kjønnte rolleutøvelser. I den grad menn oppfattes å gjøre raske beslutninger, vil kvinner få ansvar for å utrede om grunnlaget for beslutningen er til stede. Betydningen av kjønn (å være kvinne i dette tilfellet) for det enkelte styremedlemmet kan imidlertid begrenses når andelen kvinner øker i styrerommene.

Dette samsvarer med tidligere studier hvor kvinner opplever større grad av innflytelse dess større kvinneandel det er i et styre (Elstad og Ladegård 2010). For styrekvinnene fremstår det som viktig ikke å bli oppfattet som kvinnen i styrerommet slik Astrid beskriver at det blir i styret med få kvinner, men som et likeverdig styremedlem. Styrelederen nedenfor understreker at klær eller kroppslige fakter kan fremheve kvinnelighet, og at dette også kan medføre at kvinner ikke oppnår autoritet i styrerommet.

Tora: Når jeg vokste opp, ønsket jeg bestendig å være gutt. Jeg så at de hadde alle fordelene. Så jeg lærte meg snart at det var på den banen det var noe å vinne, altså, forde-

Informant: Det er ikke smart å være veldig feminin, for det er egentlig ikke noe positivt i forhold til verken autoritet eller, ja hva skal jeg si.

Astrid: Nå er det jo bedre i og med at vi har fått opp kvinneprosenten, da. Men jeg har jo sittet i sånne bedriftsstyrer, der har jeg sittet alene som dame, og det blir litt annerledes da. Det er bedre når du er flere kvinner i styret. Og så tror jeg det er viktig også å være flere ut ifra at en kvinne er ikke en kvinne, men at menn ser at vi er like forskjellige som menn er forskjellige. Både i våre prioriteringer, i våre tankemåter og i vår måte å angripe ting på da. Og det syns jeg er kanskje et av de mest avlastende sidene med at vi blir flere damer inn i styret, det er at en ser mer, en blir ikke så sterkt knyttet opp til det stereotype, forventningene om det å være kvinnelig styremedlem.

lene lå. Så det liksom å mestre ting som mannfolk synes er vanskelig, det er ganske smart. Det er ikke smart å være veldig feminin, for det er egentlig ikke noe positivt i forhold til verken autoritet eller, ja hva skal jeg si, det kan bli en lettvinthet oppmerksomhet som ikke er lurt i forhold til at du trenger en autoritet som er faglig og på et vis solid. Så det er ikke så mye sminke og sånne dame-ting. Det er nok mer preget av maskuline verdier enn av feminine, og det er jo hele landbruket og. Hvis du reiser på et møte for produsentene og sminker deg skikkelig, kommer i høyhæla sko og sånn, så de hadde nesten mistet respekten for deg. Hvordan gårdbruker er det? Det går da ikke an? Det har jeg ikke villet gjort. (...) Så mitt fokus har vært mer mot det faglige.

Begge kvinnene, som var styreledere, var tydelige på at feminine uttrykk ikke bør overkommuniseres i næringssammenheng. Det er synliggjøring av forskjell som kan skape problemer for styremedlemmene, i den grad at det kan hindre god integrasjon i beslutningsfellesskapet i styret. Samtidig gjentas også her viktigheten av å ha faglig tyngde fra landbruket når man skal utøve styrevervet i disse organisasjonene.

Nina: Har opplevd at unge jenter har kommet med bar rygg på årsmøter. Ble kanskje litt flau fordi at det tar fokus bort fra det som er viktig. Vi får veldig fort sånn baberolle liksom, om vi ikke tenker oss litt om. Vi skal ikke være de som fjaser, tuller og vifter med håret, uten at vi skal legge bånd på oss når vi skal ha det artig. Jeg er opptatt av å være kvinne, jeg pynter meg om kvelden, og jeg går ikke i dress og slips, men jeg vil at fokuset skal være på saken når vi skal diskutere sak. Så kan jeg heller appellere mer på det kvinnelige når det er sosialt. Jeg tror vi skal tenke litt gjennom det, for at du får fort dukkestempel. Opplevde det med ei i et annet samvirkeselskap. Det var ei blid jente med langt lyst hår. Men når du går omtrent med bar rygg og skal på talerstolen på et årsmøte med 200 deltagere, så tror jeg faktisk at en del mannfolk er så enkle at de legger mer merke til det, enn hva du sier. Og det er det som er litt trist, da kommer ikke budskapet ditt frem. Du skal være flott å se på, men inntil en viss grense. Jeg tror at det er så enkelt. Men stort sett så skal vi jo vise at vi er kvinner, det er ikke det, men vi må passe på at det er saken som kommer i fokus og ikke ryggen.

Det er dermed slik at kjønn kan ha betydning i styrerommet om man kommuniserer et annet image enn det som er forventet av en autori-

tetsperson i disse bedriftene. Styrelederen over har imidlertid et bevisst og strategisk forhold til kjønn, i hvilke situasjoner hun vil fremstå som kvinne og når hun skal uttrykke kjønn.

Nina: I styrerommet opplever jeg at vi ikke ser på kjønn før vi snakker, men ute ellers så føler jeg på en måte at jeg har et privilegium fordi at jeg er i mindretall, og derfor får du mer oppmerksomhet. Det er lettere å bli lagt merke til, både om det er på talerstolen og ellers, så hvis man bruker det med vett, har man et lite fortrinn i sånne mannsdominerte miljø. Og det er ikke fordi at de ber deg med seg på rommet eller byr på seg selv på sånne måter, men at en er et «varierte kosthold», at vi har en litt annen måte å knytte kontakter med folk og blir litt mer synlig da, på godt og vondt. Men jeg opplever at du kan bruke det til mye positivt.

Styrelederen opplever at styrerommet er kjønnsnøytralt. Det vil si at det ikke ligger kjønne *forventninger* til det arbeidet en utfører i styrerommet, selv om det fantes ideer om kvinnelige og mannlige arbeidsmåter, som tilbakeholden versus bombastisk. Dette var gjengs erfaring i alle styrene i studien. Situasjonen oppleves imidlertid som annerledes i andre sammenhenger hvor man opptrer innenfor landbruket.

Kvinnene i styrene reflekterer strategisk over hvordan de skal presentere seg selv i styrerommet. For flere av kvinnene handlet det altså om å kommunisere bort kjønn og kle seg som en av de andre:

Astrid: Ja, jeg mener at når du går på styremøte så er du på jobb. Og uansett alder og størrelse og utseende så tror jeg at jeg ville kledd meg ordentlig, men ikke sånn autrert synlig. Fordi at du skal inn i en set-

ting der du skal være en del av et fellesskap. Da skal du på en måte ha respekt for fellesskapet sånn at du kler deg ordentlig, du steller deg ordentlig, men du skal ikke være enestående.

Det er viktig å fremstå som korrekt for styrearbeidet, og i den sammenheng var det uvanlig å bruke mye tilbehør som fremmer det kvinnelige, som mye parfyme, glitrende smykker eller høye hæler. Utenfor styrerommet planlegger styremedlemmene strategisk for å fremme sin autoritet når de opptrer i styrerommet, kvinnene også i forhold til å fremme personlig autoritet, ikke kjønn.

Spillereglene

Styremedlemmene hadde ulike oppfatninger av hvilke spilleregler som gjaldt for styrerelaterte aktiviteter i og utenfor styrerommene. Det siste varierte mest, fra kategoriske avvísninger om at kontakt mellom styremedlemmer forekom, til fortellinger om telefonkontakt med styremedlemmer og bedriftens administrasjon mellom møtene, også for å diskutere kommende saker. Dette kan skyldes at slike spilleregler ofte ikke er formalisert (Huse 2007). I alle styrene ble det nå jobbet systematisk i forhold til forbedring gjennom jevnlig evalueringer og strategiarbeid. Å diskutere sakene i forkant av møtene med den hensikt å søke støtte for sitt synspunkt, ble ikke sett på som gunstig styreadferd. Sakene skulle diskuteres i styrerommet og vedtak fattes på bakgrunn av den informasjon man delte i rommet. På den måten ble det å evne å endre synspunkt på bakgrunn av diskusjon i styret sett på som en egenskap som kunne gi anseelse.

Gjennom intervjuene med representantene fra styrene fikk vi tilgang til beskrivelser av hvordan styrene arbeidet tidligere, og vi fikk et inntrykk av om det har skjedd endring i dette arbeidet i nyere tid. Et erfarent styre-

medlem som sitter som nestleder i ett av styrene, fortalte følgende om sin egen opplevelse av endringene:

Tom: Det har skjedd en stor forandring i forhold til de årene jeg har vært med, hvor at en del beslutninger skjedde i de sene nattetimer av noen få som snakket sammen og som gjorde beslutninger. Det der er vi veldig bevisst på, for at vi har jo en del av oss som kjører sammen til styremøter og sånne ting, og vi diskuterer sjelden saker på forhånd. Så det må jeg vel påstå, at det har blitt en mye bedre kultur hvor saker ikke blir behandlet eller besluttet i et lukket rom.

Ifølge dette styremedlemmet har altså styrearbeidet blitt mye mer formalisert i de senere årene. En av styrelederne reflekterte videre over endringer i beslutningskulturen i sitt styre, og hvordan hun selv søker integrasjon av hele styret nå:

Nina: Vi har hatt en litt frynset historie på det der [prat mellom møtene] i organisasjonen tidligere, det var før min tid. Så det er en litt sånn bevisst holdning innad i organisasjonen. Det var en periode der leder og nestleder hadde snakket om det meste på forhånd, og det var nesten ikke vits i å møte på styremøtene for de hadde bestemt hvordan det skulle være. Det synes jeg både er respektløst og det er irrasjonelt, du sløser jo med tiden til styremedlemmene, det er ikke noe vits i at de sitter der hvis alt er avgjort på forhånd. Det skaper ikke inkludering og medansvar, for det er jeg litt opptatt av, at styremedlemmene skal føle ansvar, og at ikke alt ansvaret skal ligge hos meg. De skal kjenne litt på kroppen at de er styremedlemmer de og. Det er fort gjort at du sover

mellom hvert styremøte hvis du ikke blir gitt noen oppgaver.

Også i det tredje styret forteller nestleder at før han kom inn i styret, var det vanlig at noen kom på møte med ferdig lagte allianser og beslutninger på de sakene som skulle behandles i møtet. Dette styret hadde nå formalisert noen slike spilleregler.

Alf: Det som vi har skrevet i de spillereglene, det er jo at vi skal være forsiktig med å danne allianser på forhånd. Og de har nok før min tid hatt noen problemer med at det er noen som veldig tidlig dannet allianser og bestemte seg veldig tidlig på forhånd, før styremøtet, og pratet veldig mye på forhånd og laget grupperinger. Så derfor så står det altså i de spillereglene at det ikke skal gjøres det, og det er litt underforstått at vi i liten grad skal diskutere sakene før styremøtet med de andre styremedlemmene.

Bevegelse av makt inn i styrerommet og profesjonalisering av styret var en felles opplevelse i alle styrene. Det handler altså om autoriteten til styret som er en del av profesjonaliseringsprosessen.

Mons: Et styre gir jo makt, styret har makt. Det er ikke alltid de er klar over at de har makta, det er ikke alltid at de bruker den, det er ikke alltid de ser den, det er ikke alltid de tar den, men makta blir tatt av noen. Jeg er opptatt av at det er styret som styrer, så det er klart at ... en kan jo godt si at jeg ble satt på da, organisasjonen var fullstendig administrasjonsstyrt. Det var i hvert fall det valgkomiteen så. Så jeg fikk et klart mandat: ta tilbake makta! Det hadde jo sine utfordringer det når det hadde vært sånn i 20 år.

Alle styrene som ble undersøkt i denne studien, hadde opplevelse av at det tidligere hadde vært problemer med alliansebygging, gutteklubbttendenser eller svake styrer i forhold til både styreleders makt i styret og administrasjonens makt. Men selv om slike problemer også finnes i dagens styrer, har det blitt økt oppmerksomhet på slike situasjoner, og de er ikke lenger legitime. Som flere påpekte i intervjuene, er mange kvinner rammet av «flink pike»-syndromet. Dette oppleves på den ene siden som en negativ heftelse i forhold til det å fatte raske beslutninger, men på den andre siden ses det på som en positiv egenskap som sikrer styrene bedre beslutningsgrunnlag og høyere kvalitet i de beslutningene som fattes.

Profesjonalisering av styrearbeidet

Implementering av en kvoteringsregel i samvirkene ble begrunnet med et ønske om modernisering og et ønske om at landbruksnæringene skulle følge de samme retningslinjene som næringslivet for øvrig. De ville også være i forkant av en eventuell lov-hjemmel for samvirkene, eller unngå at det faktisk ble en lovhjemmel (Bjørkhaug 2011). Landbrukssamvirket startet en prosess for å øke antall kvinner i sine styrer, og var nær egen målsetting om 40 prosent kvinner i 2009. Analyser av empiriske data fra fire av styrene i landbrukssamvirket viser at utdanningsnivået i styrene har gått opp med kvinnene som kommer inn, mens gjennomsnittsalderen har gått noe ned. Styremedlemmer som er valgt blant eierne av selskapene, definerer seg alle som bønder, også når de har en karriere ved siden av egen landbrukseiendom. Det kan ha sammenheng med at den symbolske verdien av å være bonde er så sterk i disse styrene. Mangfoldet i styrerommene har dermed økt noe i forhold til styremedlemmenes formelle kom-

petanse innenfor sine fag, selv om hovedtyngden ligger innenfor ulike varianter av landbruksfag. Mangfoldet har også økt med hensyn til erfaringsgrunnlag fra organisasjonsliv innenfor landbruket. Det er nå flere som ikke er rekruttert via de tradisjonelle kanalene, fra lokale lag og videre «oppover» i organisasjonen. Det er lite som tyder på at samvirkestyrene er klare for endre kulturen for rekruttering av styremedlemmer fra representasjonsmåten til å innhente eksterne styreeksperter. Samvirkestyrene følger ellers de generelle profesjonaliseringsprinsippene som er utviklet for det private næringslivet (NUES 2010).

Styrelederne er opptatt av å ha med seg en gruppe forberedte og aktive styremedlemmer i styregjeringen. For disse synes hva man har med seg av formell ballast å være mindre relevant enn den evnen styremedlemmet faktisk har til å utføre styrerollen. Å komme på styremøte med beslutningen klar blir sett på som gammeldags, og er ikke lenger en akseptert måte å utføre styreoppdraget på. Flere av styrene hadde utviklet egne etiske kjøreregler for å unngå slike arbeidsmetoder. For disse styrene foregår styrearbeidet i større grad på møtene, ikke mellom møtene. Huse og Solbergs (2006) arbeid viser at kvinner ble rådet til å bygge allianser med andre styremedlemmer for å sikre seg autoritet i styrerommet. Innenfor de organisasjonene som har vært gjenstand for analyser i denne artikkelen, fremstår et slikt råd som mindre ønskelig. I den grad styremedlemmer skal jobbe strategisk og bygge allianser, søkes innsatsen rettet mot viktige aktører som har en relasjon til den politiske og økonomiske virksomheten som selskapet driver med. Satt på spissen: Indre nettverk som «gutteklubber» og bakromsmøter går over i historien. Dette er et steg i retning økt profesjonalisering, slik det ble definert innledningsvis.

I denne studien av kvinner og menn i ledende posisjoner i landbrukssamvirket fremgår det at det fremdeles er en distanse mellom kvinnenens rolle i offentlige, næringsrelaterte sammenhenger og de private eller mer sosiale sammenhenger. Denne avstanden er koblet til forvaltning av kjønn. Styremedlemmene i de fire styrene var på den ene siden av den oppfatning at kjønn ikke hadde relevans i forhold til utøvelsen av styrerollen. På den andre siden ble det uttrykt blant styremedlemmer av begge kjønn at en balansert kjønns sammensetning skaper et bedre samarbeidsklima og bedre grunnlag for beslutninger. For kvinnene var det likevel en strategisk beslutning ikke å uttrykke kjønn i sin styrerolle. Mennene gjennomgikk ikke de samme øvelsene.

Kvinnenens rolle i profesjonaliseringen

Profesjonalisering innebærer at styrearbeidet blir mer formalisert gjennom styreinstruksjoner og sterkere fokusering på styresammensetning. Hensikten med profesjonalisering av styrene skal være at styrene får bedre beslutningsgrunnlag og bidrar til økt verdiskaping for bedriftene. Makten over beslutningene skal ligge i styrene, ikke i administrasjonen. Informantene opplever at makten forskyves fra administrasjon til styre. I en profesjonaliseringsprosess fokuseres det på integrasjon av alle styremedlemmene i styrene. Teori om kritisk masse har vist at det skal et visst antall av en gruppe til for at endring skal skje. Kvinners inntog i styrerommene kan ved sitt antall ha svekket «gutteklubbens» mulighet til å opprettholde sin kritiske masse. Denne artikkelen viser at parallelt med fremveksten av mindre homogene styrer vokser en annen beslutningskultur frem, en får bedre møter hvor kvinner inkluderes, og også de menn som tidligere hadde en mer marginal posisjon. På styrenivå kan dermed kvinners økte deltagelse ha vært

med på å bidra til at gamle allianser og indre nettverk har blitt løst opp, og samarbeidsmåtene har fått en utforming som både kvinner og menn i styrene er positive til. Kulturen har blitt endret, noe som er positivt innenfor et profesjonaliserings- og demokratiseringsperspektiv.

Hensikten med profesjonalisering av styrearbeidet er verdiøkning i bedriftene. Økt mangfold i styrene skal være en nøkkel til å oppnå økt verdiskaping. Denne artikkelen har ikke vist at det nødvendigvis skjer, selv om flere kvinner kommer inn i styrene. Tidligere forskning har også levert svært variert dokumentasjon på at slike prosesser foregår i kjølvannet av kvinnes inntog i styrene. I mitt materiale sannsynliggjøres det ikke at kjønns-mangfold bidrar til økonomisk verdiskaping. Informantene forstår kjønn som både likhet og forskjell. Kvinner og menn er på noen måter like og på andre måter ulike, og informantene er ikke konsistente seg imellom når det gjelder hva som anses likt, og hva som anses ulikt. Samlet sett fremstår kjønn som et komplekst fenomen.

Å øke kvinneandelen i styreverommene kan likevel ha virket som en katalysator på den generelle profesjonaliseringen av styveromsadferd som pågår i samtiden. Det er mulig at norske myndigheters reguleringsvilje for kjønnsbalanse i styreverommene har skjøvet det som før ble ansett for å være «private» forhandlinger, ut i det «offentlige» – inn i styverommet. Gjennom tvungen økning av kvinneandel i ledelse ville den norske staten heve kvaliteten i ledelsen i privat sektor (Teigen 2003). Denne studien indikerer at det kan ha skjedd en kvalitetsøkning gjennom profesjonalisering, men at den økonomiske gevinsten er usikker. ★

Noter

- 1 Antallet næringslivsroller er hentet på søkesiden www.proff.no.
- 2 Intervjuer og observasjoner ble gjennomført i samarbeid med Kirsti Indrebø, tidligere mastergradsstudent ved Norsk senter for bygdeforskning.

Litteratur

- Adams, Renée B. og Daniel Ferreira 2009. «Women in the boardroom and their impact on governance and performance». *Journal of Financial Economics* 94 (2):291–309.
- Almås, Reidar 1983. *Maskulint og feminint på bygda i dag*. Bygdeforskning notat nr. 3, 1983. Trondheim: NLVFs bygdeforskningsgruppe, Senter for samfunnsforskning.
- Andreassen, Lilliann 2007. «Hva snakker vi om?». I: Kate Rodin, Lilliann Andreassen, Kirsti Kierulf og Eldbjørg Gui Standal (red.): *Mangfoldet i styrerommet. Styrearbeid og kvinner*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Baird, Jeanette 2006. «Beyond professionalisation: enhancing the governance culture for Australian university governing boards». *Tertiary Education and Management* 12:297–309.
- Bjørkhaug, Hilde og Arild Blekesaune 2007. «Masculinisation or professionalisation of Norwegian farm work: A gender neutral division of work on Norwegian Family Farms?». *Journal of Comparative Family Studies* XXXVIII (3):423–434.
- Bjørkhaug, Hilde 2011. «Fra enfold til mangfold? Om veien til balansert kjønns sammensetning i styre innenfor Norsk landbrukssamvirke». I: Egil Petter Stræte og Marit S. Haugen (red.): *Rurale brytninger*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Brandth, Berit 2002. «Gender identity in European family farming: A review of literature». *Sociologia Ruralis* 42 (3):181–200.
- Brown, David A.H., Debra L. Brown og Vanessa Anastasopoulos 2002. *Women on Boards: Not Just the Right Thing... But the «Bright» Thing*. The conference board of Canada.
- Christensen, Søren og Ann Westenholtz 1999. «Boards of Directors as Strategists in an Enacted World – The Danish Case». *Journal of Management and Governance* 3:261–286.
- Dahle, Rannveig 2009. «Anerkjennelse, profesjonalisering og kjønn». I: Karen Christensen og Liv Johanne Syltevik (red.): *Kvinner arbeid*. Oslo: Unipub.
- Dahle, Rannveig 2010. «Sosialt arbeid – en historie om kjønn, klasse og profesjon». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 34 (1):41–56.
- DiMaggio, Paul J. og Walter W. Powell 1983. «The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields». *American Sociological Review* 48(2):147–160.
- Dvergsdal, Steinar 2009. *Eigarstyring i samvirke*. Innlegg på Temakonferansen 2009 Norsk Landbrukssamvirke. Trondheim 22. januar, 2009.
- Elstad, Beate og Gro Ladegård 2010. «Er kvinneandel viktig for kvinners medvirkning og innflytelse i styre?». *Magma* 7.
- EuropeanPWN 2010. *Fourth Bi-annual EuropeanPWN*

- BoardWomen Monitor 2010. http://www.europeanpwn.net/files/europeanpwn_boardmonitor_2010.pdf (Lastet ned 11.11. 2010.)
- Haslam, S. Alexander, Michelle K. Ryan, Clara Kulich, Grzegorz Trojanowski og Cate Atkins 2009. «Investing with Prejudice: the Relationship Between Women's Presence on Company Boards and Objective and Subjective Measures of Company Performance». *British Journal of Management* 21 (2):484–497.
- Huse, Morten og Margrethe Schøning 2005. *Corporate governance og prosessorientert styrearbeid Evaluering av konsernstyret i Tine BA*. Forskningsrapport 1/2005. Sandvika: Handelshøyskolen BI.
- Huse, Morten og Anne Grete Solberg 2006. «Gender related boardroom dynamics: How women make and can make contributions on corporate boards». *Women in Management Review* 21 (2):113–130.
- Huse, Morten 2007. *Boards, Governance and Value Creation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Huse, Morten 2010. «Kvinner i styrer – lærdommer fra Norge». *Magma* 7.
- Haavind, Hanne 2000. *Kjønn og fortolkende metode: metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal akademiske forlag.
- Indrebø, Kirsti 2010. *Kjønn i spill. Betydninger av kjønn i styrerom*. Rapport 6/10. Trondheim: Norsk senter for bygdeforskning.
- Kanter, Moss 1977. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kierulf, Kirsti 2007. «Mangfold eller enfold i styrerommet». I: Kate Rodin, Lilliann Andreassen, Kirsti Kierulf og Eldbjørg Gui Standal (red.): *Mangfoldet i styrerommet. Styrearbeid og kvinner*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kleveland, Elisabeth 2001. «Kvinner i bedriftsstyrene leder til suksess». *Magma* 2.
- Konrad, Alison M., Vicki W. Kramer og Sumru Erkut 2008. «Critical mass: the impact of three or more women on corporate boards». *Organizational dynamics* 37 (2):145–164.
- Kotiranta, Annu, Anne Kovalainen og Petri Rouvinen 2007. «Female Leadership and Firm Profitability». *Finnish Business and Policy Forum*, EVA 3.
- Melby, Kari 1999. «Profesjonell eller 'kvinnelig'? Kjønn som strategi». I: Gunn Elisabeth Birkelund (red.): *Kjønn i endring: institusjoner, normer, identiteter*. Konferanserapport. *Kjønn i arbeid – nye former for arbeidsliv*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Nielsen, Sabina og Morten Huse 2010. «The Contribution of Women on Boards of Directors: Going beyond the Surface». *Corporate Governance: An International Review* 18 (2):136–148.
- Nordvik, Harald 2009. *Godt styrearbeid*. Innlegg på Temakonferansen 2009 Norsk Landbrukssamvirke. Trondheim 22. januar, 2009.
- NUES (Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse) 2010. *Norsk anbefaling. Eierstyring og selskapsledelse*. Oslo: O7 Gruppen.
- Ot.prp. nr. 21 (2006–2007). *Om lov om samvirkeforetak (samvirkelova)*. Justis- og politidepartementet.
- Seierstad, Cathrine og Tore Opsahl 2011. «For the few not the many? The effects of affirmative action on presence, prominence, and social capital of female directors in Norway». *Scandinavian Journal of Management* 21/1. Preprint.
- SSB 2009. *Menn dominerer framleis styreromma*. <http://www.ssb.no/ner/arkiv/art-2009-06-12-01.html>. (Lastet ned 12.02.2010.)
- SSB 2010. *Næringsliv, styre og leiing, per 1. januar 2009, og nye aksjeselskap i 2008. Menn dominerer framleis styreromma*. <http://www.ssb.no/ner/arkiv/art-2009-06-12-01.html>. (Lastet ned 31.05.2010.)
- Skilbrei, May-Len 2009. «Fra tradisjonelt til moderne renhold: Om kompetansekamper i renholdsbransjen». I: Karen Christensen og Liv Johanne Syltevik (red.): *Kvinner arbeid*. Oslo: Unipub.
- Solheim, Jorunn 2007. *Kjønn og modernitet*. Oslo: Pax forlag.
- Sweetman, Kate 2009. «How Women Have Changed Norway's Boardrooms». *Harvard Business Review Blogs*. <http://blogs.hbr.org/hbr/hbr-now/2009/07/how-women-have-changed-norways.html>. (Lastet ned 08.11.2010.)
- Sørensen, Siri Øyslebø 2011. «Fra statsfeminisme til næringslivsfeminisme? Om den overraskende innføringen av kjønnskvalitet i norske bedriftsstyrene». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:102–119.
- Teigen, Mari 2003. *Kvotering og kontrovers. Om likestilling som politikk*. Oslo: ISF og Pax forlag.
- Torchia, Mariateresa, Andrea Calabrò, Morten Huse og Marina Brogi 2010. «Critical mass theory and women directors' contribution to board strategic tasks». *International Journal of Corporate Board: Role, duties and composition* 3:42–51.



