

Prosjektrapport nr. 8/2013

# **Likestillingsmonitor 2013: Kvinnelige ledere på Agder**

May-Linda Magnussen og Christine Svarstad

Tittel Likestillingsmonitor 2013: Kvinnelige ledere  
på Agder

Forfatter May-Linda Magnussen og Christine Svarstad

Rapport Prosjektrapport nr. 8/2013

ISSN-nummer

Trykkeri Kai Hansen, 4626 Kristiansand

#### Bestillingsinformasjon

Utgiver

Agderforskning  
Gimlemoen 19  
N-4630 Kristiansand

Telefon

48 01 05 20

Telefaks

38 14 22 01

E-post

post@agderforskning.no

Hjemmeside

<http://www.agderforskning.no>

## **Forord**

Denne rapporten presenterer regional statistikk som er relevant for å si noe om kjønnsbalansen i ledende stillinger i agderregionen. Vi vil gjerne takke Senter for Likestilling ved Universitetet i Agder for finansiering og godt samarbeid og kollega Hanne Cecilie Jensen for kvalitetssikring.

Kristiansand, desember 2013  
May-Linda Magnussen og Christine Svarstad

## **Innholdsfortegnelse**

FORORD .....	1
INNHALDSFORTEGNELSE.....	2
1 OM PROSJEKTET .....	4
2 KVINNEANDEL I BEFOLKNINGEN .....	5
3 KVINNERS ANDEL BLANT SYSSELSATTE.....	7
4 KVINNERS ARBEIDSTID .....	10
5 ANDEL KVINNER I LEDERYRKER.....	12
6 ANDEL KVINNER I LEDERYRKER I ULIKE NÆRINGER .....	23
7 EN KVINNELIG LEDERS FORTELLING .....	27
8 OPPSUMMERING.....	31
LITTERATURLISTE .....	34
FOU-INFORMASJON .....	36



## 1 Om prosjektet

Agderforskning har tidligere sammenstilt og rapportert regional og nasjonal likestillingsstatistikk i 2001, 2005 og 2012<sup>1</sup>. Tema for denne rapporten er kvinner og ledelse i agderregionen, og vi presenterer dermed statistikk som er relevant for å kunne si noe om dette. Agderforskning har også generert både kvantitative og kvalitative data fra kvinnelige ledere/ ledertalenter i regionen<sup>2</sup>, og denne kunnskapen vil i denne rapporten fremstilles i form av en idealtypisk fortelling. En slik fortelling er en analytisk konstruksjon der typiske egenskaper ved de kvinnelige lederne vi har generert data fra presenteres som én informants beretning. Med et slikt grep kan vi fremstille kvalitative analyser på en kortfattet måte. Samtidig vil en slik måte å formidle funn på nødvendigvis underdrive kompleksiteten i datamaterialet.

Hovedparten av statistikken i denne rapporten er fra Statistisk sentralbyrå. Der vi hatt tilgang til det, presenterer vi tall på nasjonalt, fylkes- og kommunenivå. Vi baserer oss i stor grad på tall fra 2010, men bruker også tall fra 2007 og fremover for å si noe om hvilken vei eventuelle endringer ser ut til å gå. Dette er et kort tidsspenn å vurdere endring ut fra<sup>3</sup>, og dette er grunnen til at vi bare antyder endringstendenser. Prosjektet er finansiert av Senter for likestilling ved UiA og også gjennomført i samarbeid med senteret.

Norske kvinners sysselsetting er relativt høy i europeisk sammenheng, samtidig som vi utpreger oss med en særskilt høy andel deltidsarbeidende kvinner. På Agder har kvinners sysselsetting vært noe lavere enn det som gjelder for landet for øvrig, men som region er det spesielt når det gjelder kvinners deltidsarbeid vi har utmerket oss (Amble, Olsen og Magnussen 2013). Sørlandske kvinners arbeidstid har imidlertid steget markant i perioden 2000-2010 (Magnussen 2012). At kvinners yrkesaktivitet stiger, er imidlertid ingen garanti for at kvinner også har den andelen av den formelle makten i arbeidslivet som - i et likestillingsperspektiv - står i stil med denne deltakelsen. Dessuten spiller også det kjønnsdelte utdannings- og arbeidslivet inn på hvorvidt og hvor norske og sørlandske kvinner har makt. Det er sørlandske kvinners makt i arbeidslivet – i form av kvinners andel av lederstillinger i regionen – som står i fokus i denne rapporten.

---

<sup>1</sup> Se Halvorsen og Magnussen 2001, Magnussen, Mydland og Kvåle 2005 og Magnussen 2012.

<sup>2</sup> Se Magnussen, Mydland og Kvåle 2005, Kvåle, Magnussen, Nesje og Mydland 2006, Magnussen og Svarstad 2012a, Magnussen og Svarstad 2012b. Det er også gjennomført tre kvalitative intervjuer i forbindelse med dette prosjektet.

<sup>3</sup> Statistisk sentralbyrå sine tall går ikke lenger tilbake enn til 2007.

## **2 Kvinneandel i befolkningen**

Vi innleder gjennomgangen med tabell 1, som gir en oversikt over kvinneandelen i befolkningen på landsnivå, for agderfylkene og i kommunene på Agder. Her får vi altså en oversikt over hvor mange kvinner det er for hver hundre mann i kommunene på Agder. Dette er relevant kunnskap når vi senere skal si noe om andelen kvinner blant sysselsatte og om andelen kvinner i lederstillinger. Generelt ser vi at Agder har et noe større kvinneunderskudd for aldersgruppen 20-39 enn det som er tilfelle for landet som helhet. Samtidig er variasjonen mellom agderkommunene stor. Selv om noen bygdekommuner ligger helt i toppen av tabellen, så er det også (andre) bygdekommuner som dominerer nederst på tabellen, og dermed har de laveste andelene kvinner i befolkningen. Bykommunene ligger jevnt over nærmere landsgjennomsnittet enn det bygdekommunene gjør.

**Tabell 1. Antall kvinner per 100 menn i alderen 20-39 år 2009. Rangert.**

<b>Fylker/kommuner</b>	<b>Kvinneandel 2009</b>
<b>Hele landet</b>	<b>96</b>
<b>Aust-Agder</b>	<b>94</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>95</b>
Bykle	107
Søgne	102
Vegårshei	100
Lillesand	100
Vennesla	98
Lyngdal	98
Mandal	97
Songdalen	97
Tvedestrand	96
Farsund	95
Grimstad	94
Arendal	94
Kristiansand	94
Risør	93
Marnardal	92
Flekkefjord	92
Gjerstad	92
Birkenes	92
Froland	92
Åseral	91
Audnedal	90
Åmli	90
Evje og Hornnes	90
Lindesnes	90
Kvinesdal	88
Sirdal	87
Iveland	87
Valle	83
Hægebostad	82
Bygland	78

Kilde: SSB



### 3 Kvinnens andel blant sysselsatte

Når vi skal si noe om andelen kvinnelige ledere i fylker og kommuner, må vi først si noe om andelen sysselsatte<sup>4</sup> kvinner mer generelt i både fylkene og kommunene. Selv om kjønnsbalanse i ledelse er et selvstendig mål, bør vi likevel skjele til den generelle kvinneandelen blant sysselsatte når vi uttaler oss om hvorvidt kvinnerepresentasjonen på ledernivå i en kommune eller et annet sted er tilfredsstillende eller ikke. Det er kanskje ikke det viktigste likestillingsmålet – eller nødvendigvis rimelig - at en kommune med en lav andel sysselsatte kvinner skal ha 50 prosent kvinnelige ledere på alle nivåer? Samtidig kan man si at en høy andel kvinnelige ledere i deler av arbeidslivet der kvinneandelen er lav, *kan* være et bidrag til å få flere kvinner inn. Studier fra sørlandske bedrifter innenfor bransjene olje-/gass- og prosessindustri viser at de kvinnelige lederne er mer opptatt av systematisk rekruttering av kvinner og av generelle likestillingstiltak enn det de mannlige lederne er (Magnussen og Svarstad 2012a). Også andre analyser viser at kvinner jevnt over er mer opptatt av likestilling enn det menn er (Magnussen og Repstad 2010). Det kan bety at det å ha kvinnelige ledere kan ha noe for seg for å få rekruttert flere kvinner til - og få flere kvinner til å trives i - en organisasjon.

