

Kvinner i ledelse:

Forskjeller oppstår allerede før kvinner får barn



Flere studier har vist at det å få barn bremser kvinners karriere. NHH-forsker Astrid Kunze finner imidlertid at forskjellene mellom kvinner med og uten barn oppstår allerede før barna kommer til verden.

Av Otto von Münchow

Ukeavisen Ledelse skrev nylig om en studie BI-professor Samuli Knüpfer har gjort i Sverige, som viser at selv om kvinner slår menn på utdanning og erfaring, så er det store kjønnsforskjeller hva angår topplederstillinger og lønn. Forskjellene kunne ikke forklares med evner, kvalifikasjoner og erfaring, da kvinner kom bedre ut enn menn på alle disse faktorene. Studien viste imidlertid at barn setter kvinner mye tilbake, mens det å ha barn ikke ga noen utslag på menns karriere.

Her hjemme har NHH-forsker Astrid Kunze tidligere gjort det samme hovedfunnet. Funnene, som Ukeavisen Ledelse har omtalt tidligere i år, viser at kvinner med barn stiller svakere i forfremmelseskampen, selv når de har like mye erfaring og utdanning som kvinner uten barn. Kunzes studie er gjort i privat sektor, i NHO-bedrifter, og

basert på data fra 1987 til 1997. Kunze påpeker at en karriere er en lang prosess, men løpet legges gjerne med forfremmelser og jobbskifter tidlig i karrieren. Hun minner om at de største forfremmelse skjer i 20-30-års alderen. Det er også på denne tiden at kvinner oftest får barn. Gjennomsnittsalderen for alle førstegangsfødende ligger på rundt 27-29 år. Hvis en bare ser på akademikere, ligger den nærmere 32-35 år. Motsatt betyr det at kvinner med lav utdannelse får tidligere barn.

– Studien viser at de kvinner som er unge og som er uten barn, har størst sannsynlighet til å bli forfremmet. Kvinner som velger å få barn, seiler altså akterut tidlig i karrieren, oppsummerer Astrid Kunze.

Forventer at de vil få barn

Et interessant trekk Kunze har kunnet se av studien er at imidlertid allerede før kvinner faktisk

«**Tidlig karriere er viktig når du skal danne grunnlag for topplederstilling senere**»

Astrid Kunze, forsker, NHH

får barn, skjer det en forskjell sammenliknet med kvinner som velger ikke å få barn. Over et livsløp starter de omtrent på samme nivå, men deretter tar det ikke lang tid før lønnsgapet øker.

– Det kan handle om forventninger om at de vil få barn. Det kan være at de velger seg ut av en karriere fordi de vet at de skal ha barn i fremtiden, sier NHH-forskeren.

En mulig forklaring på hvorfor kvinner saker akterut allerede før de får barn, kan være at de ikke blir forfremmet. Det fører til en nedgang i lønn før permisjon og fødsel, påpeker Kunze. Det kan også være at kvinner som planlegger å få barn, begynner å investere mindre i karrieren

Les mer...

Ukeavisen Ledelse & Dagens Perspektiv har i høst skrevet flere artikler om kvinner og ledelse. Dette er to av dem. Søk opp artiklene hos www.dagensperspektiv.no:

- **Styrekonferansen 2017: Barn hindrer kvinner i bli forfremmet**
 - **Barn bremser fortsatt kvinners karriere**
- Husk:** Abonnement på *Dagens Perspektiv* inkluderer både *Ukeavisen Ledelse* og www.dagensperspektiv.no.



FØDT SÅNN? NHH-forsker Astrid Kunze finner at forskjellene mellom kvinner med og uten barn oppstår allerede før barna kommer til verden.