ARTIKLER

Av AGNES BOLSØ

Jakten på kvinners spesifikke bidrag til lederskap

Påstanden at kvinner har spesifikke verdier og kompetanse *fordi* de er kvinner, behøver i de fleste sammenhenger ingen nærmere begrunnelse. I spørsmålet om kvotering av kvinner til styreverv ser vi for eksempel en forventning om at kvinner skal bidra med noe annet enn menn når de kommer inn i styrerommet. Det er uklart om kvinner faktisk gir prinsippielt andre bidrag til styrene enn sine mannlige kolleger, men ideen om at de gjør det, er høyst levende. Med utgangspunkt i andres empiriske og teoretiske arbeid innenfor kommunikasjonsteori og biologisk orientert psykologi, diskuterer Bolsø forventningen om det særskilt kvinnelige innenfor organisasjonsforskning.

Når næringslivet endrer seg, endres også forståelsen av hvilken type lederskap som kreves. Innenfor dagens økonomi er det nettverk, fleksibilitet og endringsorientering som gjelder, hevder antropologen Tian Sørhaug. «Verdiskapingen skjer gjennom relasjoner og prosesser», tingenes produktive kapasitet devalueres og det er «relasjoner som fetisjeres» (Sørhaug 2004:133). I løpet av de siste tre tiårene kan en se økt vektlegging av kreativitet, relasjonsorientering og emosjoner. Ledelses- og organisasjonsforskeren Yvonne Due Billing fastslår at de nye kodeordene er kommunikasjon, teamwork, samarbeid, verdiledelse, empati og sosial intelligens (Due Billing 2005:187). For økonom og ledelsesforsker Morten Huse er det mangfold og dynamisk kompetanse som kreves i et styre (Huse 2010a). Dette har ført til diskusjon om kvinners spesielle egnethet som ledere i den nye økonomien, og ikke uventet er de ovennevnte trekkene ved dagens økonomi blitt et argument for å få flere kvinner til å ta lederansvar (Vecchio 2002; Eagly og Carli 2003): Man trenger simpelthen deres spesielle kvalifikasjoner for å henge med i konkurransen, slik tidene nå er. Noen spør dessuten om kvinner trengs for å få mer sosialt ansvarlige beslutninger i næringslivet, og slik unngå nye finanskriser (Terjesen, Sealy og Singh 2009).

Denne artikkelen handler om forventningene om kjønnte særbidrag, nærmere bestemt slik disse forventningene kommer til syne i forskning. Jeg studerer og diskuterer organisasjonsforskning der forskerne forutsetter at kjønne har ulike ferdigheter og egenskaper. Hvilke konsekvenser får det for problemstillinger og analysemåter når det a priori antas at kvinner bidrar annerledes enn menn? Siden det i Norge i dag ofte henstilles til samfunns- og kulturforskere om å forstå mer av biologiens betydning for våre fags problemstillinger, er evolusjonspsykologiske bidrag blitt både relevante og mer interessante å under-

søke nærmere. Evolusjonspsykologien er særdeles tydelig i sin forventning om kjønnsforskjeller i organisasjonsatferd, og som eksempel på denne retningen har jeg valgt en studie utført av Sarah Hill og David M. Buss. Her er forskjellene i atferd begrunnet med menneskets natur, som ligger fast gjennom menneskenes evolusjonære historie. I tillegg til evolusjonspsykologien som forskjellsteori, har jeg valgt moralpsykologen Carol Gilligans tenking om kjønnes sosialisering til spesifikke former for rasjonalitet og moralske vurderinger (omsorgsetikk). Den norske lingvisten Tove Bulls studie av styreromskommunikasjon er valgt som representant for en slik tradisjon.

Et sentralt argument til fordel for loven om kvotering til styreverv i næringslivet lå i begreper om kjønns mangfold og kjønns spesifikke bidrag (Engelstad 2011; Sørensen 2011; Teigen 2011). Mangfoldsargumentet i forbindelse med innføring av lov om kjønnskvoteering til styrene for allmennaksjeselskaper er inngang til diskusjonen og noe jeg vender tilbake til underveis i artikkelen.

Ideen at det blir mer mangfold med kvinner, innebærer forestillingen at kvinner er annerledes enn menn, og at de bidrar med andre ressurser enn menn i styrearbeid. Karriererådgiver Inger-Lise Blakstad, som også arbeider med rekruttering til styreverv, sier at det ikke er slik at alle behøver å kunne alt. Styremedlemmene skal utfylle hverandre: «Noen kan juss, andre har ledererfaring, noen er seniorer, noen er kvinner» (Blakstad 2005:25). Professor i idéhistorie Guttorm Fløistad sier at menn stiller kvinners «former for ledelse» i skyggen, og slår et slag for kvinners egenart og kvinners natur (Fløistad 2005:13). Hvis kvinner i egenskap av sitt kjønn skulle være bærere av «noe» som gjør dem annerledes enn menn som ledere, hva skulle det være, og hvor kommer det fra? Statistisk sett har norske kvinner andre interesser

og andre typer arbeid enn menn. Arbeidsmarkedet i Norge er kjønnsdelt. Statistikk over yrkesaktivitet og husarbeid viser kjønnsforskjeller. Kvinner bruker mer tid på husarbeid og menn mer på arbeid utenom hjemmet (Vaage 2002). Noen vil si at det generelle bildet er at fars yrkesarbeid er viktigere enn mors, og mor er forventet å yte mest omsorg (Kvande og Rasmussen 2007). På et aggregert nivå har kvinner som gruppe andre erfaringer og kunnskaper enn menn, og dette «noe» som kan gjøre dem annerledes enn menn som ledere, kan komme derifra. Det kan være at «typisk kvinnelige funksjoner som å føde barn og dra omsorg av biologisk og psykisk art forbundet med det» gir en annen og for næringslivet viktig form for rasjonalitet (Fløistad 2005:13). Kvinnene kan bidra i kraft av «sine rikere evner til personlig og emosjonell relasjonsdannelse» (Fløistad 2005:16).

Noen kjønnsforskere og feminister hevder at mer omsorgsarbeid gir mer omsorgserfaring og fostrer omsorgs- og relasjonsetikk, det vil si en etikk basert på hensynet til andre mennesker og den aktuelle sosiale sammenhengen menneskene står i (Gilligan 1982; Ruddick 1989). Denne ekstra ressursen som kvinner generelt antas å ha mer av enn menn, er altså både sosiologisk (praksis, erfaring), relasjonell, emosjonell og etisk (omsorgarbeid kultiverer helhetstenking og ansvarsfølelse). Slik kan en tolke Bondvik II-regjeringens formuleringer i odelstingsproposisjonen fra 2003, som var bakgrunn for Stortingets vedtak om kjønnskvolter i styrerepresentasjon. Her er det viktig med «begge kjønns kompetanse», hvilket betyr at også menn har kjønns spesifikk kompetanse. I forbindelse med loven fokuseres det imidlertid på «den ressursen som kvinners kompetanse utgjør». Å ikke bruke kvinners ressurser er et ressurstap for næringslivet og for landet (Ot.prop. nr. 97, 2002–2003:6).

Kvinner og menn er biologisk forskjellige,

og det stilles kjønns spesifikke forventninger til oss. Spørsmålet er hva dette betyr for lederskap i arbeidslivet. Tittelen på min artikkel er «Jakten på kvinners spesifikke bidrag til lederskap». Det er jakten som foregår innenfor forskning, jeg særlig skal diskutere, og jeg starter med teorien om at det sosiale og psykologiske kan predikeres på bakgrunn av biologisk kjønnsforskjell. Hvordan håndteres kjønnsforskjeller i organisasjonsforskning når kjønnsforskjeller forutsettes å definere «menneskets natur»? Vi finner evolusjonspsykologiske tekster innenfor organisasjons- og ledelsesforskning, og jeg skal se på et eksempel der den mytiserende evolusjonspsykologen David M. Buss eksplisitt sier at han vil bidra til ledelsesforskningen. Jeg må være noenlunde detaljert for å vise hva det spesifikt evolusjonspsykologiske utgangspunktet gjør med forskningsspørsmålene, det vil si hvordan det innvirker på hvilke spørsmål det blir relevant å stille.

Effekter av seksuell seleksjon

Et generelt trekk ved evolusjonspsykologien er at den skal kartlegge hva som er menneskets natur slik den har vært fra menneskets opprinnelse som jegere og sankere (Kennair 2004). I feltet ledelses- og organisasjonsstudier påviser evolusjonspsykologene misforholdet mellom vår egentlige natur og moderne organisasjoner. Vi er ikke psykologisk tilpasset måten vi organiserer arbeid på i vår tid, hevdes det (Nicholson 1997). De moderne organisasjonene har utviklet seg svært fort, og den biologiske organismen har ikke evolvert tilsvarende hurtig. Hjernen ble modulert for å løse bestemte oppgaver i steinalderen, og vår hjerne har ikke tilpasset seg karakteren av oppgavene og situasjonen menneskene må løse dem i. Arbeidet med å påvise dette misforholdet og å argumentere for at problemer i organisasjoner kan forklares med mangel på

biologisk tilpasning, har en avgjørende effekt på hva som står i fokus i evolusjonspsykologiske studier av kjønn og organisasjoner. Det har også konsekvenser for hva som blir forstått som forbedringstiltak.

Kvinner og menn er her av forskjellig natur fordi de har forskjellige oppgaver i reproduksjonen, noe som i og for seg ikke er ulikt det vi finner hos Blakstad, Fløistad, Gilligan og Rud-dick, nevnt over. Men innenfor det evolusjonspsykologiske paradigmet får denne antakelsen helt spesifikke konsekvenser for resonneringen: Vi evolverer ved seksuell seleksjon, der menn konkurrerer med andre menn om de mest attraktive og fertile kvinnene, og kvinner konkurrerer med kvinner om de mest ressurssterke mennene (Buss 1989).¹ Siden det er et begrenset antall individer som har det som det søkes etter, vil det med nødvendighet bli konkurranse. De heldige vinner på bekostning av sine konkurrenter, og de vinner fordi de har mer av det som teller i konkurransen. Det er altså ikke det absolutte nivået som teller, men det relative. Det gjelder å ha mer *sammenlignet* med sine konkurrenter. På bakgrunn av dette framsetter Sarah E. Hill og David M. Buss hypoteser om eksistensen av «den psykologiske tilfredsstillelsens natur og misunnelse som dens innebygde 'motivasjonssystem'» (Hill og Buss 2006).

Siden kvinner og menn søker forskjellige egenskaper hos hverandre, vil det være kjønnsspesifikt hva kvinner og menn forsøker å ha mer av. Kort formulert: Kvinner forsøker å være penere enn sine søstre, mennene ønsker å besitte flere ressurser enn sine brødre. Forfatterne utvikler ni kjønnsspesifikke prediksjoner. Jeg gjengir alle for å illustrere hva undersøkelsesuniverset blir når en har dette utgangspunktet. Hypotesene er 1) at individer ikke foretrekker en nærmere bestemt inntekt, men en som er relativt høyere enn andres, 2) relativitet vil *ikke* gjelde når en velger om

ekteskapet skal vare lenge eller bare relativt lenger enn sine konkurrenters ekteskap, 3) relativitet vil gjelde når kvinner velger mellom å være absolutt attraktive eller bare mer attraktive enn sine venninner, 4) individer vil begrense det absolutte inntektstapet selv om det relativt sett er mindre enn det tapet venner lider.

Som vi ser, gjelder både absolutt overtak og relativt overtak i disse prediksjonene. Differensieringen er i artikkelen gjort med bakgrunn i det som framstilles som en detaljert og etablert kunnskap om hva som var evolusjonære fordeler i steinalderen. Tilsvarende prediksjoner formuleres for de følelser som er involvert i konkurransen som Hill og Buss skisserer. 1) Kvinners misunnelse vil først og fremst være rettet mot andre kvinner, menns misunnelse vil først og fremst være rettet mot andre menn, 2) kvinner vil være mer misunnelig enn menn når en annen av samme kjønn er mer attraktiv, 3) kvinner vil være mer misunnelig enn menn når en av samme kjønn får en dyr gave av kjæresten sin, 4) menn vil være mer misunnelig enn kvinner når en venn av samme kjønn har mer seksuell erfaring enn en selv, 5) menn vil være mer misunnelig enn kvinner når en av samme kjønn får en kjæreste med et attraktivt utseende.

Hypotesene ble testet empirisk på i overkant av 200 bachelorstudenter, som fikk studiepoeng for å fylle ut et spørreskjema der de krysset av for hva som var mest betydningsfullt for dem i ulike tenkte situasjoner. Alle de ni prediksjonene ble bekreftet. Når Hill og Buss til slutt skal konkludere, kan de ikke si noe om hvordan det er i organisasjoner når det gjelder den psykologiske tilfredsstillelsens natur eller misunnelsen som motivasjonssystem. Men de mener gjennom spørreundersøkelsen å kunne bekrefte at denne spesielle formen for tilfredsstillelse og misunnelse er biologisk, og at det som nå står igjen, er å se

hvordan de biologiske trekkene spiller seg ut i moderne organisasjoner. De kan ikke svare, sier forfatterne, men evolusjonspsykologien har sin styrke i å stille slike spørsmål, og vil til slutt kunne bidra til at vi bedre kan håndtere «en forhistorisk utviklet psyke» i en moderne verden (Hill og Buss 2006:141). Vi må innenfor det evolusjonspsykologiske paradigmet i dette eksemplet forholde oss til aktører som har reproduksjon som mål og som konkurrerer *kjønnsinternt* om hvem som får de mest fertile kvinnene og de rikeste mennene.

Evolusjonspsykologene tror på kjønnetes fundamentale forskjellighet, og det kan virke som de er mer opptatt av forskjellen i seg selv enn av beslutningsprosesser, forhandlingsdynamikker eller organisasjoners prestasjoner. Det fokuseres på ulike former for intern kjønnskamp framfor hvordan organisasjoner konkret fungerer. I et styreromsprosjekt basert på slik tenking, ville man kanskje fokusert på de framstøt og posisjoneringsmanøvre menn hadde i forhold til hverandre rundt styrebordet, og tilsvarende for kvinner seg i mellom. Det kunne fort blitt en sosialpsykologisk studie av reproduktiv atferd med styrerommet som arena, framfor en studie av beslutninger og beslutningsprosesser. Menn ville i den sammenheng kunne blitt mest begripelige siden de i det minste kunne antas å være opptatt av det de fleste bedrifter også er opptatt av, nemlig en økning i ressurser og produksjon.

Når kvinners og menns forskjellige stilling i reproduksjonen er startpunktet, tenderer kjønnsforskjellen til å anta en rigid karakter også sosialt – den blir tilnærmet uforanderlig og ikke gjenstand for forhandling. Vi ser dette i evolusjonspsykologien, men også i atferdsbiologien, som er en viktig referansedisiplin for evolusjonspsykologien. Hos atferdsbiologene Terje Bongard og Eivind Røskaft har kvinner sammenfallende egenskaper med eggene som ovuleres (de er ubevegelige), og mennene

tilsvarende med spermene (de konkurrerer så svetten siler) (Bongard og Røskaft 2010:55). Det kan være overflatiske endringer, men kvinner og menn endrer seg *egentlig* ikke. Som tidligere nevnt forstås moderne arbeidslivsorganisasjoner som disharmoniske i forhold til menneskets natur. Den britiske evolusjonspsykologen Nigel Nicholson sier det slik: Vi må lide for konsekvensene av «(...) en dårlig tilpasning mellom vår nedarvede natur og mange av de konstruerte miljøene i organisasjonssamfunnet» (Nicholson 1997:1053). Det er for ham viktig å «oppretholde verdigheten i vårt essensielle selv og individualitet» (op.cit.:1074), og det er ikke i byråkratiske organisasjoner vi kan oppnå det, men i organisasjoner som er «nærmere våre aners hjem» (op.cit.:1073). Vi blir ofte avkrevd lydighet overfor ledere som oppfører seg «inkonsistent med kvaliteter som var viktig i forhistorisk lederskap», sier evolusjonspsykologene Vugt, Hogan og Kaiser (2008:193). Dette kan føre til frustrasjon, fremmedgjøring og lederutskiftninger, sier de videre.

Evolusjonspsykologenes modell for framtidig organisasjonsutvikling ligger altså i deres ideer om steinalderen. Når vi ser hva kjønn er i den forbindelse, gir organisasjonsforskning som forutsetter at kvinner har noe å tilføre lederskap i næringslivet, lite mening. Det er alfahannene vi trenger, de som er villige til å gjøre det vi andre «kan velge å la være å gjøre» (Nicholson 1998:538). Dette perspektivet stenger av for empiriske studier av sosiale og sosialpsykologiske endringsprosesser, der forskerens hensikt er demokratisering av eksisterende styrings- og ledelsesstrukturer. Det innebærer at studiet av historisk skiftende symbolske og kulturelle uttrykk for kjønn og makt, slik vi finner det for eksempel hos Due Billing (2005), Krogstad og Storvik (2010) og Sørhaug (2004), framstår som irrelevante. I lys av dette vil det meste av dagens organisa-

sjons- og ledelsesforskning virke uviktig siden man her reiser spørsmål som forutsetter at moderne organisasjoner endrer seg, og gjennom målrettet arbeid til og med kan bli bedre uten å innføre antatte makthierarkier fra steinalderen.²

Også om man ikke forstår biologisk forskjell som absolutt og heller arbeider med den sosialpsykologiske siden av reproduksjon, kan reproduksjon få stor betydning i analysene.

Forventning om sosiokulturell kjønnsforskning

Jakten på kjønnsforskjeller tar mange former, og den andre empiriske studien jeg skal se på,

styrearbeid, selv om det til dels stilles ulike krav til utøverne. Det er også viktig å være bevisst hvilken type arbeidslivsorganisasjon det er snakk om (Blakstad 2005). Kvoteringsloven gjelder allmennaksjeselskap med utvetydige krav til inntjening i markedet. Universitetet styres fortsatt i en offentlig forvaltningstradisjon, til tross for de senere års innføring av forretningsprinsipper. Jeg tar i denne artikkelen opp spørsmål hvor disse skilnadene er mindre relevante. Jeg skal likevel bringe inn hensynet til organisasjonskontekst der jeg mener det er viktig for diskusjonen jeg fører.

Mange kvinner med maktposisjoner i organisasjons- og næringsliv vil på et eller annet tidspunkt ha opplevd at deres kjønn betydde

Mange kvinner med maktposisjoner i organisasjons- og næringsliv vil på et eller annet tidspunkt ha opplevd at deres kjønn betydde noe for legitimiteten i deres krav på autoritet.

er også fundert i reproduksjonen. Den baserer seg imidlertid ikke på biologisk forskjell i og for seg, men på de sosiokulturelle og psykologiske effekter av at kvinner og menn utfører ulike oppgaver i samfunnet. Med utgangspunkt i det faktum at det er kvinner som føder, og forutsetningen om at kvinner og menn fungerer ulikt og har ulike vilkår i organisasjoner, er det gjort en overveldende mengde studier (se f.eks. Broadbridge og Hearn 2008; Due Billing 2005; Gatrell og Swan 2008 for oversikter). Det er her vi finner de aller fleste av organisasjons- og ledelsesforskerne som arbeider med spørsmål vedrørende ulikheter mellom kvinners og menns lederskap. Prosjektet vi skal se på i noen detalj, gjelder ledelsen og styrerommet ved et norsk universitet.

Jeg har til nå ikke skilt mellom ledelse og

noe for legitimiteten i deres krav på autoritet. Under arbeidet med denne artikkelen ble jeg interessert i hvordan én av disse selv skriver om dette. Den som orienterer seg i norsk kommunikasjons- og språkforskning om kvinner i maktposisjoner, vil finne referanser til arbeid fra den norske lingvisten Tove Bull. Hun var prorektor ved Universitetet i Tromsø (UiT) i perioden 1990–1995 og rektor 1996–2001. Bull var misfornøyd med at menn verden over utkonkurrerte kvinner når det gjaldt andelen professorater og posisjoner i universitetsledelsen, og at det likestilte Norden ikke var et unntak. Sammen med kollega professor Toril Swan, som også hadde lederoppgaver ved UiT, planla hun et prosjekt om kvinner som ledere ved universitetet. Prosjektet er interessant, både på grunn av empirien som ble samlet inn,

forskernes teoretiske posisjonering og hvordan teorien former analysene av det empiriske materialet. Ikke minst er det interessant på grunn av de alternative analytiske perspektiver forskerne trekker opp.

Bull og Swan planla å bruke intervjuer med Tove Bull og videoopptak fra møter hvor Bull utøver sine plikter som rektor (Bull og Swan 2001). Bull fikk møtedeltakernes samtykke i at flere møter ble filmet. Hun hadde etter endt filming opptak av 4 møter, til sammen 13 timer, som styremøtet samtykket i å gi meg adgang til. Bull og Swan har publisert artikler og bokkapitler på materialet, men la prosjektet til side før de hadde fullført det planlagte analysearbeidet. Deres arbeid med videomaterialet er forankret i en lingvistisk tradisjon som vektlegger vesentlige kommunikative forskjeller mellom kvinner og menn. Samtidig reserverer forfatterne seg mot at forskjellene på noen måte er absolutte. Jeg skal se på både begrensningene som ligger i denne formen for forskjellsperspektiv, og hvordan Bulls og Swans teoretiske ambivalens åpner opp for å forfølge noen forskningsspørsmål på andre måter enn det de selv har gjort. Det utgjør en vesentlig forskjell sammenlignet med evolusjonpsykologien. Der er det verken tvil om at det endelige svaret kan finnes, eller at det kan være alternativer til eget perspektiv (se f.eks. Kennair 2004; Kennair 2008).

Den første publikasjonen fra Tromsø-prosjektet er et bidrag til en konferanserapport. Innlegget omtales som et forarbeid og har tittelen «In a different voice? Kvinners konstruksjon av akademiske lederstillinger» (Bull og Swan 2001). Konferanseinnlegget ble holdt før videoopptakene var gjort. I Bull og Swans tittel er det satt et spørsmålstegn etter tittelen på Carol Gilligans internasjonalt kjente bok *In a different voice* fra 1982, men i denne første publikasjonen fra Bull og Swan stilles det egentlig ikke spørsmål ved Gilligans teori om

de to kjønns ulike prinsipper for å resonnerer. Bull og Swan antyder at de i den videre analysen av materialet sannsynligvis vil komme til å finne trekk ved Tove Bulls lederstil som er mer karakteristisk for kvinner enn for menn. Som del av prosjektet intervjuet Toril Swan rektor Tove Bull, og de konkluderer følgende basert på intervjuet:

Denne artikkelen er som nevnt et forarbeid til en større undersøkelse. En analyse av dialogen i 2 (i intervjuet, min anmerkning) ville trolig alt på det nåværende tidspunkt kunne avsløre trekk som i større grad karakteriserer en kvinnelig leder enn en mannlig, f.eks. gjennom de eksemplene som er brukte. Det er i alle fall karakteristisk at de eksemplene TB har valgt å bruke for å illustrere svarene hun gir, for det meste handler om kommunikasjon, først og fremst ansikt-til-ansikt-kommunikasjon. Det er altså de kommunikative sidene ved rektorrollen hun primært synes å rette oppmerksomheten mot. Det er ikke sikkert at en mannlig rektor ville hatt det samme perspektivet. (Bull og Swan 2001:8)

Dette kan leses som en vilje til å lete etter kjønnsforskjeller i de kommende analyser. At ideen bak analysene er å finne den kvinnelige spesifisitet ved Bulls lederstil, er også tydelig i andre publiserte innlegg basert på intervjuet. Bulls svar i intervjuet er nyanserte og komplekse i den forstand at hun setter forholdet mellom kvinner og menn inn i en sosiokulturell kontekst. Samtidig besvares hovedproblemstillingen: Styrer Tove Bull som kvinne, og er det en motsetning mellom det offentlige maskuline univers og det private feminine? med et foreløpig «ja» her. Nyansene og det komplekse tones ned.

Tove Bull ser dette analytiske resultatet som effekt av diskursive praksiser innenfor

bestemte praksisfelt og ikke som «essensiell ontologi», noe som representerer en vesensforskjell i forhold til det evolusjonspsykologiske utgangspunktet (Bull 2005:12). Hun er også klart posisjonert mot de delene av lingvistikken som fastholder kvinners kommunikasjon som maktfri. Men Bull er interessert i å studere «kvinners diskursive lederskapsmønstre ved å studere hvordan disse mønstrene utfolder seg selv (original: unfold themselves) innenfor tradisjonelt mannlige domener» (Bull 2005:12–13). Jeg forstår dette slik at Bull mener det eksisterer et kvinnelig mønster for kvinner som ledere, og at analysen skal dreie seg om å studere hvordan det kommer til syne i hennes materiale.

Hovedkonklusjonen i de lingvistiske analysene er at Tove Bull har en tendens til å «mødre» møtet. Det empiriske belegget er en tentativ eksempelanalyse av en hendelse der en mannlig professor tok ordet uten at rektor og ordstyrer Tove Bull ga ham det. To ganger avbrøt han universitetsdirektøren mens denne var i ferd med å forklare og forsvare sitt syn på hvordan en skal telle og klassifisere dem som har stemmerett i valg ved universitetet. Bull grep inn som møteleder, og hun reflekterer senere over det i et bokkapittel med tittel «Mothering universities: Female leadership in academia» (2005).