Tabell 2 under viser hvor stor andel kvinner utgjør av den totale andelen sysselsatte i Norges fylker. Den viser også endringen som har vært i perioden 2007-2010, både i prosentpoeng og prosentvis. Også de andre stedene hvor vi presenterer endring, gjør vi det på denne måten. Grunnen til at vi også har med prosentvis endring, er at selv om endringen i prosentpoeng ikke er så stor, så kan den være nokså stor prosentvis. Dette grepet kan dermed gjøre det lettere å legge merke til de positive endringene som har kommet i perioden vi viser til.

---

<sup>4</sup> SSB definerer sysselsatte som personer som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuka/-dagen, samt personer som har et slikt arbeid, men som var midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon eller lignende. Personer som er inne til førstegangs militærtjeneste regnes som sysselsatte. Sysselsatte er summen av lønnstakere og selvstendig næringsdrivende. Ufrivillig helt permitterte, som har vært det sammenhengende inntil 3 måneder, blir regnet som sysselsatte, midlertidig fraværende. Videre er personene som er med i tabellen plassert etter bostedskommune, ikke arbeidskommune. Det betyr at om de bor i Mandal, men arbeider i Kristiansand, så er de registrert i Mandal kommune sine tall.

**Tabell 2. Prosentandel kvinner blant alle sysselsatte, fordelt på alle yrker, inkludert lederyrker. Rangert etter kvinneandel 2010.<sup>5</sup>**

Fylke/kommuner	Kvinneandel 2007	Kvinneandel 2010	Endring i prosentpoeng 2007-2010	Prosentvis endring 2007-2010
<b>Hele landet</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>0,2</b>	<b>2,6</b>
Oslo	48	48	0,3	5
Akershus	48	48	0,1	3
Telemark	47	48	0,7	1
Hedmark	47	48	0,7	0
Vestfold	48	48	0,3	2
Troms	47	48	0,2	0
Buskerud	47	48	0,2	2
Finnmark	47	48	0,1	1
Nordland	47	48	0,5	1
Østfold	47	48	0,4	1
Oppland	47	47	0,1	-1
Nord-Trøndelag	47	47	0,6	1
<b>Aust-Agder</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>0,4</b>	<b>2</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>0,4</b>	<b>4</b>
Hordaland	47	47	0,1	4
Sør-Trøndelag	47	47	-0,1	2
Sogn og F.	47	47	0,2	1
Rogaland	46	46	0	5
Møre og Romsdal	46	46	0	2

Kilde: SSB

Det store bildet her er at agderfylkene har en kvinneandel blant sysselsatte som ligger på landsgjennomsnittet og som også bare ligger marginalt under de fylkene som ligger på topp. Også når vi ser på endring, både i prosentpoeng og prosentvis, så ligger Agderfylkene nokså på snittet. Ellers er det verdt å merke seg at kjønnsforskjellene i sysselsetting jevnt over – når vi ikke tar høyde for arbeidstid – er små i dag.

Tabell 3 under viser andel sysselsatte kvinner i alle yrker, inkludert lederyrker, for alle kommunene på Agder. Også her får vi altså en oversikt over hvor mange prosent av alle sysselsatte i alle yrker kvinnene utgjør. De prosentandelene vi referer til i tabellen er altså hvor mange prosent av den totale

<sup>5</sup> At det noen steder i tabellene i denne rapporten fremkommer endring i prosentpoeng/prosentvise endringer som ikke gjenspeiles i kolonnene til venstre - som viser andel -, skyldes at vi har tatt bort desimaler i disse kolonnene. De prosentvise endringene er for øvrig alltid beregnet ut fra det absolutte antall sysselsatte kvinner og ikke prosentandeler.

andelen sysselsatte som er kvinner. De resterende prosentandelene opp mot 100 prosent utgjør dermed menn.

**Tabell 3. Prosentandel kvinner av sysselsatte, i alderen 20-66 år, 2007 og 2010, endring i prosentpoeng og prosentvis endring i perioden. Rangert etter kvinneandel 2010.**

Fylke/ kommuner	Kvinne- andel 2007	Kvinneandel 2010	Endring i prosentpoeng 2007-2010	Prosentvis endring 2007-2010
<b>Hele landet</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>0,2</b>	<b>3</b>
<b>Aust-Agder</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>0,4</b>	<b>2</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>0,4</b>	<b>4</b>
Bykle	48	48	0,4	5
Lillesand	47	48	0,7	5
Arendal	47	48	0,4	2
Kristiansand	48	48	0,2	4
Risør	47	48	0,2	-1
Lyngdal	46	48	1,2	7
Mandal	46	47	1,1	4
Farsund	45	47	1,8	2
Flekkefjord	47	47	0,4	-2
Evje og H.	47	47	0,2	0
Sirdal	48	47	-0,7	0
Tvedestrand	46	47	0,6	0
Gjerstad	45	47	1,6	-2
Grimstad	47	47	-0,2	3
Søgne	46	47	0,9	5
Valle	46	46	0	-5
Kvinesdal	43	46	3,2	2
Audnedal	45	46	1,1	3
Bygland	45	46	0,4	0
Vegårshei	45	46	1,1	3
Marnardal	44	46	1,3	7
Åmli	46	46	0,2	-2
Songdalen	44	46	1,4	6
Vennesla	46	46	-0,2	4
Birkenes	44	45	1	9
Lindesnes	44	45	0,6	2
Froland	44	45	0,6	7
Hægebostad	44	44	0	2
Åseral	45	44	-1,2	-2
Iveland	43	43	-0,1	2

Kilde: SSB

Disse tallene er interessante å ta med seg videre når vi skal se på hvor høy andelen kvinner blant lederne i de ulike kommunene er. Før vi går videre, er det imidlertid igjen på sin plass å trekke oppmerksomheten mot at mens noen bygdekommuner ligger høyere enn landsgjennomsnittet, så er det også i denne tabellen en del bygdekommuner som ligger lavest. Naturlig nok finner vi igjen en del av de kommunene som skårer høyt på kvinneandelen i befolkningen generelt, i toppen av denne tabellen.

#### **4 Kvinner arbeidstid**

Kvinner arbeidstid er en variabel hvor Agder som nevnt over lang tid har skilt seg klart ut fra landet for øvrig: Flere kvinner i regionen arbeider redusert og flere jobber i korte deltidsstillinger<sup>6</sup>. Menns arbeidstid på Agder ligger og har ligget mye nærmere landsgjennomsnittet. Tall fra SSB viser hvor stor andel av kvinnelige arbeidstakere som har en avtalt arbeidstid på 30 timer eller mer i uka, nasjonalt sett, på fylkesnivå, og i kommunene på Agder, og viser videre at andelen kvinner som jobber 30 timer eller mer per uke har økt noe mer i Vest-Agder enn for landet for øvrig fra 2000 til 2009. Dette betyr at vestfylket har tatt igjen noe av forspranget landsgjennomsnittet har representert. Økningen i Aust-Agder ligger nært økningen nasjonalt. Fremdeles er det imidlertid rundt 10 prosent flere kvinner som jobber 30 timer eller mer i uka i landet som helhet enn det som er tilfelle på Agder.