FOTO: OTTO VON MÜNCHOW

i perioden før. Årsaken kan være at de opplever at det er vanskelig å kombinere familie og karrieren. De vet at lønnen går ned når det får barn. Når de ser at det ikke lønner seg, velger de å investere mindre i karrieren. Også bedriftene selv kan bidra til å holde igjen kvinners karriereutvikling. Kunze trekker frem såkalt statistisk diskriminering som en mulig årsak. Det vil si at bedrifter har ikke fullstendig informasjon over sine ansatte og hvem som er mest lønnsom å investere i.

- Statistisk diskriminering betyr at bedrifter overfører gjennomsnittsinformasjon for en gruppe, for eksempel kvinner, til det enkelte individ. Det kan resultere i at en bedrift observerer at kvinner gjennomsnittlig med større sannsynlighet vil ta lengre permisjoner og er mer sannsynlig til å droppe ut fra jobb, kan hende fordi de skifter til deltid, eller havner i en lavere ranggruppe i sin yrkesgruppe etter de har fått barn, sier Astrid Kunze.

- En bedrift som bruker slike opplysninger, vil kunne anta at en ansatt kvinne er mer tilbøyelig til å droppe ut enn en mann i den samme bedriften. Men det betyr selvfølgelig at de også at de kan ta feil hvis denne kvinnen er ikke en gjennomsnittskvinne. Bare når bedriftene lærer av slike feil, bør vi forvente en reduksjon av denne type diskriminering.

Kunze observerer ikke desto mindre at mange

bedrifter i dag anerkjenner at dette er en stor utfordring. Bedrifter som har fokus på mangfold, kan være med på å bedre ujevnheten som eksisterer. Kunze mener at de må se utover egne rekker. Det vil skape større bevissthet og hjelpe kvinner som karrieremessig blir hengende etter fordi de velger å få barn.

- Generelt er det viktig for bedrifter og organisasjoner at de henter inn flest mulig ideer og synspunkter, et slikt tanke sett bidrar også til at kvinner med barn kan få samme muligheter som andre.

Når det gjelder lønn, så peker Kunze på at dersom en ser på lønnsforskjellene, tjener kvinner i gjennomsnitt 15 prosent mindre enn menn. Det kan delvis forklares med at menn og kvinner ofte jobber i ulike sektorer.

- Men hvis en ser på de høyest betalte jobbene, øker forskjellene, sier hun.

- Dette kan handle om forventninger fra samfunnet.

- Vi må oppdra våre døtre

Gry Miriam Olsen, administrerende direktør i Keolis Norge, er enig med Kunze i at forventninger fra samfunnet er viktig når en skal forklare forskjellene i karriereprogresjon. Som hun påpeker er det ingen menn som spør hvordan de skal balansere barn og arbeidsliv.

- Fordommene overfor kvinner - også fra kvinnene selv - henger nok fortsatt tungt igjen, sier Olsen, som også mener det handler om personlige verdier.

Ikke alle kvinner er villige til å ofre alt det menn har gjort for karrierene sine. Det handler om å balansere kravene mellom det å være mor og karriere. Det handler om støtte på jobben og om støtte fra partneren.

- Noen kvinner tenker nok at vi kan ta karrieren senere, sier Olsen som viser til at hennes egen karriere ikke er blitt hemmet av barna hun har fått.

Hun mener at den største utfordringen for mange kvinner er at barnehagen stenger klokken fem. Kanskje er det slik at det er lettere for kvinner å «ofre seg» når barna skal leveres og hentes?

- Vi må se på hvordan samfunnet kan legge rette slik at det blir mer fleksibilitet i familiene. Det kan lette på presset når begge skal gjøre karriere. Og så må kvinner slippe den dårlige samvittigheten som de ofte plages med, sier Olsen, som mener det må holdningsendringer til.

Hun trekker frem et utsagn hun hørte under Women's Forum i Paris i fjor. Da sa administrerende direktør i Coca Cola, Muktar Kent, at dagens forretningsmenn ikke blir feminister for døtrene deres moter motstand. Og da er det for sent.