Hvis jeg hadde latt ham slippe unna med å bryte de formelle reglene for styremøtet på denne måten, uten å gjøre noe, antar jeg det ville representert en trussel mot min autoritet som møteleder. Faktisk er det slik at hans tilsidesettelse av disse reglene – og han setter dem til side to ganger – er en trussel mot den autoriteten. Men måten jeg avbryter ham på er ganske mild. Jeg ler til og med, og sier med det jeg forstår som en vennlig stemme: «Du må be om ordet.» Det får både ham og andre av styremed-

lemmene til å le. Alt i alt ser det ut til at jeg er involvert i en manøver der jeg skal redde hans ansikt selv om han to ganger truer mitt. Sekvensen ovenfor kan også forstås som offentlig «moderlighet». Det ser ut til at jeg – som møteleder – er involvert i en prosess med å oppdra uskikkelige gutter. Min måte å kontrollere dem på er noe mild og laidback, selv om jeg aldri avstår fra å korrigere dem når jeg synes de ikke oppfører seg. Derfor kan det være at min identitet som rektor og leder for styremøtene på ett eller annet vis er relatert til min identitet som mor. Jeg ser ut til å se det som mitt ansvar at styret oppfører seg i henhold til visse regler, slik det også er mitt ansvar at mine barn oppfører seg ordentlig. (Bull 2005:18–19)

Hun irettesatte den uskikkelige gutten. Han adlød, og ro og orden var gjenopprettet. Da Tove Bulls autoritet som ordstyrer ble utfordret, anvendte hun kraften som ligger i å henvise til den symbolske figuren «mor», som var den kvinnelige figuren som med minst sannsynlighet kom til å slå tilbake på henne selv. Å tillegge moderskapet *symbolsk* betydning i organisasjoner er, til sammenligning, utenfor evolusjonspsykologiens interessefelt. Der er det mors investering i *reelle* avkom som er det sentrale. David Buss forutsetter at mor helt fra barnets unnfangelse graderer sin investering i eget avkom, slik at hun sikrer en optimal framtid for egne gener (Buss 2005). Dette kan gjøres til et poeng i analysen av familiebedrifter, men er mindre relevant for Universitetet i Tromsø.

Det er mye som tyder på at symbolsk legitimering av autoritet er høyst relevant for faktisk lederskap, og at morsautoriteten er en nærliggende mulighet (Johannessen 1994; Krogstad og Storvik 2007; Krogstad og Storvik (under publisering); Skjeie 1993; Sørhaug

2004). Bulls analyse har etter mitt syn noe for seg, selv om den også har noen begrensninger. Jeg var inne på at en viktig skilnad mellom denne gilliganske lingvistiske analysen og evolusjonpsykologien er at Tove Bull reflekterer over andre mulige teoretiske innganger til materialet. Hun vet at blikket hun bruker, kan føre til at en bekrefter myter om kjønn: «(...) kva med alt anna (enn kjønn) som desse mønstera kan vere uttrykk for?» (Bull 2007:16). Siden jeg selv har hatt mulighet for å se Tove Bulls videomateriale, skal jeg skissere analysegrep som kan utvide tolkningen av materialet, men først dvele litt lenger ved spørsmålet om mytebekreftelse.

Mange forskere deler Bulls bekymring for at en står i fare for å bekrefte myter framfor å analysere fram andre trekk ved empirien enn det som passer med populære standardoppfatninger av kvinner og menn. Økonomen Morten Huse hevder i en artikkel om kvinner i styrer at det er «større forskjeller kvinner imellom enn mellom kvinner og menn», til tross for at «det sikkert med rette kan hevdes at kvinner generelt har visse typer kompetanse som menn ikke har» (Huse 2010b). Også for direktør i Norgesgruppen, Olav Haraldseid, er kjønnsforskjell avhengig av sammenheng når han hevder at det er «større forskjell på en mannlig økonom og en mannlig psykolog enn en mannlig og kvinnelig økonom» (Haraldseid i Blakstad 2005:39). Det kan vise seg at kvinners bidrag faktisk ikke øker verdiskapingen eller bedrer det sosialpsykologiske klimaet i næringslivs- og arbeidslivsorganisasjoner, som jo var blant argumentene for kvoteringsloven.

Utgjør kvinner en forskjell i utøvelse av lederskap?

Det er rimelig å anta at kvinner utgjør en forskjell, siden kjønnene statistisk sett fordeler seg ulikt både på sosiologiske og psykologiske

variabler. Men det kan også være at organisasjonene ansetter ledere i «i sitt bilde», og deretter fortsetter kultivering. Klassetilhørighet, utdanning, yrkesvalg og ambisjoner tilsier dessuten at kvinner på toppen av næringslivet skiller seg fra gjennomsnittet. Kvinner som er aktuelle for styrerommet eller andre ledelsesposisjoner i næringslivet, er ikke nødvendigvis bærere av de samme kunnskaper og verdier som den statistiske gjennomsnittskvinnen, og de er uansett ulike seg i mellom. Organisasjoner har tradisjoner, hierarkier og strukturer og opererer innenfor markeder. De har det vi kan kalle en egentynge med konsekvenser for hvilke lederskap det er mulig å utøve. Det er med andre ord mulig å tenke seg at det som kunne vært kjønnsforskjell i ledelse og styrer, modifiseres gjennom funksjonskrav. Vi skal se på hva empirisk forskning sier hva angår om kvinners styre- og ledelsesarbeid utgjør en forskjell sammenlignet med menns.

Det finnes etter hvert en stor mengde empiriske studier av kvinner som ledere og styremedlemmer: Bidrar de annerledes enn menn, og hvilke konsekvenser har det i så fall for organisasjonen?³ Noen studier går langt i retning av å konkludere med at kvinner faktisk utgjør en forskjell (Eagly og Carli 2003; Terjesen, Sealy og Singh 2009). Andre er mer forsiktige. I en artikkel der de ser på kjønn og styreromsdynamikk, sier Morten Huse og Anne Grethe Solberg at vi har mange studier som «aim at showing» at bedrifter drar fordel sosialt og økonomisk av at det er kvinner i styrene (Huse og Solberg 2006:114). Å ha som mål å vise at kvinner utgjør en forskjell, er noe ganske annet enn å vise det eventuelle kvinnebidraget empirisk. Psykolog og ledelsesforsker Robert P. Veccio er svært kritisk til metastudier som konkluderer med kjønnsfordelen som kvinner skulle representere, og reiser spørsmål om kvaliteten på denne forskningen (Veccio 2002). Blant annet etterlyser han mer

komplekse analyser enn man vanligvis finner. En studie som kan sies å imøtekomme en slik kritikk, er Torchia, Calabrò og Huses studie av bedrifters innovasjonsevne, der styrets beslutningskultur sees som en mellomliggende faktor. Disse tre konkluderer med at kvinner kan bedre bedriftenes innovasjonsevne gjennom å endre beslutningskulturen (Torchia, Calabrò og Huse 2010). Tian Sørhaug har sett på det empiriske belegget bak konklusjoner om kjønne særbidrag. Han finner at resultatene spriker, og at forskjellene uansett er små (Sørhaug 2004:239–240). Med henvisning til egne og andres undersøkelser konkluderer Yvonne Due Billing at det ikke er forskjeller av betydning mellom kvinner og menn som ledere. Ledere er uansett bundet av det hun kaller «magtfulle organisasjonsimperativer», som bare gjør små modifikasjoner mulig. Forventninger om forskjeller er mye større enn de reelle forskjellene, hevder hun (Due Billing 2005:190). Sosiologene Trygve Gulbrandsen og Fredrik Engelstad finner at ens nåværende posisjon teller mer for holdninger enn hvilken bakgrunn en har, et funn som trekker i samme retning som Due Billings (Gulbrandsen og Engelstad 2005). I en artikkel om nettopp begrunnelsene for loven om kjønnskvalifisering i næringslivet diskuterer Engelstad spørsmålet om kvinners bidrag i lys av ulike sider ved mangfoldsbegrepet. Her sier han:

Mangfold kan bety mange ting, og det generelle bildet er uoversiktlig. I mangel av omfattende dokumentasjon er det rimeligste å anta at bildet i makro er nær nøytralt. Det er gunstig for styrearbeidet at nye kvinner bringer med seg spesifikk kompetanse som tidligere har manglet, mens kjønns mangfold i seg selv neppe påvirker virksomhetenes resultater. (Engelstad 2011:131)

I samme artikkel viser også han til sprikende resultater angående kvinners effekt på bunnlinjen. I en vurdering av konsekvensen av loven for samfunn, bedrifter og individer konkluderer Morten Huse at det eneste han kan si med sikkerhet, er at «loven har hjulpet mange kvinner gjennom glasstaket» (Huse 2010b). Jeg tar liten risiko når jeg konkluderer at bildet er lite entydig, og at argumentet om kjønns mangfoldets positive effekt for organisasjonene og bedriftenes konkurransekraft ikke nødvendigvis kan belegges i forskning.

Det er kvinners erfaring med eller antatte ønske om moderskap som gjerne ligger til grunn for en forestilling om at kvinner er annerledes som ledere og styrerepresentanter, slik vi så Guttorm Fløistad formulere det. Forestillingen at kvinner automatisk kan utøve moderlig omsorg og forvalte en naturlig moderlig autoritet, er allestedsnærværende. At både kvinnelighet og moderlighet er entydige og ikke motsigelsesfylte og komplekse størrelser, forutsettes også. Feminister diskuterer dette, og vi ser også at næringslivsfolk, som for eksempel tidligere nevnte Olav Haraldseid, er klar over at bildet er skiftende. På den ene siden overleveres vi en symbolikk det går an å inneha autoritet ved, men forestillingene om kvinnelighet og moderlighet bidrar også til normering av kvinners atferd og til å undersøke at kvinner er forskjellige seg imellom (Borchgrevink og Brochmann 2008; Husmo 1993; Moi 2004; Ravn og Sørensen 2007; Ramvi og Davies 2010; Skjeie 1993). I likestillingens navn framheves kvinners antatte attributter, samtidig som man vedlikeholder et tradisjonelt skript som kvinner forventes å følge; det er fare for at vi med gode intensjoner praktiserer det vi kan kalle en likestillings-sexisme.



(Foto: © Regine Hjertholm / Samfoto)

Kvinnelighet og sexisme

I etterordet til Vigdis Songe-Møllers bok *Den greske drømmen om kvinnens overflødigheit* illustrerer Toril Moi problemene forbundet med å lete etter spesifikk kvinnelighet i et sexistisk samfunn, som vi må anta betyr samfunn med kjønnshierarki, slik som vårt:

La oss tenke oss at et seksistisk samfunn har utviklet en ideologi der kvinnen fremstilles som sterk, skapende og energisk. Ifølge Beauvoir vil disse «bestemmelsene», uansett hvor positive de er, fremstå som begrensninger, som bevis på hva kvinnen *ikke* er. Kvinnen vil bli sperret inne i disse kategoriene. Kvinner som er svake, ukreative eller lite energiske vil bli kritisert for sin «ukvinnelighet». Kvinnenes frihet til å

definere seg som hun vil, underkjennes radikalt. Kvinnen oppfattes ikke som menneske, men kun som kvinne. Den styrke, skaperkraft og energi som ideologien tillegger kvinnen vil fremstå som partikulære egenskaper, det vil si som spesielt «kvinnelige», og *kvinnelige* egenskaper vil per definisjon aldri kunne universaliseres, aldri kunne gjøre seg den minste forhåpning om å stå for det menneskelige generelt. Kvinnenes styrke, kreativitet og energi vil dermed bli brukt som argumenter for å bevise at kvinner nok ikke egner seg til å styre staten eller bedrive filosofi, siden dette jo krever subtilitet, sans for systematikk, og fintfølelse tålmodighet. Enhver kan jo forstå at vill, framfusende kreativitet må styres av mer finttenkende og måteholdne intellekter. (Moi 1999:296–297)⁴

Moi argumenterer mot ethvert forsøk på å si hva kvinner er innenfor rammene av det hun kaller et sexistisk samfunn. Alle eksemplene på egenskaper hun her nevner (sterk, skapende, energisk, subtil, sans for systematikk, fintfølelse og tålmodig), er egenskaper som kunne vært framhevet som nødvendige for godt lederskap. Hva som faktisk *blir* tillagt vekt, varierer med bedriftstype og historisk og kulturell kontekst. Oppbyggingen av Jernverket i Mo i Rana krevde noe annet enn oppbyggingen av Facebook. Hva som blir tillagt vekt, varierer også med motiver hos dem som skal utpeke eller ansette, enten det nå er ledere, styremedlemmer eller representanter til andre posisjoner i arbeidslivet: Man vet hvem man vil ha, og skreddersyr kvalifikasjonskravene. Hvilke egenskaper som forbindes med maskulinitet, og hvilke som forbindes med femininitet, varierer også. I tillegg er det all grunn til å tenke at kjønn allerede ligger implisitt i hvordan vi forstår hva en leder er (Johannessen 1994; Sørhaug 2004). I omtalen av norsk ledelsesdiskurs på 1980-tallet sier psykolog Birte Folgerø Johannessen:

For å sette det hele på spissen kan man si at kvinnelige ledere, i media, ble fremstilt som mer naturlig kvinnelig enn mange andre kvinner. I alle fall mer naturlig enn sveiseren og bygningsarbeideren. Ja – kanskje, når alt kom til alt, mer naturlig kvinnelig enn selveste «barnehagetanten». (Johannessen 1994:148)

Samtidens forståelse av kjønn smyger seg inn, omringer og innskriver ledende kvinner og menn slik at vi fortsatt, på et eller annet vis, også kan se dem som representanter for sitt kjønn. Så lenge organisasjonen sørger for ha et klart skille mellom hvem som er menn, og hvem som er kvinner, kan grensen mellom hva som blir ansett som maskulint og feminint, og

konnoterte personlighetstrekk forskyves og endres radikalt (Johannessen 1994). Når kvinner driver inn i styrerommene på mangfoldsbølgen, blir de «kvinnelige styrerepresentanter» enten de vil eller ikke. De benevnes noen ganger «styrekvinner» (Torchia, Calabrò og Huse 2010). Det betyr ikke at det mest fruktbare analyseperspektivet nødvendigvis er å lete etter dette som skal være det «kvinnelige» ved styrearbeid.

Alternativ lesning av uskikkelig gutt

Det kvinnelige kan, som vi så i forbindelse med innføringen av kvotering i næringslivet, snakkes fram som del av et positivt mangfold. Det korresponderer godt med noe som er både vanlig og fristende i forskning: å lete etter en bestemt type kjønnsforskjell i ledelse, også, som i Bulls tilfelle, der forskeren selv er kritisk til å gjøre nettopp det. Kjønnsforskjell er populært, men la oss heller spørre med Mats Alvesson og Yvonne Due Billing *om kjønn betyr noe. Hvis det er tilfellet, kan vi spørre når og hvordan* (2009:219). Det innebærer med andre ord en tilnærming der den som studerer betydningen av kjønn i lederskap, er åpen for at kjønn kan være av mindre og til og med marginal betydning. Vi skal se på hva som kunne vært mulig å trekke inn i analysen innenfor rammene av prosjektet fra Universitetet i Tromsø. Tove Bull lanserer selv alternativer og mulige utvidelser av perspektivet.

Rett nok kan NNs avbrytingar tolkast som uttrykk for hegemonisk maskulinitet, eller dømme på tradisjonelle mannlege hersketeknikkar. Men dei kan kanskje òg tolkast som uttrykk for iver og engasjement, at naturen går over opptuktelsen, så å seie. Og kva med mine strategiar? Er dei prototypisk feminine? På overflata ja. Men det eg faktisk gjer, er å bruke indirekte og sam-

arbeidande strategiar for å oppnå noko.
(Bull 2007:16)

Bull peker her på at NN gjør som mange andre når vi riktig ivrer for noe: Vi må bare si det. Straks. Hun diskuterer videre hvilken mulighet akkurat den handle måten har i møte med henne som står formelt høyest i hierarkiet i dette aktuelle møterommet. Både Bull og NN vil noe, men hun har en maktposisjon han ikke har, hvilket innebærer at et enkelt resonnement om menn med organisasjonsmakt og kvinner uten ikke fungerer her. Tove Bull har både rett og plikt til å sørge for orden i eget styreverom. Spørsmålet er om hun får orden ved å appellere til moderskapet. Bull peker i sine publiserte arbeider eksplisitt på de mer sosilogiske og kulturelle aspektene ved sin posisjon i styreverommet, og jeg kan slutte meg til alt hun sier: Kommunikasjonsforskjellene mellom kvinner og menn er ikke absolutte, men relative. Likhetstrekkene er mer påfallende enn forskjellene. Menn er ikke generelt konkurranseorientert, mens kvinner handler i solidaritet, og mann er ikke ekvivalent med makt, kvinne er heller ikke synonymt med «offer». Kvinner er ikke fortaapt i det offentlige rom og kan sette pris på å ha autoritet og makt, strebe etter lederskapsposisjoner, lede og kontrollere møter og ta beslutninger. En kvinne kan dominere møter, snakke mye, få folk til å høre på seg og se på seg for å få bekreftelse når hun snakker. Hun kan bruke maktstrategier, fasilitere beslutningsprosesser og få det som hun vil. Å begrense analysen av autoritetsutøvelsen til å være moderskapsbasert eller basert på andre former for kvinnelig symbolske størrelser, kan medføre at helt sentrale sider ved autoritetsforankringen ekskluderes.

Jeg skal ikke foreslå konkrete teoretiske perspektiver for analysen, som kunne vært symbolsk interaksjonisme, diskursteori, kritisk hermeneutikk, teori om interseksjonalitet,

et cetera. Jeg skal heller, med Bulls hjelp, peke på elementer som med fordel kunne inngått i analysen. Bull sier at kjønnsaspekter ved kommunikasjon må leses i en større kontekst, og at en i hennes konkrete tilfelle må ta hensyn til styrets historie og status som det høyeste beslutningsorganet ved universitetet. En må også ta hensyn til de formaliteter som regulerer forhandlingene i dette styreverommet, og særlig de som angår bekreftelse av rektors autoritet. Styret er et kollegium hvor alle i prinsippet har like mye makt og autoritet. Det er lite rom for åpen, rå og imperativ makt. Men styremedlemmene er forskjellige. Forskjeller i akademisk anseelse, statusforskjeller mellom disipliner, forskjeller mellom teknisk, administrativt og akademisk personale, det faktum at det også er studenter til stede – alt dette bidrar til faktisk variasjon i kollegiet. Universitetet har en stor administrasjon og et system av avdelinger med sine direktører, som er organisert etter prinsippene til det moderne byråkratiet. For at styring og ledelse skal fungere godt, må rektor jobbe tett og relativt friksjonsfritt med administrasjonen, og dette betyr at rektor har store ressurser sammenlignet med de andre i styreverommet. Rektormakten er dessuten til enhver tid avhengig av gjeldende nasjonal universitetspolitikk. Kommunikasjonen i styreverommet på Universitetet i Tromsø kan leses i lys av 2000-tallets restrukturering av universitetene. Hvordan posisjonerer møtedeltakerne seg i diskusjoner som peker fram mot «det nye» universitetet? Alt dette kunne potensielt gitt en dypere forståelse av kjønn og ledelse ved dette bestemte universitetet ved inngangen til 2000-tallet.⁵

Videoopptak fra styreverommet gir et begrenset empirisk inntak til studiet av makt og autoritetsformer i en organisasjon, og i et konferanseinnlegg i 2004 nevner Bull at sentrale trekk ved møtet ikke kommer til syne i opptakene (Bull 2004). Kanskje har dessuten

den danske psykologen Dorte Marie Søndergaard rett når hun sier at en må «inn i den kompleksitet og de motsetninger som kjenner tegner organisasjonens hverdagsliv» (Søndergaard 2003:63). I Bulls styrerom er det ro og orden, korrekt informasjon, byråkratisk saksbehandling og formalia som gjelder. Kjønn er langt på vei fratatt sine potensielt uregjerlige implikasjoner. En kontekstualisert lingvistisk analyse ville likevel ikke nødvendigvis forutsatt et bredt tilfang av empiri utover opptak fra styremøtene. Kontekst kan leses ut av saksbehandlingen, men det kunne vært nyttig med et større mangfold av empirisk materiale etter som det er begrenset hva videoopptakene kan få med.

Jeg nevnte at odelstingsproposisjonen forut for stortingsvedtaket om kvotering til næringslivsstyrer forutsatte at også menn har en ressurs knyttet til sitt kjønn. Den internasjonalt anerkjente sosiologen og maskulinitetsforskeren Raewyn Connell har studert menn med ledelsesansvar i bedrifter som opererer i et globalt marked (1998).⁶ I hennes framstilling er det ikke plass til kvinner, verken som ledere eller som personer som under gitt betingelser kan ha interesse av en neoliberal global verdensordning. Verdensøkonomien er menns økonomi. Connells blikk gjør det vanskelig å få øye på kvinnene, og særlig blir det vanskelig å forstå deres situasjon, tilpasning og utvikling av egne posisjoner som økonomiske aktører. I en senere publikasjon om menn med kloden som arbeidsplass, vektlegger hun variasjoner menn i mellom, og det gis i prinsippet større rom for å tenke kvinner inn, selv om dette ikke er et tema i artikkelen (Connell og Wood 2005). Connell analyserer på en måte som ikke gir rom for kvinnelige interesser i en global liberalistisk økonomi. På lignende vis kan letingen etter det moderlige, relasjonssensitive eller omsorgsbaserte hos kvinner i lederskap, føre til at en begrenser forståelsen av

skiftende former for autoritet både hos kvinner og menn.

Har kjønn betydning, og i så fall på hvilken måte?

Vi må som forskere alltid velge et analyseperspektiv, og det vil være med å bestemme hva det er mulig å få øye på i et empirisk materiale. Her har jeg sett på to ulike former for forhåndsbestemmelse, der begge har en tilknytning til reproduksjon: kjønnsforskjell med bakgrunn i seksuell seleksjon (evolusjonspsykologi) og kjønnsforskjell med bakgrunn i sosiale og kulturelle effekter av reproduksjon (forskjellsfeminisme, det gilliganske «kvinner har en annen stemme»). Begge er aktuelle i forbindelse med at innføringen av den norske loven om kjønnskvalitet til næringslivet blant annet ble begrunnet i kvinners spesielle kompetanse. Jeg har argumentert for at disse analyseperspektivene ekskluderer mye av vesentlig betydning for å forstå kvinner i styring og ledelse av store og målrettede organisasjoner. Bulls lingvistiske og i prinsippet kontekstuelle tilnærming åpner likevel opp for å undersøke mange relevante aspekter ved en kvinnes lederskap, noe som potensielt kan gi økt innsikt. Kvinner og menn kan studeres som ulike sosioøkonomiske grupper, og kjønn betyr som regel noe i alle relasjoner og kontekster. Men det kan virke begrensende for analysen om en har bestemt på forhånd at kjønn er av vesentlig betydning, og hva betydningen er. ★

Noter

- 1 Dette er slik Buss framstiller sine resultater, og slik de blir forstått av andre. Den som faktisk leser originalartikkelen, vil se at begge kjønn først og fremst søker etter en snill og intelligent partner.
- 2 Professor i organisasjonsatferd Graham Sewell har, mer generelt enn jeg har gjort her, undersøkt evolusjonspsykologisk logikk slik den kommer til uttrykk i ledelses- og organisasjonsforskning. En av publikasjonene hans er en artikkel med tittelen *Yabba-Dabba-Doo! Evolutionary Psychology and the Rise of Flint-*

- stone *Psychological Thinking in Organization and Management Studies* (2004). Et av hans poeng er at evolusjonpsykologien ikke er i stand til å føre naturvitenskapelig holdbare bevis for eksistensen av en menneskelig natur som skulle være på kollisjonskurs med moderne organisasjoner. Uavhengig av hvordan evolusjonpsykologi anvendes på organisasjoner er dette en generell kritikk med etter hvert svært mye empirisk og vitenskapsteoretisk belegg (se f.eks. Buller 2005; Richardson 2007; Fine 2010; Jordan-Young 2010; Svendsen 2001). Det mangler mye på at forskere på denne grenen av psykologien har overbevist om at de sitter med de universelle svarene, eller at de vil kunne det i framtiden. Særlig er det, slik eksemplet ovenfor også illustrerer, problematisk å gjøre koblingen mellom spørreundersøkelser om verdier og holdninger hos nåtidens mennesker og den fysiske kroppen slik den oppsto i pleistocentiden (ca. 2 mill.–14 000 år siden, tidsepoken da menneskene ble en egen art), på en måte som er naturvitenskapelig holdbar.
- 3 *Magma*, *Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, har for eksempel et eget temanummer om styrearbeid etter kvoteringsloven (*Magma* 7/2010).
 - 4 En kunne tro at Moi her har hatt et klarsyn når det gjelder medias framstilling av Jens Stoltenbergs politikerstil kontrastert med Liv Signe Navarsetes. Navarsete er «en liten hissigpropp», sier redaktør av *Ukeavisen Ledelse*, Magne Lerø. Jens Stoltenberg er på den annen side, «meget påpasselig med hvilke ord han bruker. Han er god til å opptre saklig. Engasjementet er det ingen ting i veien med, men han har kontroll på følelsene sine. Han velger vanligvis ord og uttrykk som ikke provoserer» (Lerø 2011).
 - 5 Det som i stedet skjer i tekstene fra dette styreprosjektet, er en utvidelse av gyldighetsområdet for den moderate ledelsesstrategi i en bestemt sekvens av møtet til å gjelde generelt for Bulls lederskap. Bull gjør det ved hjelp av lingvisten og diskursanalytikeren Ruth Wodaks arbeid med et materiale fra grunnskolen i Østerrike. Wodak gjør imidlertid det som mangler hos Bull: Hun sannsynliggjør en sammenheng mellom grunnskolen som organisasjon og en bestemt måte å «mødre» organisasjonen på, ved å trekke inn strukturelle og relasjonelle variable i analysen (Wodak 1997).
 - 6 Raewynn Connell var tidligere Robert Connell.
- ## Litteratur
- Alvesson, Mats og Yvonne Due Billing 2009. *Understanding Gender and Organizations*. Second Edition. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: Sage.
- Blakstad, Inger-Lise 2005. *Lønnsomt mangfold i ledelse og styrer. Kvinner, juplinger, oldinger?* Oslo: Human Resources.
- Bongard, Terje og Eivin Røskoft 2010. *Det biologiske mennesket – individer og samfunn i lys av evolusjon*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Borchgrevink, Tordis og Grete Brochmann 2008. «Mangfold uten grenser». *Samtiden* 3:22–31.
- Broadbridge, Adelina og Jeff Hearn 2008. «Gender and Management: New Directions in Research and Continuing Patterns in Practice». *British Journal of Management*. Vol. 19:38–49.
- Brooks, Ann og Alison Mackinnon (red.) 2001. *Gender and the Restructured University. Changing Management and Culture in Higher Education*. Buckingham, Philadelphia: SRHE and Open University Press.
- Bull, Tove og Toril Swan 2001. «In a different voice? Kvinners konstruksjon av akademiske lederstillinger». I: Kerstin Nordenstam og Kerstin Norén (red.): *Språk, kön och kultur. Rapport från 4. nordiske konferensen om språk och kön*. Göteborgs universitet.
- Bull, Tove 2004. *Female academic leadership – a contradiction in adiecto?* Unpublished talk, Conference on Language, Politeness and Gender, Helsinki, September 2–5.
- Bull, Tove 2005. «Mothering universities: Female leadership in academia». I: Kevin McCafferty, Tove Bull og Kristin Killie (red.): *Contexts – Historical, Social, Linguistic: Studies in Celebration of Toril Swan*. Bern: Peter Lang.
- Bull, Tove 2007. «Språk å ha makt med, maskulinitet, tale og tegn». I: Marit Anne Hauan (red.): *Maskuliniteter i Nord*. KVINNFORSK, occasional papers No. 6.
- Buller, David J. 2005. *Adapting Minds. Evolutionary Psychology and the Persistent Quest for Human Nature*. Cambridge MA, London: The MIT Press.
- Buss, David M. 1989. «Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures». *Behavioral and Brain Science* 12:1–49.
- Buss, David M. (red.) 2005. *The Handbook of Evolutionary Psychology*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Connell, Robert W. 1998. «Masculinities and Globalization». *Men and Masculinities* 1 (1):3–23.
- Connell, Robert W. og Julian Wood 2005. «Globalization and Business Masculinities». *Men and Masculinities* 7 (4):347–364.
- Due Billing, Yvonne 2005. *Ledere under forandring. Om kvinder og identitet i chefjobs*. København: Jurist- og Økonomiforbundets Forlag.
- Eagly, Alice H. og Linda L. Carli 2003. «The female leadership advantage: An evaluation of the evidence». *The Leadership Quarterly* 14:807–834.
- Engelstad, Fredrik 2011. «Kan kjønnskotering i næringslivet forsvares? En normativ analyse». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:120–140.
- Fine, Cordelia 2010. *Delusions of Gender. The real Science Behind Sex Differences*. London: Icon Books.
- Fløistad, Guttorm 2005. «Introduksjon. Kvinners bidrag til mangfold i ledelse og styrer». I: Inger-Lise Blakstad: *Lønnsomt mangfold i ledelse og styrer. Kvinner, juplinger, oldinger?* Oslo: Human Resources.
- Gatrell, Caroline og Elaine Swan 2008. *Gender and Diversity in Management. A Concise Introduction*. London: Sage Publications.
- Gilligan, Carol 1982. *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gulbrandsen, Trygve og Fredrik Engelstad 2005. «Elite Consensus on the Norwegian Welfare State Model». *West European Politics* 28:899–919.
- Hill, Sarah E. og David M. Buss 2006. «Envy and Positional Bias in the Evolutionary Psychology of Management». *Managerial and Decision Economics* 27:131–143.
- Huse, Morten 2010a. «Styremedlemmer – fra uavhengighet til mangfold og dynamisk kompetanse». *Magma* 7:25–35.