---

<sup>6</sup> SSB opererer med arbeidstidskategoriene 1-19 timer i uka, 20-29 timer i uka og 30 timer og mer i uka.

**Tabell 4. Prosentandel kvinnelige arbeidstakere med avtalt arbeidstid på 30 timer eller mer per uke 2000 og 2009, endring i prosentpoeng og prosentvis endring i perioden. Rangert etter andel kvinner med arbeidstid på 30 timer + 2009.**

Fylker/ kommuner	Andel kvinner 30 t + i 2000	Andel kvinner 30 t + i 2009	Endring i prosentpoeng 2000-2009	Prosentvis endring 2000-2009
<b>Hele landet</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>45</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
<b>Aust-Agder</b>	<b>47</b>	<b>51</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
Kristiansand	50	57	8	15
Bykle	62	57	-5	-8
Arendal	49	54	5	11
Lillesand	49	53	4	8
Risør	45	51	6	13
Grimstad	48	51	3	6
Valle	40	51	11	27
Åmli	42	50	8	20
Sirdal	43	50	7	16
Froland	41	49	9	21
Tvedestrand	46	49	3	6
Mandal	45	49	4	8
Søgne	42	47	5	12
Iveland	35	46	11	31
Vennesla	36	46	9	26
Songdalen	40	45	5	14
Bygland	35	45	10	28
Farsund	43	44	2	4
Flekkefjord	39	44	5	13
Gjerstad	41	44	3	6
Evje og H.	39	44	5	13
Birkenes	38	43	6	15
Kvinesdal	38	42	5	13
Marnardal	34	42	8	23
Lyngdal	41	41	0	0
Åseral	31	41	10	32
Lindesnes	36	40	4	10
Vegårshei	35	40	5	14
Hægebostad	30	39	9	29
Audnedal	34	37	4	11

Kilde: SSB.

Når det gjelder arbeidstid, så ser vi tydelig at Kristiansand og en del bykommunene i Aust-Agder utmerker seg ved å ha en kvinnebefolkning med

relativt lang arbeidstid. Vi finner også en del av de bygdekommunene som ligger relativt langt fra kyststripa - og også disse kommuner i Aust-Agder - igjen høyt på tabellen. Det er videre jevnt over bygdekommunene som har hatt den største prosentvise veksten i andelen kvinner som jobber 30 timer i uka eller mer, mens bykommunene har hatt mindre prosentvis vekst på denne variabelen. Dette må ses i sammenheng med at en god del bygdekommuner hadde relativt lave andeler kvinner med den lengste arbeidstiden i 2000.

Flere ting kan være med på å forklare de forskjellene i kvinners arbeidstid vi finner i kommunene på Agder. En studie fra 2005 fant at både mer strukturelle årsaker som lokale arbeidsmarkeder og barnehagedekning, kulturelle årsaker – nærmere bestemt normer om moderskap – samt kjønnsstradisjonelle yrkesvalg, ser ut til å spille en rolle (Magnussen mfl. 2005). Dale mfl. (2011) påviser at de kommunene på Agder som har et homogent arbeidsmarked også har mer deltidsarbeid blant kvinner. At forskjeller i barnehagedekning over tid kan ha spilt en rolle har sammenheng med at det i all hovedsak er mødre som er hjemme med barna dersom familien ikke får tilfredsstillende barnetilsyn eller ikke ønsker eksternt barnetilsyn<sup>7</sup>. Agder har imidlertid vært preget av en enorm økning i barnehagedekning i perioden 2000-2010 (Magnussen 2012). Også det at noen bygdekommuner fremdeles har 4-dagers skoleuke for småskolebarna kan påvirke kvinner til å jobbe deltid. I alle fall noen av disse kommunene så ser det ut til å være en norm at mødre skal være hjemme med barna denne dagen (Magnussen mfl. 2005, Magnussen, under publisering).

## 5 Andel kvinner i lederyrker

Tabellene så langt har vist oss at forskjellen i sysselsettingsgrad mellom menn og kvinner ikke er så stor, verken nasjonalt eller på Agder. Fra et likestillingsperspektiv gir dette oss grunn til å forvente at den formelle makten i arbeidslivet, både nasjonalt og regionalt, er nokså jevnt fordelt mellom kjønnene. Samtidig ser vi at der fremdeles er markante arbeidstidsforskjeller mellom kvinner og menn, nasjonalt, men særlig regionalt. Når forskjellen i arbeidstid mellom menn og kvinner på Agder er spesielt stor, er også forskjellen i formell makt spesielt stor?

I de følgende tabellene ser vi på hvor stor andel av ledere kommunalt, regionalt og nasjonalt som er kvinner. Når vi snakker om lederyrker her bruker vi

---

<sup>7</sup> Selvfølgelig finnes det også annet eksternt barnetilsyn enn barnehage.

SSBs standard for yrkesklassifisering<sup>8</sup>. Tabell 5 viser andelen kvinner blant de med lederyrker nasjonalt, på fylkesnivå og i kommunene på Agder.

---

<sup>8</sup> SSB har en yrkeskategori som heter «leder», og i denne inngår personer politikere og toppledere, administrativt og merkantile ledere, ledere av enheter for vareproduksjon og tjenesteyting og ledere i hotell, restauranter og varehandel med videre.

**Tabell 5. Prosentandel kvinner blant personer med lederyrker 2007-2010. Rangert etter kvinneandel 2010.**

Kommuner	Kvinneandel 2007	Kvinneandel 2008	Kvinneandel 2009	Kvinneandel 2010
<b>Hele landet</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>
<b>Aust-Agder</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>
Iveland	29	33	50	48
Audnedal	21	25	32	40
Vegårshei	33	36	39	40
Åseral	35	43	44	38
Bykle	35	32	29	37
Valle	37	41	41	36
Risør	25	33	35	35
Bygland	40	30	31	35
Evje og H.	34	27	30	34
Åmli	29	32	25	33
Kristiansand	30	30	31	33
Lindesnes	31	28	23	33
Kvinesdal	33	30	34	33
Hægebostad	16	21	28	32
Tvedestrand	24	28	33	32
Flekkefjord	27	28	29	32
Lillesand	28	29	30	32
Froland	26	18	26	31
Marnardal	31	37	33	31
Sirdal	37	34	35	31
Gjerstad	27	29	31	30
Arendal	30	30	29	30
Søgne	21	25	26	29
Birkenes	24	23	27	29
Mandal	27	27	27	29
Grimstad	28	29	28	29
Farsund	37	32	33	29
Songdalen	18	16	26	28
Lyngdal	26	28	29	27
Vennesla	18	18	22	24

Kilde: SSB

Vi kan registrere at til tross for at agderfylkene har noe færre sysselsatte kvinner enn landsgjennomsnittet, samt at sørlandske kvinner har markant lavere arbeidstid enn den gjennomsnittlige norske kvinne, så er forskjellen i andelen kvinnelige ledere nasjonalt og regionalt beskjeden.