- Vi må oppdra døtrene våre. Vi må gjøre dem mentalt sterke, ikke sette dem på kjøkkenet, men ta dem med ut i forretningslivet, sier Olsen.

- Forskjeller oppstår tidlig

Når Astrid Kunze ser på kvinner i 30- og 40-årsalderen ser hun en markant forskjell i karrieren hos kvinner med og uten barn. Noe av forskjellen kan forklares med at kvinner med barn ofte går inn i deltidsstillinger og får et arbeidsavbrudd når de

får barn, men det forklarer ikke hvorfor de tidlig blir forbigått.

- Dette handler om når en blir forfremmet. Det er vesentlig større sannsynlighet for at kvinner uten barn i alderen 26-27 går opp enn dem med barn. Det oppstår tidlig en forskjell, og spesielt selssetting på lav og middels rang gir store utslag, forklarer Kunze.

- Hvis du venter til du er 30-40-åring med å gjøre karriere, er det egentlig for sent. Tidlig karriere er viktig når du skal danne grunnlag for topplederstilling senere.

Arbeidsmarkedet har selvsagt endret seg siden 1997, der de siste dataene i Kunzes studie er hentet fra; blant annet har flere kvinner høyere utdanning i dag. Men når NHH-forskeren holder sine egne konklusjoner fra studien opp mot andre undersøkelser, tror hun ikke det har skjedd veldig mye på disse 20 årene, spesielt ikke på ledelsesnivå. Norge er ikke et moderne land for mødre når en ser på ledelse.

- En konklusjon vi kan trekke av det, er at det tar lang tid å skifte mentalitet.

NHO opptatt av småbarnsfasen

Hovedfunnene Astrid Kunze gjorde i sin store studie samsvarer med det NHO har erfart sier avdelingsdirektør Kristina Jullum Hagen, som viser til at det finnes mye forskning som støtter opp om funnene til Kunze.

- Forskning viser blant annet at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er større for kvinner som får barn enn for kvinner uten barn. Det oppstår altså både et lønns- og karrieregap, påpeker Hagen.

Av denne grunn er NHO opptatt av familiepolitikk og småbarnsfasen. De ønsker en politikk som bygger opp under et arbeidsliv hvor kvinner og menn bidrar med sin kompetanse og arbeidskraft på like vilkår. Generelt ønsker NHO flere kvinner inn i ledende stillinger.

Hagen peker på at det finnes flere tiltak som kan iverksettes for å bedre situasjonen. NHO går på sin side ut til sine medlemsbedrifter med et budskap om at de må ha mer fokus på barnefasen til sine ansatte. De oppfordrer arbeidsgivere til å sette inn tiltak slik at kvinner ikke blir hengende etter. De kan for eksempel holde kontakt med kvinner som er i morspermisjon.

- Vi har medlemsbedrifter som inviterer nybakte mødre inn til strategisamlinger. Dette er selvsagt en balansegang. Arbeidsgivere skal ikke trampe inn i mødrepermisjonen, men tilbakemeldingene vi får, er at dette er noe som oppleves positivt, sier Hagen.

I slutten av september gikk høringsfristen til en NOU som Barnefamilieutvalget står bak. Der foreslås det at med unntak av en periode like etter fødselen som kvinnen av medisinske grunner holder fast på, skal resten av permisjonen deles likt mellom mor og far.

- NHO støtter dette forslaget som vil gi fedre 20 ukers permisjon, noe som er en fordobling av dagens fedrekvot. En slik endring gjør kvinner og menn likere stilt, sier Kristina Jullum Hagen. ●



- Forskning viser at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er større for kvinner som får barn enn for kvinner uten barn, påpeker Kristina Jullum Hagen i NHO.

FOTO: NHO



- Vi må oppdra døtrene våre. Vi ikke sette dem på kjøkkenet, men ta dem med ut i forretningslivet, sier Gry Miriam Olsen.

FOTO: OTTO VON MÜNCHOW