- Huse, Morten 2010b. «Kvinner i styrer – lærdommer fra Norge». *Magma* 7: 46–55.
- Huse, Morten og Anne Grethe Solberg 2006. «Gender Related Board Room Dynamics: How Women Make and Can Make Contributions on Corporate Boards». *Women in Management Review* 21(2):113–130.
- Husmo, Marit 1993. «Feminisering av den kvinnelige lederen». *Nytt om kvinneforskning* 1:80–90.
- Johannessen, Birte Folgerø 1994. «Det flytende kjønn». *Om lederskap, politikk og identitet*. Doktoravhandling publisert i rapportserie. Rapport 9410. Bergen: LOS-senteret.
- Jordan-Young, Rebecca 2010. *Brain Storm. The Flaws in the Science of Sex Differences*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Kennair, Leif Edward Ottesen 2004. *Evolusjonspsykologi. En innføring i menneskets natur*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Kennair, Leif Edward Ottesen 2008. *The Evolutionary Psychology og Psychopathology. Towards and Integrative Conceptual Framework and Research Programme*. Doktorgradsavhandling, NTNU.
- Krogstad, Anne og Aagot Storvik 2007. «Seductive heroes and ordinary human beings: Charismatic political leadership in France and Norway». *Comparative Studies of Social and Political Elites. Comparative Social Research*. Vol. 23:211–245.
- Krogstad, Anne og Aagot E. Storvik 2010. «Reconsidering Politics as a Man's World: Images of Male Political Leaders in France and Norway». *Historical reflections* 36(3):19–38.
- Krogstad, Anne og Aagot Storvik (under publisering). «Picturing Politics: Female Political Leaders in France and Norway». *Historical Reflections*. Antatt tid for publisering: 2012/2013.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen (red.) 2007. *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lerø, Magne 2011. «Makt, kontroll og følelser». <http://www.dagensledelse.no/2011/04/11/makt-kontroll-og-f%C3%B8lelser/> (Lastet ned 19.04.2011.)
- Moi, Toril 1999. «Etterord». I: Vigdis Songe-Møller: *Den greske drømmen om kvinnens overflødighet*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Moi, Toril 2004. «From Femininity to Finitude: Freud, Lacan and Feminism, Again» *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 29(3): 841–878. Oversatt til norsk: «Fra kvinnelighet til begrensethet: Freud, Lacan og feminisme, nok engang». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 4, 2007:6–35.
- Nicholson, Nigel 1997. «Evolutionary psychology: Toward a new view of human nature and organizational society». *Human Relations*. Vol. 50:1053–1078.
- Nicholson, Nigel 1998. «Personality and Entrepreneurial Leadership: A Study of the Heads of the UK's Most Successful Independent Companies». *European Management Journal* 16(5):529–539.
- Odelstingsproposisjon nr. 97 (2002–2003). *Om lov om endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover (likestilling i styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)*
- Ramvi, Ellen og Linda Davies 2010. «Gender, Mothering and Relational Work». *Journal of Social Work Practice* 24(4):445–460.
- Ravn, Malin Noen og Siri Øyslebø Sørensen 2007. «Karrierekvinn og mor». *Bergens Tidende* 24.11.2007.
- Richardson, Robert C. 2007. *Evolutionary Psychology as Maladapted Psychology*. Cambridge Massachusetts, London: The MIT Press.
- Ruddick, Sara 1989. *Maternal thinking. Towards a politics of peace*. London: Women's Press.
- Sewell, Graham 2004. «Yabba-Dabba-Doo! Evolutionary Psychology and the Rise of Flintstone Psychological Thinking in Organization and Management Studies». *Human Relations* 57(8):923–955.
- Skjeie, Hege 1993. «Om autoritet: weberske idealtyper og norsk politikk». *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift* 9(3):224–239.
- Songe-Møller, Vigdis 1999. *Den greske drømmen om kvinnens overflødighet*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Svendsen, Lars Fr. H. 2001. *Mennesket, moralen og genene. En kritikk av biologismen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Søndergaard, Dorte Marie 2003. «Orientering og desorientering i Akademia». I: Lis Højgaard og Dorte Marie Søndergaard (red.): *Akademi tilblivelse. Akademia og dens kannede befolkning*. København: Akademisk Forlag.
- Sørensen, Siri Øyslebø 2011. «Statsfeminismens møte med næringslivet. Bakgrunnen og gjennombruddet for kjønnskvalitering i bedriftsstyrer som politisk reform». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:102–119.
- Sørhaug, Tian 2004. *Managementlitet og autoritetens forvandling. Ledelse i en kunnskapsøkonomi*. Bergen: Kunnskapsforlaget.
- Teigen, Mari 2011. «Kvoteringsstradisjon og styrings-ekspansjon». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:84–101.
- Terjesen, Siri, Ruth Sealy og Val Singh 2009. «Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda». *Corporate Governance: An International Review* 17(3):320–337.
- Torchia, Mariateresa, Andrea Calabrò og Morten Huse 2010. «Påvirker kvinner i styrer bedriftens innovasjonsevne?» *Magma* 7:87–96.
- Vugt, Mark Van, Robert Hogan og Robert B. Kaiser 2008. «Leadership, Followership and Evolution. Some Lessons From the Past». *American Psychologist* 63(3):182–196.
- Veccio, Robert 2002. «Leadership and gender advantage». *The Leadership Quarterly* 13:643–671.
- Vaage, Odd Frank 2002. *Til alle tider. Tidsbruk 1971–2000*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.
- Wodak, Ruth 1997. «I know, we won't revolutionize the world with it, but ...! Styles of female leadership in institutions». I: Helga Kotthoff og Ruth Wodak (red.): *Communicating gender in context*. Amsterdam, Philadelphia: John Benjamins B.V.



ARTIKLER

AV JACOB AARS OG DAG ARNE CHRISTENSEN

Hvis bare flere kunne stille! Kjønn og politisk motivasjon

Forskningen på kvinners representasjon i folkevalgte organer har ofte pekt på tilbudsfaktorene som forklaring på kvinners vedvarende underrepresentasjon: Kvinner er mindre motiverte til å påta seg verv enn menn. Likevel finnes det få studier der kvinners politiske motivasjon er tema. Her retter vi oppmerksomheten mot tilbudssiden av rekrutteringsprosessene i norske kommuner, nærmere bestemt forskjeller i politisk motivasjon mellom menn og kvinner. Spesielt er vi opptatt av spørsmålet om kontekstens betydning, det vil si hva det har å si for kvinners politiske motivasjon om det er høy eller lav kvinneandel i kommunestyret i kommunen der de bor.

Innledning

Denne artikkelen handler om motivasjon for å involvere seg i politikk i kommunene eller det litteraturen om politisk rekruttering omtaler som *tilbudssiden* i rekrutteringsprosessen. Utgangspunktet er at partier og andre som nominerer til lokalvalgslister, det vil si etter-spørrelssiden, opplever at det er vanskelig å rekruttere kandidater til listene, og spesielt vanskelig er det etter sigende å få kvinner til å stille. «Hvis vi bare fikk flere til å stille ...»¹ ser ut til å være et slags omkvad blant dem som velger ut kandidater til valg.² Tidligere studier av rekruttering til lokalpolitiske stillingsverv har vist at villigheten til å stille synes lavere blant kvinner enn blant menn (Hellevik og Skard 1985; Ringkjøb 2000). Med dette som bakgrunn blir det viktig å rette oppmerksomheten mot tilbudssiden av rekrutteringsprosessen: I hvilken grad kan tilbuds faktorer bidra til å forklare kjønnskjevheter i politisk representasjon, og hvilke faktorer er det som påvirker politisk motivasjon blant innbyggerne? Spesielt har vi satt oss fore å undersøke noen kontekstuelle forhold som kan bidra til å styrke eller svekke tilbudet av kvinnelige kandidater, nærmere bestemt om kvinneandelen i kommunestyret kan utgjøre en motiverende eller demotiverende kontekst for potensielle kvinnelige kandidater.

Vår artikkel leverer et bidrag på tre områder der antallet studier fra før av er forholdsvis beskjedent. For det første finnes det ikke mange studier av motivasjon blant potensielle kandidater, særlig ikke studier som benytter befolkningsdata. De fleste arbeidene dreier seg om elitegruppen, det vil si de som er politisk aktive (f.eks. Means 1973; Raaum 1995). Denne artikkelen gir således et bilde av reservoaret av kvinnelige rekrutter samt hvilke forhold som bidrar til at dette varierer mellom ulike kommuner. For det andre finnes det få

studier som reiser spørsmålet om motiverende og demotiverende kontekster. Det finnes riktignok et forholdsvis stort tilfang av arbeider som reiser spørsmålet om kontekstuelle betingelser for kvinnelig rekruttering, men disse handler enten om institusjonelle forhold (valgssystem, partisystem, mulighetsstrukturer – se f.eks. Matland 1993; Weldon 2002) eller strukturelle forhold (se f.eks. Rokkan 1970; Wide 2006). Tanken at kvinneandelen i et politisk organ i seg selv skulle ha en effekt på rekrutteringen av kvinner, har i mindre grad vært utforsket. For det tredje utgjør artikkelen et bidrag ved at den etterforsker effekter av lokale kontekster. Tidligere studier har undersøkt betydningen av kvinneandelen i nasjonale parlamenter for kvinners politiske deltakelse (Wolbrecht og Campbell 2007), men i vår studie retter vi oppmerksomheten mot den lokale kontekstens betydning.

Første del av artikkelen er en teoretisk diskusjon der vi først plasserer vår studie innenfor forskningen om politisk rekruttering generelt og kvinnerepresentasjon spesielt. I forlengelsen av dette drøfter vi nærmere antakelsen om at kvinneandelen i kommunestyret kan ha betydning for kvinnelige velgeres politiske motivasjon. Den første empiriske delen er deskriptiv. Her kartlegger vi motivasjon ved å undersøke hvor stor andel av de spurte som oppgir at de faktisk har deltatt i politiske aktiviteter, samt hvor mange som kunne tenke seg å delta. I andre empiriske del ser vi på én sentral individbasert forklaring på at motivasjon kan variere mellom enkeltindivider eller grupper av enkeltindivider; politisk interesse. I tredje og siste empiriske del reiser vi spørsmålet om den kommunale konteksten har noe å si for innbyggernes, og da særlig kvinnes, motivasjon til å delta i politikken.

Datamaterialet som benyttes, er en befolkningsundersøkelse med 1501 respondenter fordelt på 22 kommuner. Kommunene som

inngår i undersøkelsen, er de samme som i prosjektet «Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken». Prosjektet er finansiert av og gjennomføres i regi av Kommunal- og regionaldepartementet.

Rekrutteringsprosessen: Tilbuds- og etterspørselsfaktorer

Norske kommuner er hovedsakelig indirekte demokratier. De viktigste kommunale beslutningene treffes av valgte representanter i kommunestyrene. Ett viktig kriterium for hvor godt et representativt styresett fungerer er i hvilken grad de få folkevalgte gjenspeiler de mange velgerne med hensyn til demografiske og sosiale kjennetegn. En rekke studier har vist at folkevalgte forsamlinger ikke er speilbilder av befolkningen de utgår fra. Det betyr at sannsynligheten for å bli nominert til en valgliste og bli valgt til et politisk tillitsverv, er ulikt fordelt mellom grupper av innbyggere.

Kjønn er sannsynligvis det kriteriet det oftest henvises til når man drøfter sammensetningen av folkevalgte organer. I denne artikkelen er det kjønns sammensetningen i norske kommunestyre som er utgangspunktet. Til tross for at kvinneandelen blant norske kommunepolitikere har økt betydelig de siste 30 årene, er det fremdeles langt fra jevn kjønnsfordeling i kommunestyrene. Kvinnene utgjør etter valget i 2007 37 prosent av norske kommunestyrerepresentanter. Andelen kvinner i lokalpolitiske lederposisjoner er lavere. For eksempel er det i skrivende stund kvinnelig ordfører i 23 prosent av kommunene. Van der Ros, Johansen og Guldvik (2010:232) finner at samlet sett er 31 prosent av de kommunalpolitiske lederposisjonene besatt av kvinner.

For å kunne forklare sammensetningen av en valgt forsamling, som et kommunestyre, kan man undersøke faktorer på ulike nivåer (Narud og Valen 2007:71). På makronivå vil

man være opptatt av politiske systemtrekk, slik som valgsystemer og partisystemer (Matland og Studlar 1996). Forklaringer på mesonivå retter oppmerksomheten mot organiseringen av rekrutteringsprosessene (Gallagher og Marsh 1988). Partiene og i særdeleshet nominasjonene vil da være viktige å studere. Når man søker forklaringer på mikronivå, vil det være aktørenes preferanser og praksis som er de sentrale studieobjektene. Denne artikkelen er hovedsakelig konsentrert om innbyggernes politiske motivasjon og vil dermed behandle forklaringsfaktorer på mikronivået. Men et sentralt argument i artikkelen er at forklaringer på mikronivå må forstås i samspill med høyere nivåer. I vårt tilfelle vil vi gjennomføre en flernivåanalyse der vi inkluderer faktorer på så vel individnivå som kommunenivå.

Det er vanlig å betrakte rekrutteringen av folkevalgte som en *prosess* som omfatter flere ulike faser; fra de mange innbyggerne til de få som til slutt blir valgt. Rekrutteringen til folkevalgte organer betraktes således som en prosess der utsilingen av kandidater skjer i flere stadier. Rekrutteringsprosessen er, som Prewitt uttrykker det:

... a gradual but continuous process of selection and elimination which narrows the entire population to the few who hold office. (Prewitt 1970:7)

En ytterligere distinksjon innenfor rekrutteringsstudier kan trekkes mellom *etterspørsels- og tilbuds-faktorer* (Norris og Lovenduski 1993; 1995; Prewitt 1970). Etterspørselsfaktorene dreier seg om hvilke utvelgelseskriterier som utvelgerne, det vil særlig si partiene, bruker når de søker etter kandidater. Men etterspørselssiden inkluderer i tillegg velgerne og deres preferanser. Tilbuds-faktorene refererer til det reservoaret av potensielle rekrutter som utvelgerne kan hente kandidater fra. Både tilbuds-

og etterspørselsfaktorer kan spille inn i alle stadiene i rekrutteringsprosessen, men i hovedsak vil det være slik at tilbuds-faktorer er viktigst i de tidligste fasene, mens etterspørselsfaktorer blir viktigst i de senere fasene. Derfor kan man si at utvelgerne, det vil si partiene og de øvrige listene, velger innenfor et reservoar av villige rekrutter. Hvis få blir mobilisert til politisk aktivitet i de tidlige fasene av rekrutteringsprosessen, blir reservoaret av rekrutter også mindre og raskere uttømt.

Selv om vi i denne artikkelen retter oppmerksomheten mot forklaringer på tilbudssiden, innebærer ikke det at etterspørselssiden har liten betydning. Det er tidligere vist at trekk ved utvelgerne og deres prioriteringer utgjør viktige forklaringer på at det blir valgt inn færre kvinner enn menn i norske kommunestyre. I hovedsak er det ikke slik at velgerne diskriminerer kvinnelige kandidater, men partiene gir jevnt over kvinner dårligere plasser enn menn på listene (Bergh, Bjørklund og Hellevik 2010; Christensen, Midtbø, Ringkjøb og Aars 2008). Ettersom velgernes personstemmegivning har en tendens til å underbygge partienes prioriteringer, har det mye å si hvordan listene er satt sammen fra nominasjonskomiteenes og nominasjonsmøtenes side. Særlig viktig er det at kvinneandelen blant toppkandidatene på listene er lav. Etterspørselsfaktorene utgjør med andre ord en viktig del av forklaringen på skjev kjønnsrepresentasjon, men det er først og fremst partienes og ikke velgernes prioriteringer som har betydning.

Partiene på sin side vil ha en tendens til å fremheve tilbuds-faktorene. Et av de viktigste problemene er etter deres oppfatning at for få kvinner er villige til å la seg nominere.³ Hvis reservoaret av potensielle kandidater var større, ville det også være enklere å prioritere kvinnelige kandidater på de viktigste plassene på listene. Dermed blir det viktig å kartlegge politisk motivasjon blant kvinner og menn,

samt å undersøke hvilke faktorer som påvirker motivasjon i positiv eller negativ retning.

Kontekstens betydning

Artikkelens sentrale antakelse er at politisk motivasjon avhenger av trekk ved den *konteksten* den potensielle rekrutten inngår i. Tidligere rekrutteringsstudier har understreket betydningen av å inngå i ulike valgkontekster (Prewitt og Eulau 1971:300). Prewitt og Eulaus antakelse er at atferdsmønstre innenfor elektoratet har betydning for atferden blant de folkevalgte. For eksempel tolkes det som en støttende kontekst når valgdeltakelsen er høy og mange politikere blir gjenvalgt. Hvis deltakelsen er høy, men gjenvalget lavt, er det derimot rimelig å tolke konteksten som flyktig eller straffende. Vårt kontekstargument tar det motsatte utgangspunktet. Vi antar at trekk ved sammensetningen av den politiske eliten vil ha betydning for deler av elektoratets atferd. I tråd med et slikt *resonnement* ville det være rimelig å anta at høy kvinneandel i kommunestyret ville fremstå som en belønnende kontekst for potensielle kvinnelige rekrutter.

Van der Ros mfl. (2010:244) gir uttrykk for en slik antakelse når de hevder at en kommunal kontekst kjennetegnet av likestillingsvennlige partier vil gjøre det enklere for potensielle kvinnelige rekrutter å involvere seg i politikken lokalt. En annen norsk studie av variasjoner i kvinneandelen i kommunestyret over tid har også fremhevet kontekstuelle forklaringer (Ringkjøb og Aars 2008:15). Wolbrecht og Campbell (2007) gjennomfører flernivåanalyser med individdata fra henholdsvis 20, 22 og 23 land, der de finner at høy kvinneandel i de nasjonale parlamentene fører til både økt aktivitet og økt villighet til å delta i land med mange kvinnelige parlamentarikere. Studlar og McAllisters (2002) studie av kvinne-representasjon i 20 land mellom 1950 og

2000 gir imidlertid grunn til å trekke varssomme konklusjoner. De finner bare delvis støtte for antakelsen om at høy kvinneandel i parlamentene leder til ytterligere økning av kvinneandelen.

Andre studier har tatt utgangspunkt i en antakelse om at sammensetningen av folkevalgte organer kan ha en generell betydning for det politiske engasjementet blant velgerne. Kittilson og Schwindt-Bayer (2010:990) formulerer argumentet slik:

Where institutions promote power sharing, citizens will be more likely to engage in the political process.

Det samme resonnementet finnes hos Karp og Banducci (2008) samt hos Norris og Krook (2008): Når kjønnsrepresentativiteten jevnes ut, stimuleres det politisk engasjementet ikke bare blant kvinner, men også blant menn. Den underliggende mekanismen antas å være at politiske institusjoner som gjenspeiler befolkningen med hensyn til sosiodemografisk bakgrunn, oppfattes av velgerne som mer legitime. Da blir også terskelen for å engasjere seg lavere. Antakelsen i vår artikkel går imidlertid ut på at variasjon i representasjon av enkeltgrupper vil ha en differensiert effekt avhengig av hvilke grupper som får økt sin representasjon. Kanskje kan jevnere kjønnsrepresentasjon ha en positiv effekt også på overrepresenterte grupper (f.eks. menn) politiske motivasjon, men vi vil anta at motivasjonen innenfor underrepresenterte grupper vil øke mer enn motivasjonen innenfor andre grupper.

I en studie av kvinnerepresentasjon i danske kommuner legger Ulrik Kjær (1999) frem resultater som formodentlig står i motsetning til antakelsen om at høy kvinneandel gir økt politisk motivasjon blant kvinnelige velgere. Kjær tar utgangspunkt i observasjo-

nen at kvinneandelen i danske kommune-styrer hadde stagnert i løpet av 1990-tallet. Hans hypotese er at stagnasjonen skyldes at det brer seg en følelse av *metning* etter en tids økning. Hva som er metningspunktet, vil kunne variere fra liste til liste, i prinsippet også fra kommune til kommune, men et sentralt poeng er at det som regel ligger godt under punktet for lik representasjon. Metningshypotesen spesifiseres slik:

Lists which usually score low on female candidates will continue to raise the proportion, while lists which have already reached a relatively high level will experience a stagnation or decrease. (Kjær 1999:155)

Kjær finner støtte for at lister med relativt høy kvinneandel tenderer til å redusere kvinneandelen på listene. Lister som i utgangspunktet hadde en lav kvinneandel, viser derimot en tendens til å øke kvinneandelen på listene. Men selv om Kjær primært søker forklaring på stagnasjon, kan hans argument tenkes å lede til vekst over tid, ikke nødvendigvis varig stillstand. Sagt på en annen måte: En kan tenke seg en syklisk utvikling, der noen lister går i front, mens andre følger etter. Når så de siste har tatt igjen de første, kan noen på nytt innta en frontposisjon og på denne måten gi støtet til en generelt økt kvinnerepresentasjon.⁴

Kjær undersøker valglistene, men vi kan tenke oss at en tilsvarende effekt kan gjøre seg gjeldende på kommunenivå: Der kvinneandelen oppfattes som høy, oppleves det som unødvendig for nye kvinnelige rekrutter å engasjere seg. Slik kan metningshypotesen tenkes å ha gyldighet også for tilbudssiden i rekrutteringsprosessen.

Det er således to motstridende hypoteser som ligger til grunn for våre analyser av kontekstens betydning: Én tilsier at høy kvinne-

andel utgjør en belønnende eller motiverende kontekst for potensielle kvinnelige rekrutter. En annen hypotese tilsier at høy kvinneandel blant de folkevalgte snarere virker demotiverende på kvinner som kunne aspirere til å delta. Resonnementet er i det siste tilfellet at behovet for kvinnerepresentasjon oppleves som mindre der kvinneandelen allerede betraktes som relativt høy.

Begge de to antakelsene hviler på et underliggende resonnement som det er nødvendig å gjøre eksplisitt. Antakelsene forutsetter noen kunnskaper hos velgerne som det kanskje ikke er realistisk å forvente at de har. Det er lite sannsynlig at velgerne i en kommune har kjennskap til hvor stor kvinneandel det er i kommunestyret i egen kommune. Likevel er det mulig å anta noen mer indirekte effekter av kvinneandelen. Debatten om betydningen av en «kritisk masse» av kvinnelige representanter er relevant i denne sammenhengen (Dahlerup 1988; Kanter 1977).

Argumentet om kritisk masse går ut på at kvinneandelen i folkevalgte forsamlinger må nå et visst nivå for at kvinners representasjon skal være virkningsfull. Effektene av kvinne-representasjon kan gjøre seg gjeldende på flere måter. Med våre data er det riktignok begrensede muligheter til å skille empirisk mellom ulike typer effekter av høy kvinneandel. Diskusjonen som følger, er snarere ment som en måte å anskueliggjøre hvordan kvinneandelen i kommunestyrene kan ha en effekt på velgere og spesielt potensielle rekrutter, selv om disse ikke nødvendigvis har kunnskap om hvor stor andel av de folkevalgte som er kvinner.

Den effekten som oftest er blitt undersøkt empirisk, gjelder *policy*. Påstanden som følger av det kritiske masseargumentet er at kvinner i folkevalgte forsamlinger blir i stand til gjennom kollektiv opptreden å påvirke innholdet i beslutningene bare når kvinneandelen over-

stiger et visst nivå (se f.eks. Thomas 1994). Dersom kommunestyret fører en politikk som oppleves som kvinnevennlig, har dette betydning for kvinners hverdag. I neste omgang kan dette utgjøre en kilde til inspirasjon for eventuelle kvinnelige rekrutter: Når det politiske systemet er responsivt overfor kvinner, vil kvinner være mer responsive overfor det politiske systemet, for eksempel ved at de i større grad er villige til å påta seg verv (Karp og Banducci 2008:107). Følger vi derimot Kjærs metningstese, er det mer sannsynlig at potensielle kvinnelige rekrutter ikke vil aktivisere seg dersom de ser at kommunen fører en kvinnevennlig politikk uten at de selv sitter i kommunestyret. All den tid politikken er i tråd med deres interesser, kan de selv være gratispassasjerer.