**Den er der, men sysselsettings- og arbeidstidstall tatt i betraktning så kunne vi forventet at andelen kvinnelige ledere på Agder var enda lavere. Når det er sagt, må det sies at bare rundt en tredjedel av norske og sørlandske ledere er kvinner, noe som legitimerer et behov for rekruttering av flere kvinner inn i lederstillinger. I 23 av Agders totalt 30 kommuner har kvinner under 35 prosent av lederstillingene.**

Når det gjelder forskjeller mellom kommunene, så er det igjen slik at vi finner en del bygdekommuner på topp og en del bygdekommuner på bunnen, mens bykommunene ligger mer på midten. **Iveland ligger på topp med nærmest kjønnsbalanse (48 prosent kvinner) i sine ledende stillinger.** 8 prosentpoeng bak følger Audnedal og Vegårshei, hvor 40 prosent av lederstillingene besittes av kvinner. At bygdekommunene jevnt over er mindre enn bykommunene i folketall og også har færre lederstillinger totalt sett, må tas i betraktning i den følgende diskusjonen.

Ser vi disse tallene i lys av de forrige tabellene, er det ikke lett å spore sammenhenger til hverken kvinneandel i befolkningen, sysselsettingsgrad blant kvinner eller til kvinners arbeidstid. I et forsøk på å forklare hvorfor noen kommuner har en høy eller lav andel kvinnelige ledere har vi sammenlignet tabellene 5 og 6 med tabellene 1-4. Vi har ikke hatt mulighet til å gjøre egne analyser på dette, men har sett på hvordan kommuner som skårer høyt/lavt på andelen kvinnelige ledere/ending i kvinneandel i ledelse skårer langs andre variabler. Vi startet med å se på hvorvidt vi kunne finne en sammenheng mellom kvinneandel i befolkningen og andel kvinnelige ledere i kommunene. Hypotesen vår var at dersom det totalt sett var færre kvinner enn menn bosatt i kommunen, burde dette trekke ned kvinneandelen i lederyrker, nettopp fordi det er færre kvinner å ta av. Vi kan ikke avvise at en slik sammenheng finnes, men vi kan ikke finne den i våre tabeller. Vi fant heller ingen sammenheng mellom andel kvinner i kommunene og deres økning i andel kvinner i lederyrker. Heller ikke når vi så på andelen kvinner blant sysselsatte, kunne vi ved hjelp av våre tabeller finne noen sammenhenger. Dette betyr som nevnt ikke at ikke slike sammenhenger kan ha noe for seg, men at de ikke kommer til syne når vi sammenligner tabellene våre. Vi så videre på om kvinners arbeidstid i kommunene kunne se ut til å samvariere med andelen kvinnelige ledere. Vår hypotese var at de kommunene som hadde flest kvinner med avtalt arbeidstid på 30 timer eller mer per uke ville ha en større andel kvinnelige ledere enn kommuner hvor kvinner arbeidet mindre. Vi fant derimot ingen sammenheng her. **Vi fant derimot flere av de kommunene som har hatt den høyeste prosentvise økningen i kvinners arbeidstid igjen blant kommunene som har den høyeste andelen kvinner i ledende**

**stillinger.** Det kan tyde på at disse kommunene er inne i en positiv utvikling langs flere likestillingsdimensjoner.

I tabell 6 står endringene i perioden 2007-2010 i fokus. **Her blir det tydelig at andelen kvinnelige ledere har økt i nesten samtlige kommuner på Agder fra 2007 til 2010, og at noen kommuner har økt kvinneandelen sin blant lederne markant i løpet av bare tre år.** Etter flere år med lave skår på blant annet SSBs likestillingsindeks, har en del agderkommuner jobbet bevisst for å bedre likestillingen. Kanskje er den økte andelen kvinner i lederyrker ett av resultatene fra dette arbeidet. Fra et likestillingsperspektiv kan vi altså si at utviklingen i andel kvinner blant landsdelens ledere stort sett går i riktig retning – med unntak av kommunene Valle, Bygland, Sirdal og Farsund. (Her er det viktig å peke på at endringer i tynt befolkede kommuner raskt kan se mer dramatiske ut enn de nødvendigvis er). **Samtidig er det absolutt på plass å påpeke at mange kommuner har en relativt beskjeden økning av kvinner blant sine ledere i perioden vi ser på, og at økningen må være større hvis målene i Regionplan 2020 skal nås.** På likestillingsområdet ledelse kan man også spørre seg hvorvidt Agders mål bør være å ikke skille seg ut negativt i forhold til resten av landet. Et bedre mål kan være å ha minst 40 prosent kvinnelige ledere, og et ambisiøst mål er å gå for 50-50 fordeling av menn og kvinner blant landsdelens ledere.

Også når det gjelder endring i andelen kvinner i ledende stillinger er det en del bygdekommuner som skårer høyest. Dette kan selvfølgelig ha med små tall å gjøre: Der er ikke mange lederstillinger i kommunen, og dermed skal det lite til for å skape store prosentvise utslag i tabellen. At en del bygdekommuner kommer ut med både høy andel kvinnelige ledere og med høy *økning* i andel kvinnelige ledere kan også henge sammen med både det lokale arbeidsmarkedet og med størrelsen på kommunen. Kanskje har disse kommunene en stor andel arbeidsplasser kvinner tradisjonelt sett har orientert seg mot, samtidig som disse ofte er i offentlig sektor? Har man en kommuneledelse som eksplisitt og reelt ønsker flere kvinnelige ledere inn, ligger kanskje forholdene for å øke andelen kvinnelige ledere spesielt godt til rette – også fordi forholdene er små. Vi kan se for oss at små forhold, tett kommunikasjon og oversiktighet kan bety at det er relativt lettere å nå ut med et budskap og også å ha kontroll på hvorvidt beslutninger følges opp i praksis. Kanskje er det også lettere å få øye på talenter. Også bykommunene i vår region har jevnt over mange arbeidsplasser som vi vet at kvinner orienterer seg mot. Her kan vi imidlertid se for oss at størrelsen på offentlig sektor bidrar til å gjøre endringsprosesser tregere. Så er det selvfølgelig også slik at de fleste arbeidsplassene på Agder og ellers i landet er utenfor offentlig sektor. Tidligere studier har også gitt grunn til å spørre hvorvidt holdninger til lønnsar-

beidende mødre er spesielt tradisjonelle langs kyststripa (Magnussen mfl. 2005). Også dette kan spille inn på forskjellene mellom by og bygd på Agder når det kommer til andel kvinnelige ledere. Personer med lederansvar jobber mer enn andre (Magnussen og Svarstad 2012a, Raaum 2001), og det at ens kvalitet som mor henger på arbeidstid kan utvilsomt påvirke kvinner til å ikke ønske seg eller ta lederansvar.

**Tabell 6. Prosentandel kvinner i lederyrker 2007-2010. Rangert etter prosentvis endring i perioden.**

Fylker/ kommuner	Kvinne- andel 2007	Kvinne- andel 2010	Endring i prosentpoeng 2007-2010	Prosentvis endring 2007-2010
<b>Hele landet</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
<b>Aust-Agder</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
Hægebostad	16	32	16	100
Audnedal	21	40	19	90
Iveland	29	48	19	66
Songdalen	18	28	10	56
Risør	25	35	10	40
Søgne	21	29	8	38
Tvedestrand	24	32	8	33
Vennesla	18	24	6	33
Vegårshei	33	40	7	21
Birkenes	24	29	5	21
Froland	26	31	5	19
Flekkefjord	27	32	5	19
Lillesand	28	32	4	14
Åmli	29	33	4	14
Gjerstad	27	30	3	11
Kristiansand	30	33	3	10
Åseral	35	38	3	9
Mandal	27	29	2	7
Bykle	35	37	2	6
Lindesnes	31	33	2	6
Grimstad	28	29	1	4
Lyngdal	26	27	1	4
Arendal	30	30	0	0
Evje og H.	34	34	0	0
Marnardal	31	31	0	0
Kvinesdal	33	33	0	0
Valle	37	36	-1	-3
Bygland	40	35	-5	-13
Sirdal	37	31	-6	-16
Farsund	37	29	-8	-22

Kilde: SSB.