En annen type effekt av høy kvinneandel i folkevalgte forsamlinger er at kvinnelige politikere blir synlige; de blir *rollemodeller*. Antakelsen er at noen kvinner bereder grunnen for andre. De utgjør eksempler for kvinner som kunne tenke seg å følge etter. Dette finner blant annet Wolbrecht og Campbell (2007:936f) støtte for.

I og for seg kan det godt tenkes at én enkelt kvinne i en mannsdominert forsamling kan være en slik rollemodell, men tesen om kritisk masse tilsier at det er lettere for kvinner å være rollemodeller når de er flere. Vår antakelse er at sannsynligheten for at én eller flere kvinner blir synlige for velgerne, øker når kvinneandelen i kommunestyret øker. Dette vil i neste omgang senke terskelen blant kvinnelige aspiranter for selv å engasjere seg. Potensielle kvinnelige rekrutter vil ha større mulighet til å finne kvinnelige forbilder i sin egen kommune, og det gjelder uavhengig av om de selv har kunnskap om hvor stor andel av kommunestyremedlemmene som er kvinner. Men på samme måte som policyargumentet, kan argumentet om rollemodeller snus: Opplevelsen av at det er mange kvinner som fra før av deltar

og er synlige i lokalpolitikken, gjør det mindre påkrevet at en selv engasjerer seg. Sterke og synlige kvinner kan gi et signal til kvinnelige velgere om at deres interesser blir ivaretatt, og at det ikke er nødvendig for dem å delta.

Teorien om kritisk masse har møtt kritikk innenfor kjønnsforskningen.⁵ En viktig innvending går ut på at enigheten om hva som er kvinnevennlig politikk, potensielt kan avta etter hvert som antallet kvinner i folkevalgte organer øker. Når kjønnsrepresentasjonen nærmer seg 50/50, det Kanter (1977) kaller «balansert», vil situasjonen normaliseres i den forstand at betydningen av kjønn som kampsak vil avta. En mindre andel av de kvinnelige representantene vil således identifisere seg med kvinner som gruppe. En større andel av de kvinnelige representantene vil ha parti som det primære orienteringspunktet, og kjønnsdimensjonen vil bli mindre viktig. Denne kritikken kan anføres som en mulig innvending mot antakelsen om at flere kvinner i kommunestyret vil gi økt politisk motivasjon blant kvinnelige velgere. Kjærs antakelse om en takeffekt kan sies å få støtte i kritikken mot teorien om kritisk masse: Når kvinneandelen i folkevalgte organer overstiger et visst nivå, er det færre som opplever behovet for å engasjere seg.

Data og undersøkelsesmetode

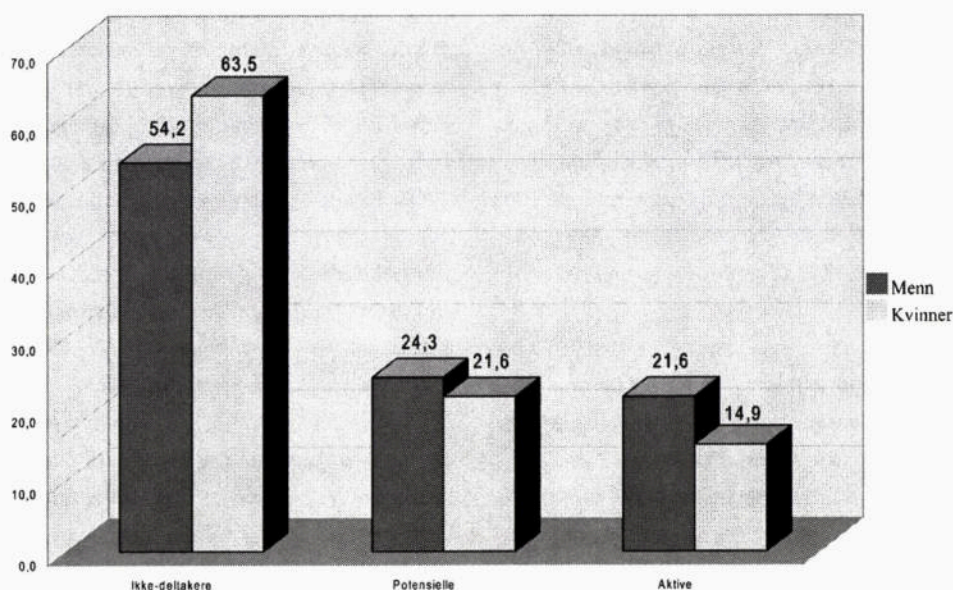
Undersøkelsen består av 1501 respondenter, noenlunde jevnt fordelt på 22 kommuner. Kommunene i utvalget er de samme 22 kommunene som inngår i prosjektet «Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken». Undersøkelsen ble gjennomført som telefonundersøkelse av Respons Analyse AS fra 6. til 26. april 2010. Det er intervjuet 65–70 personer i hver kommune. Utvalget er trukket tilfeldig fra husstandenes fasttelefon. I tillegg er det trukket et tilfeldig utvalg av mobiltelefonnummer.

Fordelingen var 60 prosent fasttelefonnumre og 40 prosent mobiltelefonnumre. Det ble totalt brukt 7368 telefonnumre. Av det totale utvalget var det i 2788 tilfeller ikke svar i løpet av intervjuperioden. Respons Analyse fikk svarnekt i 3079 tilfeller.

Ettersom kommunene selv har søkt om å få delta i prosjektet, er det grunn til å reise spørsmål om hva denne selvutvelgelsen kan ha å si for resultatene. Ser man på den gjennomsnittlige størrelsen på kommunene, er prosjektkommunene som gruppe svært lik populasjonen, det vil si alle de 430 kommunene i Norge. Også med tanke på øvrige relevante variabler later det til at de 22 prosjektkommunene utgjør et ganske godt tverrsnitt av alle norske kommuner. Kvinneandelen i kommunestyrene er noe lavere enn i de øvrige kommunene, men utviklingen over tid har vært svært lik den i populasjonen. Det samme gjelder for kvinneandelen på listene samt kvinneandelen blant kandidater med forhåndsstemme. Det er derfor ikke grunn til å tro at de 22 utvalgskommunene avviker systematisk fra landets øvrige kommuner.

Gladiatorer, tilskuere og apatiske?

Gjennomgangen av dataene om politisk motivasjon skal ta utgangspunkt i en inndeling av hvor aktive de spurte er. Inngangsspørsmålet i vår undersøkelse lød som følger: *Har du som privatperson i løpet av de siste to årene engasjert deg aktivt for å påvirke politikken eller politiske saker i din kommune?* Som en vil se, fanger spørsmålet potensielt opp både motivasjon for å påta seg politiske tillitsverv og motivasjon for å delta gjennom mindre formaliserte deltakelseskanaler, gjerne forbundet med enkelt saker. Men for å være sikker på også å inkludere dem som har lokalpolitiske tillitsverv, har vi slått svarene på dette spørsmålet sammen med spørsmålet om hvorvidt en er valgt inn i



Figur 1: Ikke-deltakere, potensielle deltakere og politisk aktive etter kjønn. Prosent. (Gjennomsnittlig N= 792 (kvinner), 709 (menn))

kommunestyret eller innehar andre kommunale tillitsverv (nemnder, råd, utvalg) i inneværende valgperiode.⁶

De som svarte nei på inngangsspørsmålet, ble spurt om de kunne tenke seg å engasjere seg aktivt for å påvirke politikken eller politiske saker i sin kommune. Ut fra disse to spørsmålene kan det skilles ut tre grupper:

- 1 de aktive (er politisk aktive i verv eller i enkeltsaker)
- 2 de potensielle (er ikke aktive, men kunne tenke seg å delta)
- 3 de passive (er ikke aktive, og kan heller ikke tenke seg å bli det)

Lester W. Milbrath (1965:18) mener at folkelig politisk deltakelse kan forstås som et hierarki av aktiviteter. De mest aktive kaller Milbrath for «gladiatorer». De utkjemper en kamp på en offentlig arena. De minst aktive kaller han for «apatiske». De deltar ikke, og de bryr

seg heller ikke så mye om hva som skjer der kampen utkjempes. Men det finnes et sjikt mellom de mest og de minst aktive. «Tilskuerne» deltar ikke selv, men de har interesse for hva de aktive gjør.

Figur 1 viser fordelingen av aktive deltakere, potensielle deltakere (tilskuere) og ikke-deltakere blant henholdsvis kvinner og menn. Som antydnet ovenfor, er de aktive den minste gruppen av de tre med totalt 18 prosent, og de passive utgjør den største gruppen med 59 prosent. Den første gruppen rapporterer at de har vært aktive i løpet av den siste toårsperioden. De passive oppgir at de ikke har deltatt i politisk aktivitet i det samme tidsrommet, og de ønsker heller ikke å engasjere seg i nær fremtid. Mellom de to ytterpunktene finner vi så dem som ikke har vært aktive i den siste toårsperioden, men som oppgir at de i fremtiden kunne tenke seg å engasjere seg for å påvirke politikken i egen kommune. Den gruppen, de potensielle deltakerne, utgjør litt

under en fjerdedel av det totale utvalget; 23 prosent. Vi forutsetter at de som oppgir at de har vært aktive i løpet av de siste to årene, har eller har hatt en motivasjon for å delta. Til sammen kan vi derfor gå ut fra at 41 prosent av de spurte er motiverte for å delta i politisk arbeid. Det er også denne gruppen vi kan se på som deltakelsesreservoaret for partier og lister som rekrutterer til lister og lokalpolitiske til-litsverv.

Videre viser figur 1 at det er forskjeller på faktisk aktivitet blant kvinner og menn. Det er nesten 7 prosentpoeng flere menn enn kvinner som oppgir å være politisk aktive. Blant de ikke-aktive finner vi en forholdsvis klar overvekt av kvinner: 64 prosent mot 54 prosent blant menn. Kjønnsforskjellene innenfor disse to gruppene (aktive og ikke-aktive) er signifikante. Men ser vi på de potensielle deltakerne, de som sier at de kunne tenke seg å engasjere seg, er det bare en ganske ubetydelig forskjell mellom kjønnene. Forskjellen er på 2,7 prosentpoeng, og det er ikke en signifikant forskjell. Den utnyttede deltakelsesreserven er dermed omtrent like stor blant kvinner som blant menn. Disse resultatene gir grunn til å diskutere betydningen av manglende villighet som forklaring på rekrutteringsproblemer generelt og skjev kjønnsrepresentasjon spesielt.

En innvending mot denne typen resultater er at respondentene i survey-undersøkelser ofte fremstår som mer aktive og positive enn de i virkeligheten er. Men selv om vi trekker fra halvparten av dem som oppgir at de er aktive eller oppgir at de kunne tenke seg å aktivisere seg, står vi igjen med 11–12 prosent av befolkningen som kan utgjøre et utnyttet deltakelsespotensial for utvelgere til lister og posisjoner. Ved kommunevalget i 2007 utgjorde listekandidatene cirka 1,7 prosent av de stemmeberettigede. Selv med et forsiktig estimat later det til at det finnes et forholdsvis stort

deltakelsesreservoar. Dessuten, om det skjer en overrapportering av deltakelse og villighet til å delta, kan vi heller ikke utelukke under-rapportering. Det vil si at en viss andel av dem som sier at de ikke har deltatt, og heller ikke er villige, kanskje likevel kan tenkes å delta i en gitt situasjon. I en undersøkelse av lokalpolitisk rekruttering fra 1990-tallet viste det seg at mange kandidater og representanter som på ett tidspunkt oppga at de ikke ønsket renominasjon, faktisk sto på listene ved det etterfølgende valget (Aars og Offerdal 1998).

Alt i alt observerer vi at det er en viss ulikhet mellom kjønnene med hensyn til faktisk deltakelse («de aktive»), mens det er ubetydelige kjønnsforskjeller når det gjelder deltakelsesvillighet blant dem som ikke er aktive («de potensielle»). Dette innebærer imidlertid ikke at det er de samme forholdene som motiverer henholdsvis kvinner og menn til å delta. Vi skal nå gå over til å undersøke i hvilken grad det er kjønnsmessig variasjon når det gjelder hvilke faktorer som skaper politisk motivasjon. Vi skal først se nærmere på en individbasert forklaring; politisk interesse. Dernest går vi over til å undersøke betydningen av den kontekstvariabelen vi er interessert i: kvinneandel i kommunestyrene.

Er ikke kvinner interessert?

Spørreundersøkelsen i de 22 prosjektkommunene inneholdt ikke spørsmål om generell politisk interesse. Dette spørsmålet er imidlertid stilt i Lokaldemokratiundersøkelsen fra 2007.⁷ I tillegg til et spørsmål om generell politisk interesse, ble det stilt oppfølgings-spørsmål om interesse for henholdsvis kommunepolitikk, fylkespolitikk og rikspolitikk. Det avtegner seg i denne undersøkelsen et bilde av at menns og kvinners politiske fokusering er nokså ulik. Som vi har antydning tidligere, er det en langt større andel av de



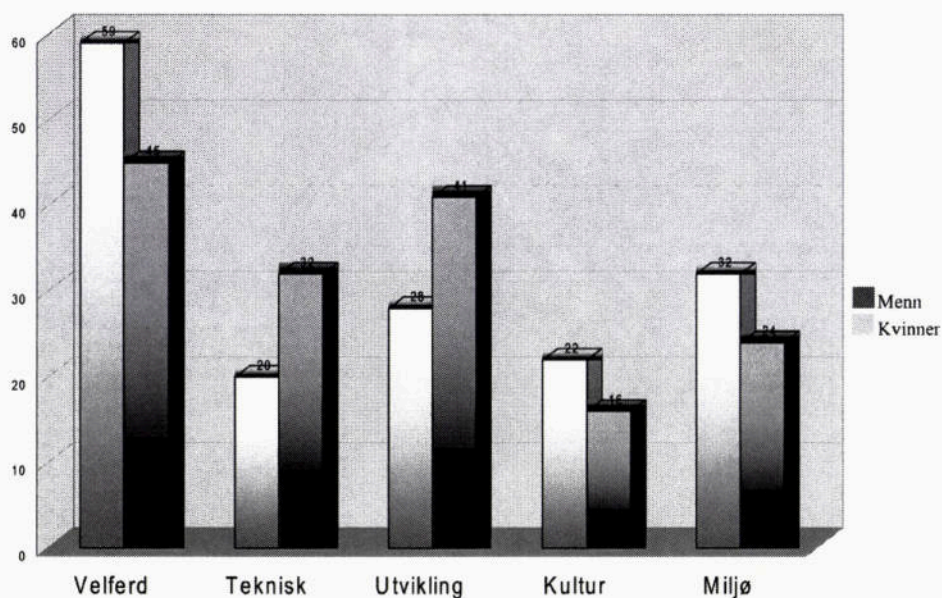
(Foto: © Bård Løken / Samfoto)

mannlige respondentene som oppgir å være generelt interessert i politikk. Det samme mønsteret avtegner seg med hensyn til rikspolitikk. Når det gjelder kommunepolitikken og fylkespolitikken, er det ingen forskjeller mellom kjønnene.⁸ Kjønnsforskjellene med hensyn til politikk generelt og rikspolitikk er klart signifikante. Det kan synes som om kvinner i størst grad orienterer seg mot konkrete saker og saker som geografisk sett er forankret i egen kommune eller fylke. Interessen for fylkespolitikken er imidlertid ganske lav både blant kvinner og menn.

Undersøkelsen i de 22 prosjektkommunene gir mulighet til å gå nærmere inn på hva som ligger bak henholdsvis kvinners og menns interesse for kommunepolitikk. Det er ikke forskjell på menns og kvinners interesse for kommunepolitikk, men den kommunale dagsordenen består av ulike saksfelter. Er kvinner og menn like opptatt av de forskjellige saks-

typene, eller er det forskjeller mellom kjønnene når det gjelder hvilke lokalpolitiske saker som engasjerer?

I spørsmålet om ulike kommunale saksfelter ble det skilt mellom følgende hovedgrupper: a) velferd (helse, sosial, oppvekst), b) tekniske saker (vei, vann, renovasjon), c) utviklingssaker (legge til rette for næringsliv og bosetting), d) kultur og e) miljø. Figur 3 avslører et differensiert mønster når det gjelder lokalpolitisk interesse. Samlet sett er de spurte mest opptatt av velferdssakene. Men mens disse oppgavene er de soleklart viktigste for kvinnene, er utviklingsoppgavene nesten like viktige for de mannlige respondentene. Også når det gjelder de tekniske sakene, er det en klar kjønnsforskjell. Disse er viktigere for menn enn for kvinner. Til gjengjeld er kvinner mer opptatt av kultur- og miljøsaker enn hva menn er. Alle kjønnsforskjellene i figuren er signifikante.



Figur 2: Andel som oppgir at de har svært stor interesse for forskjellige lokalpolitiske saksfelter. Kvinner og menn. Prosent. (Gjennomsnittlig N= 785 (kvinner), 706 (menn))

Kvinner oppgir at de har lavere generell politisk interesse enn menn. Samtidig er de like interessert i kommunepolitikk, og når vi går inn på enkelte saksfelt, viser det seg at kvinner har større interesse enn menn for et av de aller viktigste kommunale oppgavefeltene: velferdspolitikken.⁹ Disse resultatene kan videre bidra til å sannsynliggjøre at menn og kvinner har et noe ulikt policy-fokus når de blir valgt inn i et kommunestyre. Kjønnssammensetningen i et kommunestyre kan derfor ha betydning for hvilke saker som får oppmerksomhet. Vi kan ikke utelukke at dette har en effekt på kvinnelige velgeres politiske motivasjon. Det endelige spørsmålet vi skal behandle, dreier seg om nettopp om betydningen av kontekst for kvinners politiske motivasjon.

Motiverende og demotiverende kontekster: Har det noe å si for kvinners motivasjon om kvinneandelen i «deres» kommunestyre er høy eller lav?

Som sagt innledningsvis er det gjennomført studier som tyder på at kvinners beslutning om å delta, eventuelt deres villighet til deltakelse, påvirkes av de omgivelsene de er en del av. Vi skal undersøke ett bestemt aspekt ved kvinners deltakelseskontekster: andelen kvinner i kommunestyret i den kommunen der man bor. Nærmere bestemt: Er det slik at kvinners villighet til å delta i lokalpolitikken blir påvirket av

hvor mange kvinner som sitter i kommunestyret i den kommunen der de bor? Vi skal gjennomføre en analyse der vi måler effekten av kvinneandel i kommunestyret på den enkeltes motivasjon. Utgangspunktet er at høy kvinneandel i kommunestyret vil ha en positiv effekt på kvinners politiske motivasjon. Men det er også mulig å tenke seg den motsatte hypotesen; at en relativt høy kvinneandel i kommunestyret oppleves som et metningspunkt. Behovet for å stille til valg oppleves ikke som like stort dersom kvinneandelen i kommunestyret er relativt høy (Kjær 1999).

Nedenfor, i tabell 1, viser vi fordelingen av ikke-deltakere, potensielle og deltakere etter hvorvidt de spurte kommer fra kommuner med lav eller høy kvinneandel. Her er det på sin plass å minne om at de tre gruppene er definert i henhold til spørsmålet om hvorvidt den spurte har engasjert seg aktivt for å påvirke politikken eller politiske saker i sin kommune. De som svarte ja på dette spørsmålet, er regnet som deltakere i tabellen nedenfor. I tillegg har vi, som tidligere presisert, inkludert dem som oppga at de har et tillitsverv i kommunene. De som svarte nei på spørsmålet om de hadde engasjert seg i en politisk sak, ble så stilt spørsmålet om hvorvidt de kunne tenke seg å delta. Svarte de ja på dette spørsmålet, regnes de som potensielle deltakere i tabell 1. Den siste gruppen, de som svarte avkreftende på begge spørsmål, regnes som ikke-deltakere.

Tabell 1: Ikke-deltakere, potensielle og deltakere etter hvorvidt de spurte kommer fra kommuner med lav eller høy kvinneandel. Prosent

	Lav kvinneandel		Høy kvinneandel	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Ikke-deltakere	66	52	60	56
Potensielle	21	24	23	25
Deltakere	13	24	18	18
N (= 100 %)	461	431	331	278

Høy og lav kvinneandel er beregnet i forhold til landsgjennomsnittet. Kommuner der kvinneandelen i kommunestyret er under landsgjennomsnittet, klassifiseres som lav, mens kommuner med høyere kvinneandel enn landsgjennomsnittet klassifiseres som høy. 9 av de 22 kommunene i undersøkelsen har høy kvinneandel i henhold til denne klassifikasjonen.

Krysstabellen viser en forskjell på svarfordelingen avhengig av hvorvidt kvinneandelen i kommunestyret er høy eller lav i den kommunen der respondenten bor. Når det gjelder de *potensielle* deltakerne, observerer vi ingen forskjell på fordelingen mellom menn og kvinner i kommuner med lav versus kommuner med høy kvinneandel i kommunestyret. Derimot er det en forskjell med hensyn til kjønnsfordelingen innenfor gruppen *deltakere*: I kommuner med lav kvinneandel ser vi at menn er mer aktive politisk enn kvinner.¹⁰ Denne forskjellen er klart signifikant. Ser vi på kommuner med høy kvinneandel, finner vi at forskjellen er borte. Med andre ord antyder krysstabellen at kontekstuelle forhold kan ha betydning for kvinners politiske motivasjon, og sammenhengen synes å være slik at høy kvinneandel i kommunestyret har en positiv effekt på motivasjonen blant kvinner. Spørsmålet er om denne effekten består når vi gjennomfører en mer robust statistisk analyse.

Vi skal teste antakelsen gjennom en flernivåanalyse.¹¹ Flernivåanalyse bygger på en antakelse om at dataene i et datasett er hierarkisk ordnet eller såkalt «nested». Det vil si at enhetene ikke fordeler seg tilfeldig i henhold til overordnede kategorier, som for eksempel kommune. Det er vanlig å bruke eksempler fra skoleforskningen, der man antar at elevers adferd og holdninger vil variere systematisk mellom klasser og mellom skoler, selv etter at det er kontrollert for individuelle kjennetegn. Ordinære én-nivå-regresjonsmodeller vil ten-

dere til å overdrive effektene av de uavhengige variablene dersom man ikke tar hensyn til den hierarkiske strukturen i dataene. Når vi antar at individuell handling foregår innenfor betydningsfulle kontekster, vil flernivåmodeller være nyttige.

Vår generelle antakelse er at den kommunale konteksten har betydning for kvinners politiske motivasjon. Som vi har påpekt tidligere, er det vanlig å skille mellom individbaserte og kontekstuelle baserte forklaringer på politisk deltakelse. Også når man gjennomfører flernivåanalyser, er det vanlig å skille mellom uavhengige variabler på individnivå (nivå 1) og uavhengige variabler på kontekstnivå (nivå 2). Dette medfører at man antar at kontekstens betydning er den samme for alle individer som inngår i analysen. For eksempel vil effekten av kjønn være konstant på tvers av kontekster. Vårt utgangspunkt innebærer imidlertid at effekten av kjønn vil variere etter type kommunal kontekst. Den konkrete hypotesen er at kvinnelige innbyggere vil være mer tilbøyelige til å engasjere seg politisk i en kommune der kvinneandelen i kommunestyret er høy. Dette er en antakelse om *kryssnivåinteraksjon*: Effektene av en gitt individuell egenskap forventes å variere avhengig av trekk ved konteksten.

Analysen av kryssnivåinteraksjoner er i vårt tilfelle siste steg i en treleddet analyse: Første steg presenterer en såkalt tom modell, det vil si en modell uten forklaringsvariabler (modell I). Den tomme modellen gir en test på om dataene har en flernivåstruktur, og dermed om det er tilrådelig å gjennomføre en flernivåanalyse, eller om det er tilstrekkelig å gjennomføre en normal regresjonsanalyse. Ett mål på dette er den såkalte *intraklassekorrelasjonskoeffisienten*. Denne gir informasjon om hvor stor del av den totale variansen som kan tilskrives faktorer på nivå 2, i vårt tilfelle kommuneforklaringer. Andre steg i analysen er å

introdusere forklaringsvariabler på nivå 1, det vil si individforklaringer (modell II). Ettersom vi i flernivåmodeller antar at den reelle testen av individvariablenes forklaringskraft først kan gjøres når vi introduserer forklaringsvariabler på nivå 2 (i vårt tilfelle kommunevariabler), er den viktigste hensikten med modell II å undersøke om introduksjonen av variabler på nivå 1 påvirker intraklassekorrelasjonen. Det vil i vårt tilfelle si om det gjenstår varians på kommunenivå etter at forklaringsvariablene på nivå 1 er introdusert i modellen. Det tredje og endelige steget i vår analyse er å introdusere forklaringer på kommunenivå (modell III). Ettersom vi i vårt materiale har forholdsvis få enheter på nivå 2 (22 kommuner), er det begrensninger på hvor mange forklaringsvariabler vi kan benytte uten at antallet frihetsgrader blir for lavt.¹²

I tabell 2 er vår avhengige variabel motivasjon. Variabelen inkluderer både dem som er aktive, og dem som kunne tenke seg å engasjere seg i en politisk sak (de aktive og de potensielle fra figur 1). I tillegg har vi inkludert dem som har oppgitt at de er innvalgt i kommunestyret eller innehar andre kommu-

nale tillitsverv. Variabelen fanger således opp både dem som faktisk er aktive, og dem som er motivert for å bli det. Videre inkluderes både dem som er orientert mot engasjement i enkeltsaker, og dem som deltar gjennom offentlige tillitsverv.

Den avhengige variabelen er en binær variabel. Den har kun to verdier; 1 og 0. Dette tilsier at vi benytter logistisk regresjon. Når man benytter logistiske regresjonsmodeller, er det vanlig å oppgi odds ratio. Odds ratio er en måte å sammenligne sannsynligheten for et gitt utfall for to grupper. Mens odds er et uttrykk for sannsynligheten for at en gitt gruppe har verdien 1 på den avhengige variabelen, sier odds ratio noe om forholdet mellom odds for to forskjellige grupper. Forholdet mellom to odds, odds ratio, beregnes ved at oddsen for én gruppe divideres med oddsen for en annen gruppe. Dersom odds ratio er høyere enn 1, tilsier det at høy verdi på den uavhengige variabelen gir høyere sannsynlighet for å ha utfallet 1 på den avhengige variabelen. Med andre ord, høyere verdi enn 1 betyr at effekten av variabelen er positiv.