Også tabellen over viser hvor stor andel av det totale antallet lederyrker som innehas av kvinner. Hovedvekten er imidlertid på endringene fra 2007-2010. **Samtidig som tabellen viser at vår region - fra et likestillingsperspektiv -**

beveger seg i riktig retning når det gjelder andelen kvinnelige ledere, så ser vi samtidig at flere av kommunene fremdeles har rundt 70 prosent menn i sine lederstillinger. Dette er problematisk i et demokrati- og maktperspektiv. Når menn og kvinner fremdeles lever til dels ulike liv, har de også noe ulike erfaringer og det vi kan kalle ulike ståsted (Smith 2005). Dermed er det viktig å ha mennesker av begge kjønn – og som også er ulike langs en hel rekke andre dimensjoner - representert der viktige samfunnsmessige beslutninger tas. **Ut fra en slik argumentasjon kan vi anta at regionen lider også innovasjonsmessig når kvinner er såpass lavt representert i lederstillinger i regionen.** Solberg (2012) fastslår, på bakgrunn av en gjennomgang av mye annen forskning, at forskjellighet blant medlemmer av en gruppe øker gruppens evne til nytekning, og også annen forskning viser at mangfold på arbeidsplassen er en viktig kilde til innovasjon og fornyelse ved at kreativiteten og grunnlaget for å utvikle nye ideer styrkes (Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Utdannelser 2007). **Nytekningen eller innovasjonen kommer imidlertid ikke automatisk, men er avhengig av de riktige vekstbetingelsene.** Solberg kommer også med en viktig presisering i sin studie: Vi kan ikke ta for gitt at kjønn alltid betyr ulikhet. I hennes studie av mannlige og kvinnelige ledere er et av hovedfunnene nettopp at kjønnsforskjellene er veldig små.

Samtidig er det på sin plass å bringe sørlandske kvinners arbeidstid inn i debatten igjen. Falkum mfl. (2009) viser at deltidsarbeidende har forholdsvis mindre informasjon om, og innflytelse over, hva som skjer på arbeidsplassen enn de som jobber mer. **Jacobsen (1999) tar dette et skritt videre og viser at deltidsansatte settes til mindre utfordrende arbeid, i mindre grad deltar i interne beslutningsprosesser og derfor engasjerer seg mindre i organisasjonen enn det heltidsansatte gjør.** Han mener altså at konsekvenser av deltidsarbeidet fører til lavere jobbengasjement. Funnene og argumentasjonen er interessant i et likestillingsperspektiv siden det i all hovedsak er kvinner som jobber deltid.

Videre er det slik at tilstedeværelse på jobben, i form av å «jobbe mye», kan signalisere jobbededikasjon (Magnussen, under arbeid). Arbeidstid kan dermed også påvirke hvorvidt man oppfattes som en som ønsker lederstillinger og/eller som en ansatt bedrifter/organisasjoner ønsker å investere i for fremtiden. Kanskje er det heller ikke like lett å gjøre seg synlig internt i en bedrift/organisasjon om man jobber redusert. Samtidig som slike mulige trekk ved eller konsekvenser av selve deltidsarbeidet kan spille en rolle for at deltidsarbeidende i mindre grad enn fulltidsarbeidende får/tar lederansvar, så kan man se såkalt frivillig deltidsarbeid (det meste av deltidsarbeidet i Norge i dag betegnes som «frivillig») også som et *utslag* av lav arbeidsmotivasjon

(Magnussen mfl. 2005). Kanskje er det slik at mange deltidsarbeidende kvinner har en relativt lav arbeidsmotivasjon i utgangpunktet, og at denne reduseres ytterligere av konsekvenser av selve deltidsarbeidet?

**Uansett kan vi på Agder, med en såpass stor andel deltidsarbeidende kvinner, se for oss at forholdsvis færre kvinner også ønsker seg og/eller anses som aktuelle for lederstillinger.** Denne diskusjonen reiser også en interessant hypotese: Dersom ledere primært rekrutteres fra den fulltidsarbeidende delen av bedrifters/organisasjoners ansatte, og vi på Sørlandet har færre fulltidsarbeidende kvinner, *samtidig* som vi har omtrent like mange kvinnelige ledere som ellers i landet, så betyr antakelig det at det på aggregert nivå rekrutteres forholdsvis flere kvinnelige ledere blant de kvinnene som jobber fullt enn ellers i landet. Sagt på en enklere måte: Sannsynligvis er det slik at den «poolen» av kvinner det rekrutteres ledere fra er mindre på Agder enn i andre deler av landet, men at forholdsvis flere kvinner i denne «poolen» faktisk har lederstillinger. **Det kan i så fall innebære at der er tegn til polarisering blant lønnsarbeidende kvinner på Agder; At relativt mange på den ene siden jobber redusert og antakelig ikke er så interessert i lederstillinger, og at der samtidig finnes en annen gruppe som jobber fullt og faktisk spesielt ofte har lederstillinger.**

Dersom arbeidstid spiller en rolle for kvinners ønske om og adgang til lederstillinger, noe vi finner sannsynlig, så gjør dette også kvinners utdanning og arbeidssteder relevant i diskusjonen om kvinnelige ledere. Utdanning var for så vidt allerede relevant fordi vi vet at menn oftere enn kvinner velger utdanninger som fremtidens ledere i stor grad rekrutteres fra (Skjeie og Teigen 2003, Teigen 2006). Samtidig er det altså slik at høyt utdannede kvinner jobber mer og har færre lange avbrekk fra yrkesløpet sitt enn det lavt utdannede kvinner har (Raaum 2001, Kitterød 2005). Det er også slik at kvinner som jobber i mannsdominerte yrker jobber mer enn kvinner som jobber i kvinnedominerte yrker (Raaum 2001). Selv om sørlandske kvinner økte utdanningsnivået sitt kraftig i perioden 2000-2010 (Magnussen 2012), så er det fremdeles slik at type utdanning velges på kjønnstradisjonelle måter og at der fremdeles er flere menn enn kvinner med de lengste høgskole- og universitetsutdanningene på Agder.

Når vi sammenligner kvinnebefolkningens utdanningsnivå og kvinners andel av ledende stillinger i kommuner i Agder, er det ikke så lett å finne noen klare mønstre. **Det vi kan se, er at i de kommunene som har hatt den største prosentvise økningen i kvinners andel av ledende stillinger, så har ofte kvinnene et relativt høyt utdanningsnivå. Forskjellen blir enda tydeligere når vi begynner i den andre enden: I de kommunene som har hatt**

**den minste prosentvise økningen i kvinners andel av ledende stillinger – eller som til og med har hatt nedgang -, så har ofte kvinnebefolkningen et lavt utdanningsnivå.** Dette kommer frem når vi sammenholder tabell 6 over og tabell 7 under.

**Tabell 7. Prosentandel kvinner med høyere utdanning 2000 og 2009, endring i prosentpoeng og prosentvis endring i perioden. Rangert etter andel kvinner med høyere utdanning 2009.**

Fylker/kommuner	Kvinner m. høy utd. 2000	Kvinner m. høy utd. 2009	Endring i prosentpoeng 2000-2009	Prosentvis endring 2000- 2009
<b>Alle kommuner</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>31</b>
<b>Aust-Agder</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>34</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>34</b>
Hægebostad	12	32	9	77
Åseral	12	30	9	74
Vennesla	11	29	6	54
Audnedal	15	28	8	51
Bykle	22	27	11	50
Lyngdal	15	26	7	47
Iveland	10	26	5	47
Kvinesdal	12	25	5	45
Gjerstad	12	25	5	43
Froland	12	24	5	43
Tvedestrand	15	23	7	43
Vegårshei	17	23	7	41
Lillesand	20	23	8	41
Lindesnes	14	22	6	40
Birkenes	16	22	6	40
Evje og Hornnes	15	22	6	39
Åmli	16	22	6	37
Flekkefjord	17	21	6	35
Farsund	15	21	5	35
Risør	17	21	6	34
Songdalen	16	21	5	32
Mandal	19	21	6	32
Arendal	20	20	6	31
Grimstad	22	20	7	30
Valle	19	20	6	29
Kristiansand	23	17	7	29
Marnardal	16	17	5	28
Bygland	21	17	6	28
Søgne	21	16	6	27
Sirdal	19	15	4	20

Kilde: SSB.

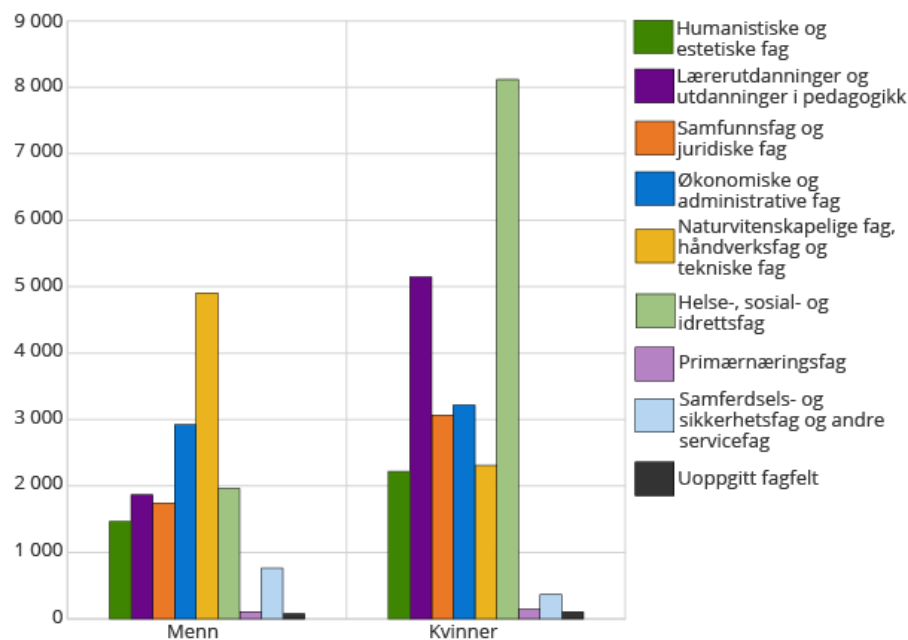


## 6 Andel kvinner i lederyrker i ulike næringer

Til tross for at Norge er rangert som et av verdens mest likestilte land, er det fremdeles markante skiller mellom hvilke yrker, stillingsnivåer, næringer og sektorer kvinner og menn fordeler seg i og på. Vi har med andre ord et kjønnsdelt arbeidsliv (Teigen 2006), som får følger for menns og kvinners arbeidstid, lønn og lønnsutvikling og også for fordeling av makt og innflytelse – som er tema for denne rapporten. Normer, forventinger og den enkeltes preferanser virker sammen med de strukturelle trekkene ved arbeidsmarkedet og velferdsstaten i å skape og opprettholde dette kjønnsdelte arbeidslivet, og tidligere forskning har vist at samfunnsmessige forhold spiller en tydelig rolle for den kjønnsdelingen vi ser (Reisel og Brekke 2013).

En del av utfordringen ligger i valg av utdanning. Selv om andelen kvinner med høyere utdanning nå er høyere enn andelen menn med høyere utdanning, så velger unge som nevnt fremdeles utdanning veldig kjønnsstradisjonelt. Helse- sosial- og idrettsfag, utdanninger i pedagogikk og lærerutdanninger er de største og mest populære fagfeltene blant kvinner. Menn på sin side dominerer innen naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag. Det er som nevnt fremdeles også slik at en større andel menn enn kvinner fullfører de lengste utdanningene (SSB). Figuren under viser tydelig hvordan høyere utdanning i Norge er sterkt kjønnsdelt:

Fullførte universitets- og høyskoleutdanninger i Norge, etter kjønn og fagfelt. 2011/12



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Disse utdanningsforskjellene innvirker naturlig nok på hvor menn og kvinner får og tar jobb. **Skjeie og Teigen (2003) viser hvordan menn oftere enn kvinner tar utdanninger som passer til jobber i privat sektor og som også er de utdanningene det i størst grad rekrutteres ledere fra.** Kvinner på sin side, tar utdanninger som passer til jobber i offentlig sektor, og i mindre grad utdanninger som oppfattes som «lederutdanninger». I tillegg er det slik at av menn og kvinner med *samme* utdanning så begynner menn oftere i privat sektor, og blir oftere ledere, enn det kvinner med samme utdanning gjør. Det er også slik at flere av kvinnene som velger privat sektor etter at de har fullført studiene bytter til offentlig sektor når de får barn (SSB), og at desto større omsorgsansvar, jo mer utbredt er overgangen fra offentlig til privat sektor (Teigen 2006). Dette innebærer at det kjønnsdelte arbeidslivet ikke bare handler om utdanningsforskjeller mellom menn og kvinner. Teigen (2006) mener – basert på gjennomgang av tilgjengelig forskning - at offentlig sektor rett og slett tiltrekker seg kvinner fordi denne sektoren tilbyr bedre betingelser for å kombinere lønnsarbeid og familieliv og fordi kvinner med omsorgsansvar i denne sektoren ikke taper like mye lønns- og karrieremessig når de tar avbrekk fra lønnsarbeidet. **Alt dette forteller oss at likestillingen**

**i hjemmet eller mangel på likestilling i hjemmet påvirker likestillingen ellers i samfunnet, og også når det kommer til ledende stillinger.**

Fra 1991 til 2009 økte faktisk andelen kvinner i offentlig sektor fra 60,2 prosent til 68 prosent, samtidig som andelen kvinner i privat sektor ble redusert fra 38 prosent til 36,3 prosent<sup>9</sup>. At menn og kvinner velger ulike sektorer jobbmessig trenger ikke per definisjon bety at kvinner har uforholdsmessig lite makt i arbeidslivet. Som vi skal se under, er det imidlertid slik at kvinner ikke har den makten de forholdsmessig burde ha i de delene av arbeidslivet hvor de dominerer tallmessig. I tabell 8 gis det en oversikt over hvor stor prosentandel av det totale antallet ledere og det totale antallet sysselsatte i Agder som er kvinner i ulike næringer. Vi skiller mellom primærnæringer<sup>10</sup>, sekundærnæringer<sup>11</sup>, varehandel, transport, hotell- og restaurant<sup>12</sup>, IKT, finans, forsikringer, forretningsmessig tjenesteyting mv.<sup>13</sup> og offentlig sektor<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> <http://www.dagsavisen.no/samfunn/kvinner-trasker-pa-den-trygge-sti/>

<sup>10</sup> Omfatter næringsgruppe 01-03, SSB. Primærnæringerne i Norge er næringer som produserer råvarer; jordbruk, skogbruk og fiske.