Tabell 2. Flernivåanalyse. Avhengig variabel: Motivasjon (Deltar eller kunne tenke seg å delta i politiske aktiviteter). Odds ratio

	Modell I	Modell II	Modell III
Konstantledd	-0.309	-0.136	-0.083
Kvinne		0.64***	0.55***
Alder		0.98***	0.98***
Høy utdanning		1.81***	1.79***
Politisk selvtilitt		2.44***	2.46***
Politisk interesse		1.32***	1.31***
Kvinneandel over landsgjennomsnitt			0.88
Kvinneandel over landsgjennomsnitt * kvinne			1.50*
Intraklassekorrelasjon	1.2**	1.5**	1.3**
N individer	1444	1444	1444
N kommuner	22	22	22

*p<0.1 ** p<0.05 ***p<0.01

Modell I i tabell 2 viser at intraklassekorrelasjonen er forholdsvis lav, men den er likevel klart signifikant. 1,2 prosent av den totale variansen forklares av forhold på nivå 2, kommunenivået. Resten av variansen, 98,8 prosent, forklares av trekk ved individene. Når avhengig variabel er på individnivå, er det også rimelig at mesteparten av variasjonen i den avhengige variabelen skyldes trekk ved individet. Selv om intraklassekorrelasjonskoeffisienten er relativt lav, vil det være mest hensiktsmessig å fortsette med en flernivåmodell ettersom korrelasjonen er statistisk signifikant i henhold til en såkalt LR-test (Likelihood-Ratio-test). Denne testen viser om den mellomkommunale variasjonen er signifikant eller ikke ved å sammenlikne flernivåmodellen med en ordinær logistisk regresjonsanalyse der det ikke tas hensyn til kommunenivået. Politisk motivasjon er med andre ord ikke noe som bare varierer mellom innbyggerne innenfor kommuner – den varierer også systematisk mellom innbyggerne på tvers av kommuner.

På individnivå har vi inkludert et sett variabler som vi antar at har betydning for politisk motivasjon: Foruten kjønn har vi tatt med alder og utdanning som sosiodemografiske bakgrunnsvariabler. I tillegg antar vi at generell politisk interesse og politisk selvtilitt har betydning.¹³

Når vi introduserer individforklaringene i modell II, ser vi at intraklassekorrelasjonen ikke svekkes. Tvert imot blir den litt sterkere. Det betyr at introduksjonen av forklaringsvariabler på nivå 1 ikke bidrar til å redusere kommunenivåets forklaringskraft, sammenlignet med den tomme modellen (modell I). Videre ser vi at alle de uavhengige variablene på individnivå har signifikant effekt på politisk motivasjon. Som vi ville anta ut fra den deskriptive statistikken, er oddsen for å være motivert lavere for kvinner enn for menn. Denne effek-

ten forsvinner ikke i den multivariate analysen. Det fremgår av odds ratio, som er lavere enn 1. Vi finner også en negativ effekt av alder. Som ventet har utdanning, politisk selvtilitt og politisk interesse klart signifikant positiv effekt på motivasjon.

I modell III introduserer vi én forklaringsvariabel på kommunenivå; hvorvidt kvinneandelen i kommunestyret ligger over landsgjennomsnittet. En mulig forventning ut fra litteraturen om betydningen av såkalte «power-sharing institutions» (Kittilson og Schwindt-Bayer 2010) er at kommunestyrer med jevn kjønnsfordeling vil gi en generell økning i politisk motivasjon, uavhengig av kjønn. Vi ser imidlertid at denne variabelen ikke har noen signifikant effekt på den avhengige variabelen. Vår analyse gir dermed ikke støtte til antakelsen om at jevnere kjønnsrepresentasjon gir en generell økning i politisk motivasjon. Denne variabelen er også primært inkludert i modellen som ett steg på veien mot analysen av en mulig interaksjonseffekt mellom kjønn, kvinneandel i kommunestyret og politisk motivasjon.

Tabell 3 viser at det er en svakt signifikant effekt av interaksjonsleddet mellom kvinne og kvinneandelen i kommunestyret, og effekten er, som vi ser, positiv (P for interaksjonseffekten = 0.079). Det vil si at høy kvinneandel i kommunestyret synes å ha en positiv effekt på kvinners motivasjon for å delta i politikken. Til tross for at den kommunale variasjonen er relativt liten, finner vi en effekt av denne bestemte kommunevariabelen. Som sagt er det en ganske svakt signifikant effekt, men den går klart i positiv retning. Metningshypotesen ville tilsi en negativ sammenheng ettersom det oppfattede behovet for flere kvinner i politikken ville være mindre i kommuner der man fra før av hadde mange kvinner som var politisk aktive. Vår analyse gir ikke støtte til antakelsen om at kvinner vil være mindre motiverte for å

delta i politikken i kommuner med forholdsmessig mange kvinner i kommunestyret. Tvert imot gir våre data en viss støtte til antakelsen om at høy kvinneandel i kommunestyret utgjør en stimulerende politisk kontekst for kvinner: Der vi finner mange kvinner i kommunestyret, blir tilbudet av nye potensielle rekrutter større. Utsagnskraften i våre resultater svekkes til en viss grad av at antallet kommuner i undersøkelsen ikke er så høyt, og at vi derfor ikke har hatt anledning til å inkludere flere forklaringsvariabler på nivå 2. Det vil derfor være av stor interesse å kunne gjennomføre tilsvarende analyser på et datamateriale med et større antall nivå 2-enheter. Men til tross for at vi har et lavt antall kommuner med i vår analyse, finner vi en svakt signifikant effekt av kvinneandel i kommunestyrene på kvinners politiske motivasjon.

Undersøkelser gjennomført i etterkant av 2007-valget viser at tilbudssiden har spesielt stor betydning for kvinnerepresentasjonen i kommunestyrene. En høy kvinneandel blant kandidatmassen kombinert med at en stor andel av disse kandidatene har stemmetillegg fra sine respektive partier, trekker kvinnerepresentasjonen i positiv retning (se Christensen mfl. 2008: tabell 1.13 s. 36). Det samme er tilfellet i kommuner med en høyt utdannet befolkning. Det fremgår at oppslutningen om partier som antas å sette kjønnslikestilling høyere enn andre (Rødt, Ap og SV), ikke har signifikant effekt på kvinnerepresentasjonene, mens kommuner med en høy gjenvalgsandel har lavere kvinnerepresentasjon enn kommuner med større personutskifting.

Oppsummering

I denne artikkelen har vi rettet oppmerksomheten mot tilbudssiden av rekrutteringsprosessene i norske kommuner. Nærmere bestemt har vi vært opptatt av forskjeller i politisk

motivasjon mellom menn og kvinner. Generelt finner vi et noe mindre tilbud av kvinnelige rekrutter. Likevel viser denne studien at det finnes et stort, uutnyttet potensial, også blant kvinner. Forskjellen mellom kjønnene dreier seg først og fremst om andelen som er aktive i dag. Når det gjelder de potensielle deltakerne, de som oppgir at de kunne tenke seg å delta, er det om lag like mange kvinner som menn.

På det allmenne planet oppgir de kvinnelige svarpersonene å være mindre interessert i politikk enn de mannlige. Men når vi ser på hva som ligger bak denne forskjellen, viser det seg at det dreier seg om en forskjell i interesse-mønster, snarere enn en reell forskjell i politisk interesse. Kvinner er mindre opptatt av politikk generelt og mindre opptatt av rikspolitikk, men de er like opptatt av politikk på lokalt og regionalt nivå som menn. Ser vi nærmere på hvilke kommunalpolitiske saksfelter kvinner interesserer seg for, finner vi at de i klart større grad enn menn er interessert i velferdspolitikken. Med andre ord er de kvinnelige innbyggerne mest interessert i et av de mest sentrale kommunale saksfeltene; velferd

Den siste delen av artikkelen handler om betydningen av den kommunale konteksten, og da spesielt hvorvidt det har noe å si for kvinners politiske motivasjon om det er høy eller lav kvinneandel i kommunestyret i den kommunen der de bor. Her finner vi en, riktignok svak, men positiv effekt på motivasjonen hos kvinner av at det finnes mange kvinner i kommunestyret. Vi har forholdsvis få kommuner (22) med i vår undersøkelse, men disse funnene gir grunnlag for spennende mer omfangsrike analyser i fremtiden, der våre resultater kan testes på et materiale med flere enheter på kommunenivå. Dette vil også gi mulighet for mer robuste tester av hovedhypotesen ved at man introduserer flere forklaringsvariabler på kommunenivå enn vi har hatt anledning til med vårt kommuneutvalg.

Våre resultater synes umiddelbart å stå i motsetning til Kjærs metningshypotese. Men de to studiene er ikke nødvendigvis motstridende. En mulig tolkning av våre resultater, sett i sammenheng med Kjærs, er at metnings-effekten først og fremst har gyldighet for etter-spørssiden og i mindre grad tilbudssiden. Tidligere studier har vist at partiene forsøker å balansere listene (Narud og Valen 2007:74; Ringkjøb og Aars 2007:344). Det vil si at partiene søker å sette sammen en liste som appellerer til velgerne ved at de fleste sosiodemografiske grupper er representert. For eksempel vil det være viktig å ha med et visst antall kvinner på listene, men ikke nødvendigvis så mange at kvinneandelen på listen tilsvarende kvinneande-

elle kandidater kan være stort og øke til tross for at partiene selv oppfatter at de har nådd et metningspunkt.

Noter

- 1 Tittelen på artikkelen er inspirert av en artikkel av Pippa Norris og Joni Lovenduski fra 1993: «If Only More Candidates Came Forward: Supply-Side Explanations of Candidate Selection in Britain».
- 2 Noen eksempler: NRK Hedmark og Oppland meldte på sine nettsider 19. oktober 2010: «I går måtte Lillehammer Arbeiderparti utsette nominasjonen av ordfører- og varaordfører kandidater til neste år fordi de ikke finner kvinner til et av toppvervene.» *Tvedestrandsposten* skrev 22. mars 2007 under overskriften «På jakt etter damer»: «Nominasjonskomiteen i Vegårshei KrF har ringt til massevis av damer, men bare tre av dem har sagt ja...» Under overskriften «Finner ikke nok kvinner» skriver *Agderposten* 20. mars 2007: «Mangelen på vil-lige kvinner er årsak til at Bygland Arbeiderparti stiller til kommunevalg med bare syv kandidater.»

Partiene kan definere et metningspunkt uten at dette samsvarer med den generelle oppfatningen blant innbyggerne og i særdeleshet blant kvinnelige rekrutter.

len blant velgerne. Dessuten må hensynet til sosial representativitet balanseres mot andre hensyn, særlig det som dreier seg om personlige kvalifikasjoner hos kandidatene. Både eldre og nye undersøkelser av nominasjoner til lokalvalg har vist at de personlige egenskaper hos kandidatene er viktigst når det gjelder toppkandidatene og eventuelt kandidater som har fått stemmetillegg fra partiet (Christensen mfl. 2008; Kjellberg og Offerdal 1976). Hensynet til sosial representativitet blir viktigere for sammensetningen av resten av listen, det vil si ikke-prioriterte kandidater og kandidater lenger ned på listene. Dette innebærer at partiene kan definere et metningspunkt uten at dette samsvarer med den generelle oppfatningen blant innbyggerne og i særdeleshet blant kvinnelige rekrutter. Tilbudet av potensi-

- 3 I en undersøkelse blant medlemmer av nominasjonskomiteene i de 22 kommunene som omfattes av denne undersøkelsen oppgir 49 prosent av de spurte at det er svært vanskelig å rekruttere kvinner til valglistene (Ringkjøb og Aars 2010:8).
- 4 Hellevik og Bjørklund (1995:125f) drøfter en slik forklaring på det sykliske mønsteret i velgerrettinger for og imot kvinnelige kandidater ved kommunevalg. Negative reaksjoner (i form av velgerrettinger i kvinners dis-favor) kan komme når kvinneandelen i kommunestyret har gått frem ved forrige valg. Motsatt kan mobilisering i form av velgerrettinger som favoriserer kvinner, kan komme i tilfeller der kvinneandelen er synkende eller vedvarende lav.
- 5 Se f.eks. Childs og Krook (2008) for en gjennomgang av denne kritikken.
- 6 Det kan potensielt være et problem å undersøke effekten av kvinneandel i kommunestyret når vi også inkluderer det å inneha kommunale tillitsverv i vår avhengige variabel. Vår oppfattelse er likevel at de som faktisk deltar, bør tas med i analysen. Ulempene ved å utelate disse vil etter vår mening være klart større enn ulempene ved å inkludere dem. Det ene argumentet er at vi ved å utelate de aktive vil miste en viktig gruppe som vi må forutsette at er motivert for politisk arbeid. Den andre grunnen er at vi ved å ta med de aktive fanger opp dem som deltar gjennom offentlige tillitsverv, ikke

- bare dem som er engasjert i mer uformelle kanaler. Den tredje grunnen er at dette vil gjelde en liten andel av de spurte. Den fjerde og siste grunnen er at problemet også vil gjelde mannlige respondenter.
- 7 En redegjørelse for Lokaldemokratiundersøkelsen finnes hos Saglie (2009b). De gjengitte resultatene er vektet ettersom svarpersoner fra de minste kommunene var overrepresentert i utvalget. En beskrivelse av vektene i Lokaldemokratiundersøkelsen finnes hos Lagerström (2009).
 - 8 Disse funnene støttes av Rose og Pettersen (2009:245) som har gjennomført multivariate analyser på det samme materialet.
 - 9 Et kjennetegn ved Norge og de øvrige nordiske landene er at de er velferdsstater som i stor utstrekning baserer seg på at staten og kommunene deler på ansvaret for velferdstjenestene. Når kommunene er valgt som de primære gjennomføringsorganene for velferdspolitikken, er dette ut fra hensynet til lokal tilpasning. Dette har i sin tur betydd at kommunene har hatt en relativt stor lokal frihet i utformingen av tjenestetilbudet (Flo 2004:247, Sellers og Lidström 2007:621).
 - 10 Det at vi har valgt å inkludere personer med kommunale tillitsverv i den avhengige variabelen, kan, som tidligere påpekt, skape enkelte problemer i denne analysen. Etter vår oppfatning er det likevel viktig å ta med dem som har formelle verv blant de aktive, ikke bare dem som engasjerer seg gjennom uformelle kanaler. Dessuten er antallet med slike verv svært begrenset.
 - 11 Om flernivåmodeller, se Hox (2002), Snijders og Bosker (2004) og Steenbergen og Jones (2002). En norsk introduksjon til temaet finnes hos Strabac (2007).
 - 12 Vi har testet for at effekten av det å være kvinne varierer på tvers av kommunene (varierende helningsledd). Denne effekten er ikke signifikant ($\chi^2=4.24$, $P=0.120$).
 - 13 *Kjønn* er operasjonalisert som en dummyvariabel der kvinne har verdien 1. Alder er en kontinuerlig variabel. *Utdanning* er operasjonalisert som en dummyvariabel der høyskole-/universitetsutdanning gir verdien 1. *Politisk interesse* er operasjonalisert som en additiv indeks der vi har inkludert spørsmålene om interesse for de kommunale saksfeltene velferd, teknisk, utvikling, kultur og miljø. *Politisk selvtilitt* er operasjonalisert som andel helt eller delvis enige i følgende utsagn: «Folk som meg kan nok stemme, men noe annet kan vi ikke gjøre for å innvirke på politikken.»
- Women in Scandinavian Politics.» *Scandinavian Political Studies* 11 (4):275–297.
- Fallend, Franz, Gyorgyi Ignits og Pawel Swianiewicz 2006. «Divided Loyalties? Mayors between Party Representation and Local Community Interests». I: Henry Bäck, Hubert Heinelt og Annic Magnier (red.): *The European Mayor. Political leaders in the Changing Context of Local Democracy*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flo, Yngve 2004. *Staten og sjølvstyret. Ideologier og strategier knytt til det lokale og regionale styringsverket etter 1900*. Avhandling til dr.art.-graden. Bergen: Historisk institutt.
- Gallagher, Michael og Michael Marsh (red.) 1988. *Candidate Selection in Comparative Perspective: The Secret Garden of Politics*. London: Sage.
- Hellevik, Ottar og Torild Skard 1985. *Norske kommunestyre – plass for kvinner*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hox, Joop 2002. *Multilevel Analysis. Techniques and Applications*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kanter, Rosabeth Moss 1977. «Some Effects of Proportions on Group Life». *American Journal of Sociology* 82 (5):965–990.
- Karp, Jeffrey A. og Susan A. Banducci 2008. «When Politics is Not Just a Man's Game: Women's Representation and Political Engagement». *Electoral Studies* 27 (1):105–115.
- Kittilson, Miki og Leslie A. Schwindt-Bayer 2010. «Engaging Citizens: The Role of Power-Sharing Institutions». *Journal of Politics* 72 (4):990–1002.
- Kjellberg, Francesco og Audun Offerdal 1976. «Politisk rekruttering. Nominasjoner ved kommunevalg». I: Francesco Kjellberg (red.): *Kommunal politikk. Rekruttering, lederskap og det lokale selvstyre*. Oslo, Bergen, Tromsø: Universitetsforlaget.
- Kjær, Ulrik 1999. «Saturation Without Parity: The Stagnating Number of Female Councillors in Denmark». I: Erik Beukel, Kurt Klaudi Klausen og Poul Erik Mouritzen (red.): *Elites, Parties and Democracy. Festschrift for Professor Mogens N. Pedersen*. Odense: Odense University Press.
- Lagerström, Bengt Oscar 2009. *Lokaldemokratiundersøkelsen 2007. Dokumentasjonsrapport*. Notat 2009/45. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Lafferty, William M. 1981. *Participation and Democracy in Norway*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Milbrath, Lester 1965. *Political Participation. How and Why Do People Get Involved in Politics?* Chicago: Rand McNally & Company.
- Matland, Richard E. 1993. «Institutional Variables Affecting Female Representation in National Legislatures: The Case of Norway». *Journal of Politics* 55 (3):737–755.
- Matland, Richard E. og Donley T. Studlar 1996. «The Contagion of Women Candidates in Single-Member District and Proportional Representation Electoral Systems: Canada and Norway». *The Journal of Politics* 58 (3):707–733.
- Means, Ingunn Norderval 1973. *Kvinner i norsk politikk*. Oslo: Cappelen.
- Narud, Hanne Marte og Henry Valen 2007. *Demokrati og ansvar*. Oslo: Damm.
- Norris Pippa og Mona Lena Krook 2008. *One of Us: Multi-level models examining the impact of descriptive representation on civic engagement*. Paper presentert

Litteratur

- Bergh, Johannes, Tor Bjørklund og Ottar Hellevik 2010. «Personutvelgingen i norske valg». *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, 26 (2):105–131.
- Bratton, Kathleen A. 2005. «Critical Mass Theory Revisited: The Behavior and Success of Token Women in State Legislatures». *Politics & Gender* 1 (1):97–125.
- Childs, Sarah og Mona Lena Krook 2008. «Critical Mass Theory and Women's Political Representation». *Political Studies* 56 (3):725–37.
- Christensen, Dag Arne, Tor Midtbø, Hans-Erik Ringkjøb og Jacob Aars 2008. *To valg med ny personvalgordning. Kontinuitet eller endring?* Rokkansenterets rapportserie 9-2008. Bergen: Rokkansenteret.
- Dahlerup, Drude 1988. «From a small to a large minority:

- ved The Annual Meeting of the American Political Science Association, Toronto, september 2008.
- Norris, Pippa og Joni Lovenduski 1993. «If Only More Candidates Came Forward: Supply-Side Explanations of Candidate Selection in Britain». *British Journal of Political Science* 23 (3):373–408.
- Phillips, Anne 1995. *The Politics of Presence*. New York: Oxford University Press.
- Prewitt, Kenneth 1970. *The Recruitment of Political Leaders: A Study of Citizen-Politicians*. Indianapolis. New York: The Bobbs-Merrill Company, Inc.
- Prewitt, Kenneth og Heinz Eulau 1971. «Social Bias in Leadership Selection, Political Recruitment, and Electoral Context». *The Journal of Politics* 33 (2):293–315.
- Ringkjøb Hans-Erik 2000. «Tar partiene representativitet på alvor?» I: Audun Offerdal og Jacob Aars (red.): *Lokal-demokratiet – status og utfordringer*. Oslo: Kommune-forlaget.
- Ringkjøb, Hans-Erik og Jacob Aars 2007. «Partidemokrati uten deltakere? – Om partienes nominasjonsprosesser i lokalpolitikken». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 48 (3):319–348.
- Ringkjøb, Hans-Erik og Jacob Aars 2008. *Får vi også vere med? Om kvinner i norsk lokalpolitikk*. Rokkansenterets notatserie. Notat nr. 3-2008. Bergen: Rokkansenteret.
- Ringkjøb, Hans-Erik og Jacob Aars 2010. *Nominering og konstituering i norske kommunar*. Rokkansenterets notatserie. Notat nr. 13-2010. Bergen: Rokkansenteret.
- Rokkan, Stein 1970. *Citizens, Elections, and Parties*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rose, Lawrence og Per Arnt Pettersen 2009. «Lokaldemokratiets grunnvoll: Innbyggernes politiske interesse og kompetanse». I: Jo Saglie (red.): *Det nære demokratiet – lokalvalg og lokal deltakelse*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Raaum, Nina C. 1995. «Politisk representasjon». I: Nina C. Raaum (red.): *Kjønn og politikk*. Oslo: TANO.
- Saglie, Jo 2009a. «Hvorfor delta i lokalpolitikken – og hvorfor ikke?» I: Jo Saglie (red.): *Det nære demokratiet – lokalvalg og lokal deltakelse*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Saglie, Jo 2009b. «Innledning: Demokrati på nært hold». I: Jo Saglie (red.): *Det nære demokratiet – lokalvalg og lokal deltakelse*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Sellers, Jefferey M. og Anders Lidström 2007. «Local Government and the Welfare State». *Governance* 20 (4):609–632.
- Snijders, Tom A.B. og Roel J. Bosker 2004. *Multilevel Analysis. An introduction to basic and advanced multilevel modelling*. London: Sage.
- Steenbergen, Marco R. og Bradford S. Jones 2002. «Modeling Multilevel Data Structures». *American Journal of Political Science* 46 (1):218–237.
- Strabac, Zan 2007. «Flernivåanalyse». I: Terje Andreas Eikemo og Tommy Høyvarde Clausen (red.): *Kvantitativ analyse med SPSS. En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Studlar, Donley T. og Ian McAllister 2002. «Does a critical mass exist? A comparative analysis of women's legislative representation since 1950». *European Journal of Political Research* 41 (2): 233–253.
- Thomas, Sue 1994. *How Women Legislate*. New York: Oxford University Press.
- Van der Ros, Janneke, Vegard Johansen og Ingrid Guldvik 2010. «Fra folkevalgt til utvalgt. Kjønn, makt og kjønnsmaktbalanse». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 51 (2):221–248.
- Weldon, S. Laurel 2002. «Beyond Bodies: Institutional Sources of Representation for Women in Democratic Policymaking». *Journal of Politics* (64) 4:1153–1174.
- Wide, Jessika 2006. *Kvinnors politiska representation i ett jämförande perspektiv: nationell och lokal nivå*. Umeå: Umeå universitet.
- Wolbrecht, Christina og David E. Campbell 2007. «Leading by example: Female members of parliament as political role models». *American Journal of Political Science* 51 (4):921–939.
- Aars, Jacob og Audun Offerdal 1998. «Local political recruitment in crisis? A comparison of Finland and Norway». *Scandinavian Political Studies* 21 (3):207–230.



AV STINE H. BANG SVENDSEN

Poststrukturalisme og kjønnsforsknings- klasserommet

Debatten om poststrukturalisme i kjønnsforskningen har ført til en diskusjon om hva som konstituerer fagfeltet kjønnsforskning, og hva en kjønnsforsker er. I dette innlegget argumenterer Stine H. Bang Svendsen for at poststrukturalismen er en sentral ingrediens i den kanon som disiplinen kjønnsforskning er i ferd med å bli, som følge av institusjonaliseringen. Idet norsk kjønnsforskning tilbyr en grunnutdanning, er det en nødvendig konsekvens at denne forskningen rendyrkes som noe som skiller seg fra å jobbe med kjønn som forskningstema med utgangspunkt i en annen disiplin, sier Svendsen. Feministisk teori, inkludert feministisk poststrukturalisme, er et holdepunkt som kan være definerende for kjønnsforskning som disiplin, samtidig som det er et utgangspunkt for dialog med andre disipliner i et tverrfaglig felt, sier hun.

«Noen ganger lurer jeg på om jeg tar master i diskurs,» sa en student på masterstudiet i tverrfaglig kjønnsforskning på NTNU til meg nylig. «Det er jo ikke så rart – på en måte gjør du jo det,» sa jeg. Denne studenten tar i alle fall en utdanning der det å lære å differensiere mellom forskjellige forståelser av subjektivitet og aktørskap er forholdsvis sentralt for å forstå forskjellige måter å tenke om kjønn på. Han lærer å lese en teoretisk kanon som strekker seg (svært omtrentlig) fra Woolstonecraft via Beauvoir, Freud og Chodorow til Foucault og Derrida. Her går veien videre via svart feminisme og postkolonial teori til fenomenet feministisk poststrukturalisme som merkelig nok assosieres med både den franske leiren og den amerikanske, eksemplifisert ved Judith Butler anno 1990. Når vi i tillegg forsøker å forklare studentene distinksjonen «likhets-» og «forskjellsfeminisme», er det klart at begrepet poststrukturalisme i kjønnsforskning utgjør en pedagogisk nøtt av dimensjoner. Her om dagen kunne en annen student fortelle meg i et muntlig fremlegg basert på *Kjønnsforskning. En grunnbok* (Mühleisen og Lorentzen red. 2006) at «i dag er kjønnsforskningen mest inspirert av feministisk poststrukturalisme og fenomenologiske tilganger.» Det har hun nok rett i. Kjønnsforskningsfeltet som helhet er kanskje ikke definert av felles omgang med det svært lite avgrensede teoretiske rammeverket, men den framvoksende disiplinen tverrfaglig kjønnsforskning er det. Hvis vi vil vite hva kjønnsforskning er, i dag, etter at institusjonaliseringen har forvandlet forskningsfeltet til en ung disiplin, synes jeg studentenes kommentarer er informative. Harriet Bjerrum Nielsen er inne på dette når hun kommenterer at mitt første innlegg i denne debatten viser at min generasjon ser ut til å ha tungt for å tenke utenom det rammeverket poststrukturalismen har presentert oss for (Nielsen 2010b:252). Dette handler ikke bare om den tiden vi blir konstitu-

ert som politiske og faglige subjekter, men også det universitetsfaget vi har fått (og får) vår forskerutdanning i: tverrfaglig kjønnsforskning.