<sup>11</sup> Omfatter næringsgruppe 05-43, SSB. Sekundærnæringerne er de næringene hvor disse råvarene foredles og bearbeides.

<sup>12</sup> Omfatter næringsgruppe 45-56, SSB. Varehandel-/tertiærnæringerne er de næringene hvor varene distribueres og selges.

<sup>13</sup> Omfatter næringsgruppe 58-82, SSB.

<sup>14</sup> Omfatter næringsgruppe 84-99, SSB.

**Tabell 8. Prosentandel kvinnelige ledere fordelt på næring og kommune på Agder 2010.**

	Primærnæringer		Sekundærnæringer		Varehandel, transport, hotell- og restaurant		IKT, finans, forsikring, forr. tjenesteyting		Offentlig sektor	
	Andel sys-selsatte kvinner	Andel kvinnelige ledere	Andel sys-selsatte kvinner	Andel kvinnelige ledere	Andel sys-selsatte kvinner	Andel kvinnelige ledere	Andel sys-selsatte kvinner	Andel kvinnelige ledere	Andel sys-selsatte kvinner	Andel kvinnelige ledere
Hele landet	23	17	17	15	42	33	41	27	71	56
Agderfylkene	27	15	15	11	45	32	40	22	72	53
Risør	26	-	16,5	7,5	48,2	33,3	37,6	37,5	71,5	59,4
Grimstad	40	20	13	14	43	26	40	22	71	53
Arendal	31	33	17	12	42	30	40	22	70	50
Gjerstad	35	-	11	5	53	28	60	-	78	62
Vegårshei	13	-	10	6	48	73	36	-	78	57
Tvedestrand	17	-	15	2	50	41	42	26	72	56
Froland	15	-	12	24	39	33	46	25	76	38
Lillesand	13	-	16	10	46	31	42	18	71	56
Birkenes	41	-	16	11	40	28	44	9	77	54
Åmli	27	-	15	14	49	36	54	-	71	43
Iveland	23	-	10	33	42	33	52	100	74	53
Evje og H.	27	100	9	10	48	36	44	13	73	45
Bygland	19	-	14	-	39	50	40	-	73	47
Valle	42	-	11	8	46	33	50	33	74	56
Bykle	29	-	21	-	49	31	38	33	67	63
Kristiansand	22	25	18	11	44	32	38	24	69	53
Mandal	24	-	15	10	47	31	40	16	73	52
Farsund	27	100	12	7	53	33	44	10	79	51
Flekkefjord	14	-	11	13	49	41	41	18	75	55
Vennesla	31	-	14	6	46	29	46	19	78	44
Songdalen	27	-	14	6	42	27	47	44	76	57
Søgne	25	-	13	12	48	32	39	23	74	50
Marnardal	19	-	7	6	49	38	57	25	80	48
Åseral	20	-	8	18	45	50	68	50	79	57
Audnedal	24	-	12	13	39	-	29	-	81	64
Lindesnes	22	-	17	9	43	27	36	12	80	71
Lyngdal	21	-	15	11	54	31	35	4	74	48
Hægebostad	34	-	15	11	49	67	37	-	81	47
Kvinesdal	41	-	10	10	52	36	36	24	81	54
Sirdal	32	-	13	-	55	33	46	17	75	44

Kilde: SSB

I tabellen over blir det kjønnsdelte arbeidslivet på Agder tydelig, og det blir også tydelig hvor lite makt sørlandske kvinner har i dette arbeidslivet. Kun i offentlig sektor er der ørlite flere kvinnelige ledere enn mannlige, men dette er samtidig en sektor med en massiv overvekt av kvinner, og hvor man sånt sett kunne forventet at enda flere kvinner var ledere. **Det er altså jevnt over i det sørlandske arbeidslivet slik at menn har mer makt enn det antallet deres tilsier, mens det motsatte er tilfelle for kvinner.** Spesielt innenfor IKT, finans, forsikringer, forretningsmessig tjenesteyting mv. er den prosentvise forskjellen mellom kvinners andel av ansatte og kvinners andel av lederne stor. Tabellen viser også at differansen mellom andelen sysselsatte kvinner og andelen kvinner i lederyrker i alle næringene er større på Agder enn i landet for øvrig. **Sørlandske kvinner har ikke bare mindre formell makt enn menn i alle næringene i det regionale arbeidslivet unntatt offentlig sektor. De har også mindre slik makt enn det kvinner ellers i landet har.**

**I sekundærnæringene, som er og har vært veldig mannsdominerte næringer, finner vi faktisk den minste forskjellen mellom kvinners deltakelse og deres innflytelse i form av andel lederstillinger.** Dette er både interessant og positivt, og kan henge sammen med at kvinnene som jobber i industrien etter all sannsynlighet har lengre arbeidstid enn kvinner som jobber i mer kvinnelederte sektorer (Magnussen og Svarstad 2012a). For primærnæringene blir tallene små og mangelfulle på kommunenivå, men hvis vi ser på tallene for agderfylkene samlet ser vi at det er både en relativt lav andel sysselsatte kvinner og også en lav andel kvinnelige ledere i disse næringene. Tertiærnæringene sysselsetter på sin side en relativt stor andel kvinner, og her har kvinner også relativt ofte lederstillinger. Forskjellen mellom kvinners andel av sysselsatte og kvinners andel av ledere er med andre ikke så stor som i primærnæringene, IKT, finans, forsikringer, forretningsmessig tjenesteyting mv. og offentlig sektor.

## 7 En kvinnelig leders fortelling

*Som nevnt innledningsvis, har Agderforskning ved flere anledninger – og også i forbindelse med dette prosjektet – generert kvalitative data fra kvinnelige ledere som jobber i agderregionen. Vi ønsker å presentere også noen kvalitative data i denne rapporten, for på denne måten å komme bak tallene og få litt «kjøtt» – i form av levd liv – på bena. Frem til nå har vi ikke fått vite noe om hvordan kvinnelige ledere i vår region opplever det å være leder, om hva som har gitt muligheter og hva som har lagt begrensninger på veien,*

*om de i det hele tatt synes det er viktig at flere kvinner blir ledere og hvordan man i så fall kan komme seg dit. Det skal vi få vite litt om nå.*

*Vi har valgt å presentere disse dataene i form av en idealtypisk fremstilling av våre kvinnelige informanternes fortellinger. Dette innebærer at vi har fokusert på det mange av de kvinnelige lederne har nevnt – «det typiske» – og konstruert det som kan kalles en slags gjennomsnittskvinne på bakgrunn av det. Denne måten å presentere forskningen på underspiller naturlig nok den store variasjonen som tross alt finnes i våre informanternes fortellinger, men er nyttig for å få frem nettopp det som ofte forener dem.*

Arbeid har alltid vært mer enn bare penger for vår kvinnelige leder. Det har rett og slett vært en viktig, meningsfull og selvfølkelig del av livet. Når hun får spørsmål om hvordan hun har kommet dit hun er i dag, fremstiller hun det hele som nokså tilfeldig. Når vi kommer inn på utdanning, sier hun at hun egentlig ikke har tenkt så mye på hvorfor hun tok høyere utdanning. Hun tok det for gitt, eller kanskje det var mest fordi venner eller kjæresten gjorde det? Og valget av fag skjedde litt på impuls og etter hvor en kom inn og hadde kjente som skulle. Hun sier hun har alltid vært flink og at hun har blitt sett i de organisasjonene hun har jobbet i og også blitt oppfordret til å søke lederjobber. Kjønn har hun sjelden opplevd som relevant for å forklare de valgene hun har tatt og de mulighetene hun har fått av andre. Hun forteller hvordan hun har kommet inn i interessante posisjoner og at det ene har tatt det andre, fordi det har vært spennende og morsomt å få være med å ta beslutninger og se mer helhetlig på egen organisasjon. ”Det hele er egentlig tilfeldig, og ikke en del av en bevisst plan”, sier den kvinnelige lederen.