Kari Jegerstedt etterlyser en diskusjon om «konstitueringa og institusjonaliseringa av fagfeltet selv», «ikke bare hvilke 'teorier og metoder' det kan, eller bør, 'ta i bruk'» (Jegerstedt 2010:410). Ifølge Jegerstedt er kjønnsforskning som disiplin eller tverrfaglig felt en effekt av både «den omfattende makt- og vitenskapskritikken som fant sted på universitetene fra 1960-tallet og utover, og en effekt av endringer innafor den feministiske tenkninga selv» (s. 406). Jegerstedts innlegg danner et godt utgangspunkt for å diskutere hvorfor det å kvitte seg med ideer innenfor feministisk teori som blir knyttet til «poststrukturalismen», er problematisk for feltet. Det er verken mulig eller hensiktsmessig å gjøre det fordi den myriaden av teori og metodiske tilganger som assosieres med «poststrukturalismen», danner en forholdsvis viktig del av den faglige kompetansen faget gir.

Cathrine Holst og Helene Aarseth peker på en tendens til at sosiologer som forsker på kjønn, ikke identifiserer seg som «typiske kjønnsforskere». Gitt at kjønnsforskningen er institusjonalisert i den grad den er i Norden, kan vi ikke la oss overraske av at det primært er de som jobber i tilknytning til kjønnsforskningsinstitusjonene, som opplever seg som «typiske kjønnsforskere» (Holst og Aarseth 2011:155). Videre viser de til at noen av disse ikke føler seg opplest nok på feministisk teori til å representere kjønnsforskningen som sådan (ibid.). Jeg velger å lese det slik at de oppfatter det å beherske feministisk teori som den mest sentrale ingrediensen i merkelappen «kjønnsforsker». Det mener jeg også at det er, og derfor skjønner jeg motviljen godt. Heller enn å se dette som en flukt fra identiteten «kjønnsforsker», går det an å se det som

uttrykk for respekt for at kjønnsforskningen er i ferd med å utvikle en egen faglig tradisjon som nettopp ikke er den samme som alle disipliner den har befatning med. Holst og Aarseth skriver i sammenheng med Kari Jegerstedts utlegning om hva hun anser utgjør kjønnsforskningens grunnlag:

I den grad dette er en dekkende beskrivelse av kjønnsforskningens grunnlag og orientering, står vi overfor et dypt og muligens uforsonlig misforhold mellom sosiologiens hovedanliggende og kjønnsforskningens. (s. 155)

Det skulle da også bare mangle. Hva skal man med forskjellige disipliner om de har samme hovedanliggende?

Dette betyr naturligvis ikke at det å gjøre tverrfaglig kjønnsforskning til en disiplin er den eneste gangbare veien for feltet. Man kan også spørre om vi har et samlet nok faglig grunnlag for å utvikle en disiplin, som Wendy Brown gjør i sitt essay «The Impossibility of Women's Studies» fra 1997. Etter mitt skjønn finnes det mange gode faglige så vel som universitetspolitiske grunner for å organisere våre felles forskningsinteresser både med og uten en disiplin. Når vi nå engang er på god vei til å etablere en grunnutdanning, må vi imidlertid vite hva vi gjør og se konsekvensene av det for feltet. Om en skal tilby en grunnutdanning, må det være fordi man kan tilby et fag med en egenverdi som man nettopp ikke kan få tilgang til gjennom å legge til kjønn i andre disipliner. Det er etter mitt skjønn uholdbart å tilby en utdanning som er en samling case fra forskjellige fag, og dermed ikke gir en skikkelig innføring i noen ting.

Jeg mener at tverrfaglig kjønnsforskning, slik den er i ferd med å vokse fram som disiplin, er definert av og bør definere av en felles befatning med feministisk teori. Det vi si at vår

faglighet ligger i kjennskap til denne teoretiske tradisjonen, og at vår tverrfaglige virksomhet defineres av en samtale med referanse til en feministisk teoritradisjon.¹ Når jeg sier at vår faglighet ligger her, mener jeg i likhet med kulturteoretikeren Mieke Bal at begreper kan gjøre et arbeid som ligner på det arbeidet «metode» gjør i tradisjonelle disipliner, gjennom å bli «en tredje partner i den ellers helt uverifiserbare og symbiotiske samhandlingen mellom kritiker og objekt» (Bal 2002:23, 24). Dette er spesielt nyttig «når kritikeren ikke har en fagdisiplin å lene seg på og objektet ikke har en kanonisert eller historisk status,» legger Bal til (ibid.:24). Gjennom å diskutere og presisere hva vi legger i det felles begrepsapparatet vi bruker, og aktivt forholde oss til dette, kan vi si at vi vet hvor vår faglige kjerne ligger, samtidig som disiplinen kan være tilgjengelig for folk som ønsker å jobbe med kjønn i dialog med feministisk teori med utgangspunkt i andre disipliner.

Det er i lys av dette at Harriet Bjerrum Nielsens kritikk av poststrukturalistisk forskning framstår som merkelig for meg. For meg ligner deler av denne kritikken på utsagn av typen «for mange lager (kjedelige) intervjubaserte studier», «det er for mye (dårlig) diskursanalyse», «jeg er lei av (lite klargjørende) firefelts-tabeller» og «statistikk lyver». Hva så? Om noen driver dårlig forskning i dialog med visse teorier og metoder, hindrer det vel ikke andre å gjøre interessante og gode analyser med utgangspunkt i det samme? Jeg skjønner rett og slett ikke hvordan min befatning med poststrukturalistisk teori hindrer meg i å snakke om endring og aktørskap. Ja, subjektet er desentrert. Det er også sosialisert (jf. Holst og Aarseths innlegg i nr. 2, 2011). Begge deler er opplagt. Ingen av utgangspunktene er til hinder for verken sunn fornuft eller gode analyser. Nei, folk i det kulturelle feltet vi analyserer, er ikke hodeløse kyllinger. Men det er da

heller ikke vi som forskere. Bjerrum Nielsen skriver:

Språk- og diskursanalysene, hvor verdifulle og uunnværlige de ellers er som metodiske redskaper, synes å ha fått en repetetiv karakter og mangler tematisering av egen rekkevidde og forklaringskraft. (Nielsen 2010b:251)

Jeg kjøper ganske enkelt ikke at denne «repetitive karakteren» er en iboende egenskap i språk- og diskursanalytiske tilnærminger, som lurer den godtroende forskeren til å frarøve det kulturelle feltet aktørskap, gang på gang. Her finnes det nettopp «a doer behind the deed», og det er forskeren. Vi kan imidlertid gjerne diskutere hvorvidt språk- og diskursanalytikerne, hvor verdifulle og uunnværlige deres metodiske redskaper ellers måtte være, synes å produsere analyser med en repetetiv karakter og mangler tematisering av sine egne analysers rekkevidde og forklaringskraft.

Hvis vi nå skal diskutere det, vil jeg se det som en påpekning av hvordan begreper blir forflatet til platte beskrivelser når de blir benyttet som skjematisk forklaringsmodeller heller enn levende ideer som krever teoretisk oppmerksomhet. Før nevnte Bal påpeker at begreper bare kan bare gjøre det «metodologiske arbeidet som disipliner tradisjonelt har gjort, på en betingelse: at de blir kontinuerlig undersøkt gjennom en konfrontasjon med, heller enn anvendelse på, de kulturelle objektene som blir behandlet» (Bal 2002:24). Det ser ut til å være en viss enighet i denne debatten om at kjernebegrep knyttet til kjønnsforskning, for eksempel kjønnsperformativitet, har lidd av anvendelse på heller enn konfrontasjon med de kulturelle objektene vi undersøker. Det er klart at denne typen forflatning fører til dårlig forskning uansett hvilket fortegn teorien har, og at dette naturligvis også gjelder

«kjønnsperformativitet» og andre begreper som sorterer under poststrukturalistisk feminisme.

Jeg oppfatter feministisk teori som et prosjekt som står i en kritisk teoretisk tradisjon, i likhet med en rekke andre faglige prosjekter innenfor humaniora og samfunnsfag. Med det mener jeg teori som tar sikte på skape mulighetsrom for menneskelig frigjøring, med en viss gjeld til Frankfurt-skolen (Bohman 2005). Man kan si mye om det, men særlig beskjedent oppfatter jeg det ikke som. Bjerrum Nielsen skriver at det som skiller de nyere perspektivene knyttet til materialitet, det psykososiale og affekt, som jeg omtalte i mitt forrige innlegg i denne debatten (2010), skiller seg fra nettopp slikt som marxismen og poststrukturalismen ved

at de ikke oppfatter seg selv som meta-teorier som ugyldiggjør alle andre, men som betydelig mer beskjedne forsøk på å stille noen av de mer avgrensede og differensierte spørsmålene som forsvant på totalteoriens alter. (Nielsen 2010b:253)

Jeg er enig i at de stiller mer avgrensede spørsmål. Videre gir de innsikter til et smalere felt av interesserte forskere. Dialogen, og feltet, avgrenses. Samtidig adresseres et mindre problemkompleks. Jeg synes det avgrensede og beskjedne i noen av disse tendensene i feltet er problematisk fordi jeg tror denne typen spørsmål er for avgrensede til å vekke interesse i et stort nok tverrfaglig felt til at kjønnsforskningen kan være både en disiplin og et større felt. Det er nettopp ambisjonsnivået som ligger i kritisk teoretisk arbeid, som den feministiske teoritradisjonen knytter an til, som gjør at den er relevant for en rekke andre disipliner, deriblant sosiologi og filosofi.

Begreper reiser mellom disipliner og felt

og skifter betydning når folk tar dem i bruk på forskjellige måter og i nye sammenhenger. Tverrfaglige begrepsdebatter som denne blir naturligvis forvirrende som et resultat av det, men også helt nødvendige. I dette innlegget har jeg forsøkt å vurdere begrepet «poststrukturalisme» slik det blir brukt i kjønnsforskningsskisserommet. Hva vil det si å ta avstand fra «poststrukturalisme» med det som utgangspunkt? I den nye disiplinen tverrfaglig kjønnsforskning sorterer så mange av våre begreper under disiplinens forståelse av «poststrukturalisme» at begrepet nesten har blitt synonymt med «teori». Jeg oppfatter dermed at det å ta avstand fra «poststrukturalisme» kommuniserer å ta avstand fra store deler av den nyere feministiske teoritradisjonen. Siden jeg mener at nettopp denne tradisjonen bør danne fagets kjerne og utgangspunkt for den tverrfaglige dialogen i feltet, framstår dette som svært problematisk. I intervjusamlingen *Life.After.Theory*, tilbyr Torill Moi en klagesang over «teori» generelt og poststrukturalisme spesielt i engelsk og amerikansk litteraturvitenskap. Hun sier:

The early days were inspiring because people came to theory from all sorts of different backgrounds and were more broad in their training. Now, on the other hand, we are training a whole generation of scholars who are simply theorists. Sometimes I worry that they won't have anything but theory to talk about! (Moi 2003:146, 147)

Jeg tror ikke Moi skal være bekymret for at de ikke har noe annet å snakke om. Også poststrukturalistiske 1980-tallsbarn har evne til

nysgjerrighet. Kulturanalyse er og blir konfrontasjon mellom begreper og kulturelle objekter. Men hun bør ikke bli overrasket om de snakker fag med utgangspunkt i de begrepene faget gir dem. Om poststrukturalismen skal bli mindre sentral i kjønnsforskningen, må den omdefineres i klasserommet. Med den betydningen den har der i dag, er det høyst uklart for meg hva vi skulle tjene på å legge de innsiktene feministisk poststrukturalisme gir, på hylla. ★

Noter

- 1 Se Grosz 2010 for en lengre og bedre diskusjon av dette poenget.

Litteratur

- Bal, Mieke 2002. *Travelling Concepts in the Humanities. A rough Guide*. Toronto: University of Toronto Press.
- Bohman, James 2005. «Critical Theory». Stanford Encyclopedia of Philosophy. <http://plato.stanford.edu/entries/critical-theory/>
- Brown, Wendy 2005. *Edgework. Critical Essays on Knowledge and Politics*. Princeton: Princeton University Press.
- Grosz, Elizabeth 2010. «The Practice of Feminist Theory». *Differences* 21 (1):94–108.
- Holst, Cathrine og Helene Aarseth 2011. «Poststrukturalisme og kjønnsforskning – slik to sosiologer ser det». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:154–163.
- Jegerstedt, Kari 2010. «Hva var poststrukturalismen – og har den utspilt sin rolle?» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 4:405–411.
- Moi, Torill 2003. «Feminist theory after theory.» I: Michael Payne og John Schad (red.): *Life.after.theory*. London: Continuum.
- Mühleisen, Wencke og Jørgen Lorentzen 2006. *Kjønnsforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nielsen, Harriet Bjerrum 2010a. «Dekonstruksjonens hegemoni». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:160–163.
- Nielsen, Harriet Bjerrum 2010b. «Totalteorier og andre teorier». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 3:250–257.
- Svendsen, Stine H. Bang 2010. «Vendinger etter poststrukturalismen». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:164–168.

Cathrine Holst

hva er FEMINISME

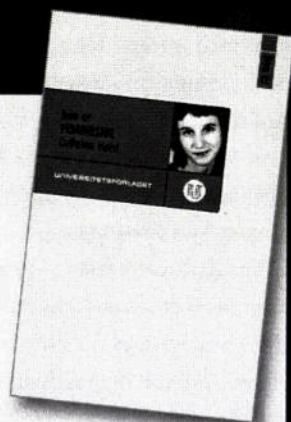
Feminismen har revolusjonert kvinners stilling i moderne demokratier, men mange kamper gjenstår. Hvordan skal fremtidens feminister lykkes? I *hva er FEMINISME* staker en av Norges fremste samfunnsforskere ut veien videre.

Feminismen i dag fremstår som mangfoldig og til dels motstridende. Så hva er egentlig feminisme? Hva vil det si å være feminist? Hva er feminismens viktigste kampsaker nå? Porno eller permisjon? Hijab eller likelønn? *hva er FEMINISME* gir en oversiktlig, kritisk og engasjerende introduksjon til et mangfoldig fenomen. Cathrine Holst presenterer de viktigste feministiske retningene og diskuterer dem i lys av aktuelle politiske tema.

Kr 159,-

Boken kjøpes i bokhandelen eller på

- www.universitetsforlaget.no
- bestilling@universitetsforlaget.no
- tlf. 24 14 76 55



UNIVERSITETSFORLAGET

AV HARRIET BJERRUM NIELSEN

Når kritikk blir til kanon

Hvis forutsetningen for å gjøre kjønnsforskning til et fag er at én bestemt teoritradisjon skal utnevnes som fagets hellige gral, vil det bety en sterk nedgang i antall kjønnsforskere, og forskningsfeltet vil miste vitenskapelig legitimitet og fagpolitisk innflytelse. I denne kommentaren stiller Harriet Bjerrum Nielsen spørsmål ved en rekke av premissene i Stine H. Bang Svendsens innlegg: Forutsetter separat organisering og institusjonalisert undervisning et «fag»? Kan en faglig disiplin avgrenses alene gjennom en rekke kanoniske tekster? Kan en disiplin defineres som kritisk virksomhet uten noe spesifisert objekt?

Stine H. Bang Svendsen reiser en viktig debatt når hun spør om konsekvensen av kjønnsforskningens institusjonalisering i egne sentre og med egne undervisningsprogrammer vil være at kjønnsforskningen må bli en egen fagdisiplin. Men hennes analyse og de svar hun gir, er problematisk på flere måter. En første innvending er at det finnes andre muligheter enn det valgalternativet hun stiller opp, mellom å bli et eget fag, tydelig atskilt fra og «rendyrket» i forhold til andre fag, og å tilby en utdanning som er «en samling case fra forskjellige fag» (Svendsen 2011:253, 255). Den studieprogrammodellen som er valgt ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) i Oslo, viser en tredje mulighet: Her står STK for en rekke kurs i feministiske teori, likestillingsteori, seksualitetsteori med mer, som så anvendes til å berike og utvide problemstillingene i *ett bestemt* annet fag studenten velger som sitt fordypingsfag på BA-nivå. Dette dobbeltløpet kan fra høsten 2011 fortsette i et masterstudium. STK tilbyr altså mye undervisning – uten at det så langt har vært opplevd som nødvendig eller ønskelig å definere kjønnsforskning som et eget fag med en tydelig kjerne. STK har fått en rekke undervisningsfag, det vil si ulike pakker av kunnskap som det, ut fra forskningsfeltets aktiviteter og historie, gir mening å se og formidle i sammenheng, uten at disse pakkene kan akkumuleres til en samlet fagdisiplin.

Etableringen av undervisningsfag tydeliggjør likevel at det i ethvert forskningsfelt – uansett om det defineres som et fag eller ei – finnes mer eller mindre eksplisitte kanondannelser. På samme måte som det finnes et repertoar av spørsmål som stilles til tekstene i denne kanon, og måter å omgås dem på i den daglige praksis som vitenskap også er. Dette blir mer synlig når det skal tilrettelegges for undervisning og ikke bare for forskning. Tekstmengder må standardiseres ut fra kriterier for gyldig-

het, kvalitet og relevans. Arbeids- og argumentasjonsformer og forstillinger om hva som står sentralt i forskningsfeltet, og hva som oppfattes som mer marginalt, må gjøres eksplisitt. På den måten vil og bør undervisningskanonen alltid avspeile uenigheter og ulike posisjoner innen et fagmiljø, og det betyr at en kanon på en og samme gang er både stabil og under justering, ja stundom under oppbrudd. Debatter om hva som bør være undervisningsfagets «kjerne», herunder dets teoretiske og metodiske fundament, er derfor alltid ferskvare. Da STK begynte med undervisning i 1999, fikk for eksempel patriarkatteori og standpunktteori forholdsvis god plass på pensumlistene. I dag fyller de mindre fordi nye teoretiske perspektiver som oppleves som mer aktuelle, har kommet til.

At poststrukturalistisk teori hører med i denne undervisningskanonen, er selvsagt, gitt dens betydning for moderne kjønnsforskning. Hvis min kritikk av poststrukturalismen leses dit hen at jeg mener den skal tas bort fra undervisningsfaget, kan jeg berolige med at dette ikke er tilfellet. Jeg mener heller ikke at den repetitive karakteren jeg har påpekt, er «en iboende egenskap» (Svendsen 2011:256) ved språk- og diskursanalytiske tilnærminger. All teori kan bli repetitiv. Det skjer når nye perspektiver ikke i samme grad utfordrer en etablert forskningspraksis, men selv blir etablert. Det betyr ikke at teorier dermed skal fjernes fra pensum. Men den plassen de får, vil minske hvis deres betydning for den aktuelle forskningen, herunder fornyelsen av denne, minker, slik det skjedde med patriarkats- og standpunktteori. Sannsynligvis vil også 1990- og 2000-tallets poststrukturalistiske pensum få en mer begrenset plass etter hvert som det kommer til nye perspektiver, eller eldre perspektiver kommer tilbake i fornyet versjon og utfordrer forskerne.

Poststrukturalisme som kanon

Den kanon Stine H. Bang Svendsen mener bør formidles i kjønnsforskningens klasserom, avspeiler imidlertid ikke mangfoldet i de teoretiske posisjoner som finnes blant aktive kjønnsforskerne i dag – slik for eksempel Cathrine Holst og Helene Aarseth gjør oppmerksom på i sitt innlegg i siste nummer av dette tidsskriftet (Holst & Aarseth 2011). Den avspeiler heller ikke faghistorien til kvinne- og kjønnsforskningen – for hvor er den sosialistiske feminismen, patriarkatsteoriene, rasjonalitetsteoriene, standpunktsteoriene? Den kanon Bang Svendsen skisserer, følger i store trekk det hun selv rubriserer som poststrukturalisme. Men én bestemt teoritradisjon – hvor mangslungen, motsetningsfylt, kompleks og myriadisk den enn fremstår for sine tilhengere – kan ikke avgrense et fagfelts tekst- og praksiskanon uten å ende i dogmatikk. Nå vil både Stine H. Bang Svendsen og også Kari Jegerstedt (se *Tidsskrift for kjønnsforskning* nr. 4/2010) selvsagt protestere, for poststrukturalistisk teori er ifølge deres oppfatning ikke bare én blant andre små jordiske teorier, den er selve det udødelige fundament for kjønnsforskning som autonomt felt. Ifølge Jegerstedt er poststrukturalismen selve mulighetsbetingelsen for kjønnsforskningens fremvekst, og dermed ikke en teori som kan oppstå «innafør», som en av dens retninger (Jegerstedt 2010:407).

Det vanskelige i denne debatten skyldes altså en uenighet i utgangspunktet om hva som er figur, og hva som er bakgrunn. Er poststrukturalismen den bakgrunn mot hvilken kjønnsforskningen har blitt og blir til? Eller er kjønnsforskningen en horisont innenfor hvilken poststrukturalismen har vist seg forskningsmessig produktiv? Så vel Bang Svendsen som Jegerstedts resonnementer forutsetter det første. Følgen av dette er (hos

Bang Svendsen) kravet om en selektiv undervisningskanon som marginaliserer andre teorier, uavhengig av hvor forskningsmessig produktive disse har vært og er ut fra gjengse akademiske kriterier, og (hos Jegerstedt) en versjon av faghistorien med svak empirisk forankring. Eksempelvis er 1960-, 1970- og 1980-årenes kvinneforskning nærmest utradert i Kari Jegerstedts historieskrivning. I hennes versjon av vitenskapshistorien oppsto det en makt- og vitenskapskritisk tenkning i 1960- og 1970-årene. «Kjønnsforskningen» oppsto derimot først når man ved hjelp av franske feminister forsto at selve kategoriene kvinne og mann måtte problematiseres og kjønnsidentitet forstås som noe som produseres og reproduseres innenfor et fallogosentrisk språkssystem (Jegerstedt 2010:406–407). Men det var ikke en slik forståelse de første to-tre årtiene med kvinneforskning var basert på, i sine nitidige empiriske undersøkelser av kvinners liv og erfaring. Og det er, som nevnt, heller ikke en forståelse som deles av alle i dagens kjønnsforskning.

Rendyrkingen av kjønnsforskning som fag synes altså å innebærer at de som ikke mener kjønnsforskningens objekt er begrenset til å studere hvordan kjønnskategoriene produseres og reproduseres innenfor et fallogosentrisk språkssystem, må ut eller glemmes. De må i hvert fall kalle seg noe annet fordi de ikke passer inn i en definisjon av kjønnsforskning som tas for gitt. Vi står med andre ord overfor det klassiske problemet som ikke minst Simone de Beauvoir har gitt oss innsikt i: Hvordan erklære seg uenig med noen som allerede har universalisert sitt eget perspektiv? Men var denne type universaliseringer ikke nettopp det som var utgangspunktet for kvinne- og kjønnsforskningens kritiske virke? Det er tankevekkende at et teoretisk perspektiv som mer enn noe har gjort det til sin fane-sak å bryte ned distinksjoner og rote til pene

avgrensede kategorier, kan ende opp i et slikt renhetsprosjekt.

Hva er kjønnsforskningens objekt?

Jeg er altså ikke med på at et fags kanon kan forhåndsavgrenses til en bestemt teoritradisjon. Jeg er heller ikke med på at et fag kan avgrenses alene på bakgrunn av en kanon, heller ikke om den hadde vært bredere valgt. Et fag må også ha et *objekt* som er det fagets teorier er forsøk på å utsi noe om. Hvis kjønnsforskning er et fag, hva er da dets objekt? Et opplagt svar vil være at kjønnsforskningens objekt er «kjønn» – i alle dets skiftende fremtredelsesformer, historisk, materielt, symbolsk, språklig, strukturelt og personlig. Kjønnsforskningen har dermed ikke ett, men mange objekter. Og et slikt stort og heterogent felt av objekter vil jo nødvendigvis bringe oss i nærkontakt med andre fag som studerer henholdsvis historiske, materielle, symbolske, språklige, strukturelle og personlige fenomener. Jeg mener at dette er et argument for at kjønnsforskning ikke er et fag, men et *bredt forskningsfelt* forent av et overordnet kritisk perspektiv på de variasjoner av kjønn man studerer, og av et visst fellesskap omkring en rekke teorier som har vist seg anvendelige i forhold til flere fags objekter.

Dette teorikorpus kan selvsagt danne grunnlag for undervisning, men utgjør neppe et fag i seg selv, og det kan heller ikke innebære kanonisk leseplikt for alle som kaller seg kjønnsforskere. Vi kan ha kurs i både feministisk vitenskapsteori og i poststrukturalistiske feministisk teori uten å ha et felles objekt, men vi må hver især ha noen objekter vi bruker teorien i forhold til. Med Wittgensteins terminologi kan man kanskje si det slik at det vil være *familielikheter* mellom de ulike «kjønnsobjektene» som studeres, uten at de kan abstraheres til et eget, avgrenset objekt. Dette uklare eller

heterogene objektet gir kjønnsforskningen noen særegne problemer, men så sannelig også noen fordeler. Slik jeg ser det, er det familielikheters skiftende konstellasjoner av likheter og forskjeller som ikke kan subsummeres i forhold til bestemte disiplingrenser, som har virket som et stadig insitamement til refleksjon og fornyelse i kjønnsforskningen.

Stine H. Bang Svendsens løsning er å definere kjønnsforskningens objekt som kjønnsforskernes egenproduserte kanon, og at deres særlige virksomhet går ut på å debattere denne teoripakken med hverandre, utlegge hva den betyr, og så videre. Men i forhold til hva? For meg gir teori ikke mening uten som et instrument til å forstå noe utenfor seg selv, kall det gjerne empiri i bred forstand (og i dette inkluderer jeg også den type tekster som humanister typisk jobber med). Det er klart at man kan lage faghistoriske og vitenskapsteoretiske analyser av ulike teorikorpus, og at dette både er viktig og nyttig, men jeg forstår ikke hvordan et fag kan avgrenses på denne måten uten å ende i absurditeter. Slik jeg leser Bang Svendsen, er det dette problemet hun prøver å løse ved å si at kjønnsforskningens kanon skal konfronteres med «kulturelle objekter». Nå er jeg ikke sikker på om jeg forstår hvordan kjønnsforskningens heterogene objekter får noe mer felles av å bli kalt «kulturelle». Er de skolebarn jeg studerer, kulturelle objekter? Er lønnsforskjeller, likestilling, reproduktiv helse, migrasjonsprosesser, sosiale bevegelser, litteratur og medier kulturelle objekter? Hvis de er det, hva er det da som forener dem som akkurat dette? Og betyr deres status som kulturelle objekter at man kan nøyes med å anvende kjønnsforskningens allmenne teorikorpus på dem alle? Eller vil en reell og kontekstualisert analyse av ulike kjønne objekter også kreve mer spesifikk kunnskap om objektets særegne karakter? Jeg tror dette er et sentralt punkt i debatten, og noe vi

som kjønnsforskere trenger å reflektere mer over.

For min del vil jeg hevde at en analyse av kjønn som ikke integrerer objektets spesifikke karakter, vil forbli en «kulturell» abstraksjon av kjønn – fordi det mangler forståelse for hvordan dette kjønn har blitt til og får betydning i konkrete institusjonelle og praksisrelaterte sammenhenger. Jeg tenker her ikke bare på hvordan kjønn samvirker med andre sosiale kategorier, altså de såkalte interseksjonalitetsanalysene, men også hvordan kjønnets uttrykk og konsekvenser har å gjøre med spesifikke strukturelle og historiske dynamikker som i seg selv handler om annet og mer enn kjønn. Forståelsen av slike bredere dynamikker krever at vi overskrider grensen til andre fagfelt. Hvis ikke kjønn settes inn i en slik sammenheng, blir det en abstrakt representasjon, definert alene gjennom et språkssystem. Og da er det «kulturelle objektet» jo definert gjennom nettopp den teori som ønskes opphøyd til kjønnsforskningens innhold. Men hvis objektet i utgangspunktet er definert gjennom den teorien som det der nest skal konfronteres med, har vi et lukket system hvor det ikke er forventelig å møte noen overraskelser.

Kritikk av den rene kritikk

Stine H. Bang Svendsen forstår kjønnsforskningens felt som et stort, ambisiøst og grunnleggende kritisk prosjekt. Det er jeg enig i, men jeg har problemer med å se hvordan kritikk kan fungere uten spesifikke objekter å kritisere. Er tanken at det skal være kjønnsforskningens oppgave å produsere allmenne kritiske redskaper som så kan utlånes til andre fag? Men hvis det er slik at også kjønnsforskningens allmenne og generaliserte teorier på et eller annet sted i produksjonskjeden har blitt til gjennom en analyse av konkrete objekter, så holder ikke denne arbeidsdelingen. Det

allmenne forutsetter det konkrete. Kritikk kan ikke utvikles i et vakuum. Eksperter i kjønnsforskningens teoriehistorie kan like gjerne sitte på fagene som på sentrene, og substansiell forskning bør være en del av sentrenes virksomhet. Jeg tror hele kjønnsforskningens fremtid og legitimitet avhenger av et slikt fortsatt vekselbruk.

En annen mer konkret innvending er problemet med å kombinere det radikale, kritiske potensialet i poststrukturalismen med kanondannelse. Kari Jegerstedt er inne på dette når hun sier at «all maktkritisk virksomhet forandrer karakter når den institusjonaliseres, den blir del av en annen dynamikk – på godt og vondt – og denne dynamikken må selv underlegges granskning» (Jegerstedt 2010:410). Hva innebærer dette mer spesifikt når det gjelder *undervisning* i en slik maktkritikk? De små glimt inn i den poststrukturalistiske kjønnsforskningens klasserom, som Bang Svendsen deler med oss, tyder på at det hersker en viss kjedsomhet, eller i det minste villighet til pent og pyntelig å reproducere det som står i lærebøkene. Slik må jo undervisning til en viss grad være, men det oppstår unektelig et misforhold når teorien som på denne måte reproduseres, er en teori som ser seg selv som radikalt kritisk. Dette minner meg ikke så lite om den situasjonen jeg selv sto i som ung universitetslærer på midten av 1970-tallet, på de nye universitetene i Ålborg og Roskilde, hvor min generasjon omsider hadde klart å få vår kritiske marxistiske teori sterkt inn i undervisningen, og til vår forferdelse oppdaget at studentene enten forkastet den eller forholdt seg til den på samme instrumentelle måten som de gjorde til grammatikk og litteraturhistorie. Hvis målet med undervisningen i det marxistiske eller poststrukturalistiske klasserommet er å utvikle kritisk tenkning, kan underviserne ikke på forhånd ha fastlagt hva rammene for denne kritiske tenkningen skal være. Den må

også kunne rettes mot lærerens eget (kritiske) perspektiv.

Kjønnsforskningens fremtid

Det er også en annen, mer pragmatisk side av dette, og det er at en slik rendyrking av skillelinjen mellom ekte kjønnsforskere og de andre, som Stine H. Bang Svendsen anbefaler, vil føre til en sterk innskrenkning av kjønnsforskningsmiljøet og til et voldsomt tap av legitimitet utad. Hvis en ekte kjønnsforsker defineres ved at hun leser poststrukturalistisk teori og følger med i den seneste utviklingen der, så har vi ekskludert en stor gruppe av forskere som i dag leverer viktige bidrag om hvordan kjønn fungerer og endrer seg i vårt samfunn. Det vil ikke være særlig strategisk smart, ikke kun fordi feltet vil bli lite, esoterisk og sårbart, men også fordi det er disse støttespillere i fagene som har bidratt helt avgjørende til at feltet fortsatt eksisterer og har den legitimitet det har i dag. Uten dem vil kjønnsforskningen gå i selvsving. Det er bekymringsfulle tegn på at kjønnsforskningen holder på å få problemer med å gjøre seg forstått utenfor kjønnsforskningssentrene murer, det gjelder både i forhold til andre kjønnsforskere, øvrige forskere og offentligheten. Men ethvert fagfelt har bruk for å føre samtaler ut over den egne kretsen, eller i hvert fall bidra til en viss allmenn forståelse av hva man holder på med.

Hele argumentasjonen for kjønnsforskningssentre og for tverrfaglige undervisningstilbud i kjønnsforskning har vært fundert på at kjønnsperspektiver er viktige for fagene, og at sentre og undervisning i samarbeid med fagene kan fremme nettopp dette. Det vil ikke bli lett å vinne innpass med en argumentasjon overfor universitetenes ledelse, for slett ikke å snakke om samfunnet utenfor universitetene, om at vi trenger egne kjønnsforskningssentre for å granske en feministisk teorikanon. Den institusjonelle og fagpolitiske makt som norsk kjønnsforskning har oppnådd gjennom de siste fire årtier, ville neppe kunne la seg opprettholde. Heller enn renhetsbestrebelse vil jeg anbefale et politisk og akademisk gangsyn som både forstår hvilke allianser som holder kjønnsforskningen oppe, og som bevarer noe av det beste og mest livskraftige i den tradisjon som kjønnsforskningen har stått for: mangfold, tverrfaglighet og dialog med omverdenen. ★

Litteratur

- Holst, Cathrine og Helene Aarseth 2011. «Poststrukturalisme og kjønnsforskning – slik to sosiologer ser det». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2:154–163.
- Jegerstedt, Kari 2010. «Hva var poststrukturalismen – og har den utspilt sin rolle?» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 4:405–411.
- Svendsen, Stine H. Bang 2011. «Poststrukturalisme og kjønnsforskningsklasserommet». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 3:253–257.

TROND LØYNING

Gender quotas, women, and interlocking directorates

The law on gender quotas on boards of public limited companies in Norway regulates the gender composition of these boards. However, the network of interlocking directorates is not directly regulated through this law. In this article, effects of the law on this network are investigated. The findings indicate that the law has had substantial effects on the network. It is demonstrated, through the most commonly used centrality measures, that women are in general more central in the network than men and that women now make up the majority of the most centrally located interlockers. This completely reverses the situation prevailing before the law was implemented. The article explores various aspects of the network and the board positions of the top women interlockers. One important difference between top women interlockers and top men interlockers remains: few boards are chaired by women, even in the elite group of top women interlockers who hold the position of board chair. In comparison, almost all top men interlockers hold such positions.

Keywords: *gender quotas, public limited companies, interlocking directorates, corporate elite*

HILDE BJØRKHAUG

Women in boardrooms: Catalyst for professionalization of board work?

In 2003 the Federation of Norwegian Agricultural Co-operatives decided on a voluntary programme with the aim of having boards made up of at least 40 percent women. The share of women board members consequently rose from 17 percent in 2003 to 39 percent in 2009. This effort put the federation ahead of formal legislation and also gave it an opportunity to appear as a modern organization compared with other industries and businesses. Alongside the public

debate on gender balance in Norwegian boardrooms a debate took place on professionalization of board tasks and corporate governance. This paper analyses interview and observation data from four co-operative boards. While it was stressed that gender was not relevant in the boardroom, diversity of gender was also a cherished value added to the boardroom work. Women boardroom members did, however, strategically plan to make a gender neutral expression in the boards. It is suggested that filling the boardroom chairs with more women might have worked as a catalyst for the parallel process of professionalization of boardroom activities. Is it possible that Norwegian government scrutiny of boardroom equity brought what used to be backstage activities to the fore?

Keywords: *women on boards, boardroom activities, board work, professionalization, agricultural co-operatives*

AGNES BOLSO

Hunting high and low – is there a particular female contribution to management?

It seems to be common knowledge that women's values and competence are different from those of men. In the Norwegian quota debate for corporate boards, one of the main arguments has been that women's particular contribution would increase the assets of the company. It is not clear whether having women on boards does have such an effect on the bottom line: it is more likely that it does not. However, the idea that women make a positive difference is very much alive. Bolsø discusses this way of perceiving gender difference in organizational research. She compares research within the tradition of evolutionary psychology with communication research based on Carol Gilligan's 'ethics of care'. The author is critical of both, and suggests that we start asking *whether* gender difference matters, instead of automatically assuming that it does.

Key words: *management, gender, difference, ethics of care, evolutionary psychology*

JACOB AARS OG DAG ARNE CHRISTENSEN**If only more people would run for office! Gender and political motivation**

The paper focuses on the supply side of local political recruitment processes in Norway, more precisely on gender differences in political motivation. At a general level women are less motivated to become involved in political activities than are men. Still there is a considerable potential for political involvement among women. Concerning political interest, we find that women are less interested in politics in general but there is no gender difference regarding interest in politics at the local and regional level. In terms of specific policy areas, we find that women take more interest in welfare policies than do men, a result that indicates differences in policy focus between men and women. The last part of our paper deals with the question of contextual effects on political motivation. We take particular interest in the assumption that female citizens' political motivation will be affected by the share of female councillors in their own municipality. In a multilevel analysis we find a positive, albeit relatively modest, effect of the share of female councillors on political motivation among female citizens. The evidence seems to give some support to the supposition that a high share of female councillors represents a stimulating context for potential female recruits.

Keywords: *political recruitment, supply-sided explanations, gender differences, contextual effects, local politics*

**NY
UTGAVE**
Bokas hovedteser
dokumentert suksessfulle!

UNIVERSITETSFORLAGET.NO

Stein O. Levorsen

Styreleder og bedriftsinvestor



Styrearbeid i praksis

7. utgave



UNIVERSITETSFORLAGET



**Opplag
20.000!**

249,-

Boken kan kjøpes i bokhandel eller bestilles på www.universitetsforlaget.no,
tlf: 24 14 76 55, e-post: bestilling@universitetsforlaget.no

**LARS NYLANDER:****LITTERATUREN, KÖNET OCH KONSTEN
ATT BEGÄRA I ANTIKEN***Tapir akademisk forlag, Trondheim 2010*

Omtale ved Ingvild Sælid Gilhus



Utgangspunktet for denne boken er *ars amatoria* – kunsten å elske slik den uttrykkes i antikk fiksjonslitteratur. Lars Nylander, professor i allmenn litteraturvitenskap ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i Trondheim (NTNU), har skrevet en bok der han viser

hvordan seksualitetens historie i Vesten har vært vevet tett sammen med litteraturhistorien og hvorledes kjønnnet ble innskrevet i litteraturen i antikken. Nylander er ute etter psykens seksuelle kompleksitet og mangetydighet slik den bolttrer seg i Platons tekster, så vel som i antikke romaner, komedier, tragedier og dikt.

Boken inneholder en prolog, to hoveddeler og en epilog. Prologen dreier seg om litteraturens *ars amatoria* og hvordan den antikke erosamtalen skapte modeller som fortsatt er virksomme i den moderne litteraturens behandling av kjønn (s. 7–14).

Del en inneholder to kapitler og dreier seg om kjønnnet i myte og teori (s. 15–63). Nylander legger her vekt på elastisitet og åpenheten i det seksuelle begjæret og at skjønnlitteraturen ikke er motivert av en kunnskapsdiskurs à la Foucault, men i stedet viser frem en oppdiktet verden med flytende relasjoner til den samtidige virkeligheten. Han understreker at litteraturen ikke bare fungerer som en sekundær fremstilling av begjæret, men aktivt former dets fantasier og forestillinger. Nylander er noe kritisk til Foucault, gir en viss tributt til Lacans fallossentriske tilnærming, er innom skapelsesmyter som seksuell diskurs og avslutter bokens første del med å beskrive den kjønnete kroppen som vitenskaplig objekt.

Del to presenterer oss for kjønnnet og kjærligheten i antikkens litteratur (s. 65–235). Denne delen består av seks kapitler og utgjør hovedtyngden av boken. I kapitlene nærleser

Nylander en drøy håndfull med antikke fiksjonstekster. Kapittel tre dreier seg om antikens tragikomiske paradigme, mens vi i kapittel fire leser om platonismens seksuelle fiksjon, nemlig at det ikke fins noe forbilledlig seksuelt forhold uten i overskridelsen av dette i jakten på det skjønne i seg selv. Emnet for kapittel fem er ekteskapets kjønnslige forviklinger slik de kommer til uttrykk i Menanders kjærlighetskomedier. Nylander ser Menanders komedier, ved siden av tidens kjærlighetslyrikk, som det tydeligste uttrykket for en ny erosdiskurs i den hellenistiske kulturen. I denne diskursen får kvinners begjær større plass, og flere former for eros spilles ut – begjær, forelskelse og ekteskaplig kjærlighet. Komediene har en lykkelig slutt som dreier seg om ekteskaplig kjærlighet.

Ekteskap basert på gjensidig kjærlighet er også det store temaet i greske romaner, en genre som vokste frem omkring vår tidsregnings begynnelse og de første århundrene etter. Dette behandles i kapittel seks. Fem romaner er bevart fra denne tiden, men man kjenner til cirka tyve og regner dette som en ny og svært populær genre i sin samtid. Temaet her er gjerne en ung kvinne og en ung mann som begjærer hverandre intenst. Etter diverse forviklinger, der helten og heltinnen skilles og kastet ut i dramatiske hendelser på hver sin kant, får de til slutt hverandre. Pasjonert forelskelse, begjær og ekteskaplig kjærlighet smelter sammen til en høyere enhet i disse romanene. Nylander beskriver den symmetriske kjærligheten mellom mann og kvinne som et brudd med antikkens kjønnsdiskurs, men i harmoni med en av de antikke forestillingene om menn og kvinners rolle i befruktningen, nemlig at begge bidro med sæd. Interessant nok ser Nylander en modell for det symmetriske kjærlighetsidealet i samtidens myter om guder og helter, særlig fremhever han myten om Isis og Osiris, som spredte seg

fra Egypt til den gresk-romerske verden allerede på 300-tallet f.Kr. Nylander peker på fellesskap mellom kjærlighetskomedien og romans kjærlighetsideal, men understreker at komediens kjærlighetsideal er mer pragmatisk; kjærligheten er i større grad synonymt med et harmonisk ekteskaplig samliv og mindre med pasjon og begjær. Nylander understreker og får meget godt frem fiksjonens ønske om å skape enhetlige bilder og idealer i motsetning til de mer mangetydige erfaringene av seksualitet og begjær som samtidig er til stede i teksten og undergraver en slik enhet. I heltens drømmeverden opptrer for eksempel skikkelser og bilder som aggressivt går imot bestrebelsene for å oppnå enhet og harmoni.

I kapittel syv behandler Nylander den kanskje mest burleske, frodige og mangetydige romanen fra antikken, nemlig Apuleius' mesterverk *Metamorfoser*, eller *Det gylne esel*, som er den tittelen romanen kanskje er best kjent under. Utgangspunktet er helten Lucius, som skal prøve ut magiens kronglete veier og få del i dens hemmelige kunnskaper og ritualer. Hans hensikt er å forvandle seg til en fugl, men han får feil hekkesmørning og blir i stedet til et esel. Romanen forteller om eselets mange prøvelser før det får tak i det som igjen skal gjøre Lucius til et menneske, nemlig roser. I verkets siste del, den ellefte boken, endrer verket karakter og blir til en regelrett lovprisning av gudinnen Isis. Lucius innvies til gudinnen, attpåt flere ganger. Men også i den ellefte boken trives tvetydighet og ironi: Forfatterjeget vikles sammen med verkets jeg-person, og grensene mellom Apuleius og Lucius er notorisk uklare. I motsetning til John J. Winkler (*Auctor & Actor. A Narratological Reading of Apuleius's The Golden Ass*, 1985), som så den ellefte boken som en gjennomført parodi på religiøs søken og innvielse, hevder i stedet Nylander at en slik tolkning er for enkel, og at

romanen på motsetningsfull måte kombinerer burlesk satire over søkingen etter noe høyere med platonikerens genuine søking etter nettopp dette høyere (s. 206). I likhet med Winkler og i tråd med Lacan leser Nylander den initierte Lucius som Isis' fallos. I *Det gylne esel* er det flere syn på den kjønnslige kjærligheten. Mens Lucius henger ut kvinner for deres glupskhet, troløshet, mangel på moral og deres fortvilelse over å bli forsmådd, inneholder også romanen kvinners fortellinger om lengsel etter en kjærlighet som på samme tid både er kroppslig og guddommelig/åndelig (s. 208).

Kapittel åtte dreier seg om kjærlighetens kår i hyrdediktningen. I Longus' roman, *Dafnis og Chloë*, ser Nylander et romersk uttrykk for en motsetning mellom natur og kultur (s. 233). Kjønnslige konvensjoner er ikke naturgitte, men kulturelt bestemt og derfor relative – et moderne perspektiv som Nylander altså ser en forløper til i antikken.

I epilogen fremhever Nylander litteraturens mulighet til både å tale om det problematiske begjæret og samtidig formidle erfaringer fra det, også erfaringer som er motsetningsfylte (s. 237). Hovedpoenget er at antikkens fiksjonslitteratur viser ulike måter å fremstille og håndtere det seksuelle begjæret på, og ikke minst at fiksjonslitteraturen aldri kan unngå å problematisere etablerte konvensjoner for seksuelt begjær og tilfredsstillelse.

Boken inneholder en rekke illustrasjoner. Noen er antikke, andre moderne, mange er i

farger, enkelte er i sort/hvitt, men de fleste står i en god dialog med teksten. Boken mangler et emneregister.

Litteraturen, könet och konsten att begära i antiken er en interessant gjennomgang av sentrale verk i antikkens fiksjonslitteratur og en original tilgang til dem. Det er flere ting ved denne boken som gjør den til fascinerende lesning. For å begynne med noe som alltid er viktig: Boken er godt skrevet. Den arbeider med en rekke tekster som leses i forhold til hverandre og som til sammen viser et nyansert bilde av antikkens syn på kjærlighet og begjær, og hvorledes de på komplekse måter skrives inn i tekster. (Ytterligere kilder som kunne ha vært benyttet, er antikkens kjærlighets- og seksualmagi der begjærets rå poesi ofte kommer sterkt til uttrykk). Nylander har et solid, men samtidig nennsomt grep om tekstene. Han nærleser dem, og hans teoretiske ballast gir gode instrumenter og innsikter som bidrar til å få frem motsetningene og det mangetydige ved *ars amatoria* i de antikke romanene, komediene, tragediene og diktene. Tekstene selv og den antikke verden er hele tiden i forgrunnen, og ikke minst det er et av bokens mange fortrinn.

Boken vil passe for alle som er interessert i litteratur og litteraturhistorie, antikkens kultur og kjønnsforskning. De som er opptatt av begjærets irrganger og kjærlighetens ikke alltid enkle kår, vil også kunne få en berikende leseropplevelse. ★



BIDRAGSYTERE

Jacob Aars, forsker I

Uni Rokkansenteret
Nygårdsgt. 5
5015 Bergen
Tlf.: 55 58 97 80
E-post: jacob.aars@uni.no

Hilde Bjørkhaug, seniorforsker

Norsk senter for bygdeforskning
Universitetssenteret Dragvoll
7491 Trondheim
Tlf.: 73 59 17 81
E-post: hilde.bjorkhaug@bygdeforskning.no

Agnes Bolso, førsteamanuensis

Institutt for tverrfaglige kulturstudier
NTNU
7491 Trondheim
Tlf.: 73 59 17 27
E-post: agnes.bolso@ntnu.no

Dag Arne Christensen, forsker I

Uni Rokkansenteret
Nygårdsgt. 5
5015 Bergen
Tlf.: 55 58 97 68
E-post: dag.christensen@uni.no

Ingvild Sælid Gilhus, professor

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og
religionsvitenskap (AHKR)
Universitetet i Bergen
Postboks 7805
5020 Bergen
Tlf.: 55 58 24 48
E-post: ingvild.gilhus@ahkr.uib.no

Trond Løyning, førsteamanuensis

Institutt for historie, sosiologi og innovasjon
Høgskolen i Vestfold
Postboks 2243
3103 Tønsberg
Tlf.: 41 14 79 81
E-post: trond.loynning@hive.no

Harriet Bjerrum Nielsen, professor

Senter for tverrfaglig kjønnsforskning
Universitetet i Oslo
Postboks 1040 Blindern
0315 Oslo
E-post: h.b.nielsen@stk.uio.no

Stine H. Bang Svendsen, stipendiat

Institutt for tverrfaglige kulturstudier
NTNU
7491 Trondheim
Tlf.: 73 59 13 33
E-post: stine.helena.svendsen@ntnu.no

Forfatterinstruks

Kjønnsforskningen er tverrfaglig. Artiklene i *Tidsskrift for kjønnsforskning* skal derfor presenteres slik at stoffet også blir tilgjengelig for lesere utenfor eget fagområde. *Tidsskrift for kjønnsforskning* publiserer artikler, kommentarer, debattinnlegg og bokanmeldelser. Bidragene kan være på norsk, svensk, dansk eller engelsk. Artikkelmanuskriptene blir vurdert av to anonyme konsulenter som skal sikre at publiserte artikler holder et godt faglig nivå.

Innsending: Manuskripter sendes elektronisk til redaksjonssekretær Toril Enger: toril@kilden.forskningsradet.no og til redaktørene: agnes.bolso@ntnu.no og hilde.danielsen@uni.no

Manuskriptstandard for artikler: En artikkel i *Tidsskrift for kjønnsforskning* vil vanligvis være omkring 15 sider i ferdig trykket hefte. Manuskriptet må skrives med dobbel linjeavstand i skrifttype Times New Roman, 12 punkter. Bruk kun venstremarg. Bruk kursiv hvis ord skal utheves (ikke understrekning eller halvfet). Manuskriptet skal ikke overskride 50 000 tegn inkludert mellomrom.

Manuskript for en artikkel skal inneholde: Tittel på norsk, tittel på engelsk og engelsk sammendrag (abstract), 5–10 engelske nøkkelord (keywords), norsk ingress, noter, referanser og forfatteropplysninger (fullt navn, institusjonsadresse og e-post).

Første side skal inneholde forfatterens navn, tittel, arbeidssted, adresse til arbeidssted, telefon dagtid og e-postadresse.

Andre side begynner med artikkelens tittel og en ingress på maksimalt 10 linjer ombrukket tekst, dvs. 600 tegn med mellomrom. Den skal være poengtert, kort og interessevekkende. Etter ingress følger artikkelteksten.

Engelsk sammendrag skal være maksimalt 200 ord.

Overskrifter og underoverskrifter skal være uten tallangivelser og klart angitt ved konsekvent bruk av typer (ikke store bokstaver). Det skal maksimum være tre overskriftsnivåer, inklusive hovedtittel.

Noter skal være i form av sluttnoter og følger i fortsettelsen av artikkelteksten.

Litteraturhenvisninger i teksten skrives etter følgende retningslinjer: I teksten settes forfatters etternavn og publikasjonens utgivelsesår: Moi (1998). Hvis forfatter ikke er nevnt i teksten, oppgis etternavn og utgivelsesår i parentes: (Moi 1998). Sideangivelse oppgis etter utgivelsesår: (Moi 1998:26). Hvis det er to forfattere, oppgis begge etternavn. Hvis det er mer enn to forfattere oppgis alle navn ved første referanse. Bruk deretter «m.fl.». Skill mellom referanser innen samme parentes ved å bruke semikolon.

Litteraturlisten ordnes alfabetisk etter forfatterens etternavn. Vi ønsker hele fornavn, ikke bare forbokstaver. Hvis det oppgis to eller flere arbeider av samme forfatter, settes det eldste arbeidet først. Eksempler:

Bøker:

Tucker, Judith 1985. *Women in Nineteenth Century Egypt*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tidsskrifter:

Haavind, Hanne 1994. «Kjønn i forandring – som fenomen og forståelsesmåte». *Tidsskrift for Norsk Psykologiforening* (31) 9:767–783.

Antologier og artikkelsamlinger:

Børtnes, Jostein 2002. «Likekjønnet kjærlighet og guddommelig begjær». I: Halvor Moxnes, Jostein Børtnes og Dag Øistein Ensjo (red.): *Naturlig sex? Seksualitet og kjønn i den kristne antikken*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Mindre endringer i manus, som rettinger av skrivefeil og mindre språklige forbedringer, kan redaksjonen foreta uten å kontakte artikkelforfatteren. Større endringsforslag sendes forfatteren til vurdering.

Lykke till!

Redaksjonen



Depotbiblioteket



h11091774

2011 Arg 35 Nr 3
Tidsskrift for kjønnsfor
kning (trykt)