Utover i intervjuet, når hun har fått tenkt og resonnert litt rundt sin egen utdanning og yrkeskarriere, fremstår det som mindre tilfeldig at vår kvinnelige leder i dag er i en lederstilling. Hun har hatt foreldre som har vært opptatt av utdanning, og som uttalt har ment at hun burde ta utdanning, være selvstendig og klare seg selv. Spesielt faren har vært opptatt av at døtrene hans skulle kunne stå på egne ben og bruke evnene sine, og vår kvinnelige leder kommer frem til at det nok var farens fokus på utdanning som gjorde at hun alltid tok for gitt at hun selv skulle gå videre til høyskole og universitet. Hva slags utdanning det ble, var kanskje mindre opplagt.

Den kvinnelige lederen vår resonnerer videre rundt yrkesløpet sitt, og begynner også der å se en logikk i hvordan ting har utviklet seg. Det ”tilfeldige” i at hun har havnet i lederstillinger handler kanskje heller om å være opptatt av å gjøre en god jobb, å ha lett for å ta ansvar og å bli lagt merke til på bakgrunn av dette? I tillegg har hun alltid vært glad i utfordringer, liker å

lære nye ting og har vanskelig for å si nei når hun blir spurt om noe hun synes høres spennende ut. Hun har ikke handlet planmessig i forhold til å skulle bli leder, men har lagt mye energi ned i jobben og vist gode lederegenskaper, og har blitt lagt merke til internt i bedriften. Veien inn i lederstillinger virker muligens tilfeldig fordi det var andre som gjorde henne oppmerksom på at hun hadde lederegenskaper? Vår kvinnelige leder har hele tiden jobbet sammen med mange menn, og har hatt mannlige sjefer som har synliggjort og dyktiggjort henne. ”Ikke fordi jeg er kvinne, men fordi jeg er flink”, sier hun. Samtidig ser hun også hvordan menn har sine måter å beholde sin egen makt på, og hun har også opplevd konkrete episoder hvor mannlige kollegaer har forsøkt å stikke kjepper i hjulene for henne.

Også det som foregår på hjemmebane har spilt en rolle for at vår kvinnelige leder har kommet dit hun er i dag. Hun sier at hun alltid har hatt en mann som har støttet henne i hennes valg i forhold til jobben. Hun har også foreldre som har støttet henne og stilt opp når det gjelder barnepass og andre praktiske ting som må løses i en travel hverdag. Svigermor synes kanskje at hun jobber ”for mye”, men har samtidig vært velvillig til å hjelpe i forhold til barna. Eventuelle kommentarer fra svigermor definerer vår kvinnelige leder som gammeldagse og umoderne, og de sårer ikke. Det gjør heller ikke reaksjoner fra naboer, «gamle» venninner og andre bekjente. Det viktigste er at de som står aller nærmest, er positive til det hun gjør, sier hun. Mannen hennes er heller ikke bare opptatt av likestilling i teorien. Han er også med på å få den daglige kabalen med arbeid, barn og husarbeid til å gå opp for dem begge.

Når vår kvinnelige leder snakker om forbilder, trekker hun spesielt frem andre kvinnelige ledere av en spesiell sort. Kvinner som har vært dyktige og samtidig «kvinnelige» har inspirert; kvinner som har vært engasjerte og flinke på jobben og samtidig vært tilstedeværende mødre for barna sine. Slike møter med andre kvinnelige ledes måte å gjøre ting på har utvidet vår kvinnelige ledes forestillinger om det å være leder og på denne måten gjort det lettere for henne å se for seg selv i en slik rolle. Hun syntes i utgangspunktet at det virket for vanskelig og for tøft å være leder, men da hun først fikk det ansvaret en lederstilling ga mulighet for, var hun ”bitt av basillen” og kunne ikke tenke seg å gå tilbake til en ”vanlig” stilling. Det er kjempespennende og veldig gøy å være leder, sier hun, og har hele tiden følt trygghet fordi hun har hatt folk med erfaring rundt seg som har støttet henne. Det å ha slik støtte opplever hun som avgjørende. I dag kan vår kvinnelige leder si rett ut at hun liker å være med å bestemme hva som skjer i bedriften. Tidligere har hun imidlertid følt det litt rart å skulle formulere seg på denne måten.

Vår kvinnelige leder er helt enig i at det krever mye arbeid å være leder, men nevner samtidig at det å ha en lederjobb gir en unik fleksibilitet og frihet til å organisere arbeidet slik det passer en selv. Det har en ikke i en såkalt vanlig jobb. Samtidig jobber hun ikke like mye som sine mannlige lederkolleger, noe hun mener henger sammen med at hun i stor grad dyktiggjør og ansvarliggjør andre rundt seg, slik at hun kan delegerer oppgaver fra A til Å og slippe å ha detaljkontroll på alt. «Jeg ser at for en del menn er alt som skjer i bedriften like viktig, og da må man være med på alt og jobbe døgnet rundt», sier hun. Hun mener at slike ledere ofte blir flaskehals i bedriften. Selv beskriver hun seg som en leder som involverer de andre rundt seg og gjør dem gode, samtidig som hun også organiserer arbeidet slik at hun blir gjort bedre av sine medarbeidere. Jeg er helt avhengig av at mine ansatte gjør meg god, sier hun.

Vår kvinnelige leder tror også det har betydning for hennes valg i yrkeslivet at hun har bodd utenbys. Sørlandet oppleves som konservativt og gammel-dags, og hun sier hun "fikk sjokk" da hun flyttet til eller tilbake til landsdelen. Mannsdominansen er veldig tydelig, sier hun. Hun synes også at mange av lederne i regionen ikke bare har til felles at de er menn, men at de også er like langs mange andre dimensjoner. Den jevne sørlandske kvinne, på sin side, oppfatter hun som lite interesserte i å være på arenaer hvor viktige beslutninger tas. På mange måter følte hun det som om hun ikke passet helt inn da hun kom tilbake til landsdelen, med sine relativt lange arbeidsdager og ambisjoner om å påvirke organisasjonen og samfunnet rundt seg. Dette er noe av grunnen til at hun synes at det har vært helt topp at hun de siste årene har fått et nettverk av andre kvinnelige ledere rundt seg. Sammen diskuterer de masse som har med jobb å gjøre. «Samtidig føler jeg meg veldig vanlig når jeg er sammen med disse damene, og det er veldig deilig», sier hun.

Vår kvinnelige leder var tidligere ikke spesielt opptatt av å få flere kvinner inn i ledende stillinger, og syntes generelt at det var litt «klamt» å skulle gjøre ting til et «kvinnetema» og være med i sånne «kvinnegreier». Med årene har hun imidlertid sett hvordan kvinner systematisk sjeldnere blir ledere enn det mennene rundt henne blir, og hun har også sett hvordan menn har måter å beholde makten sin på. Derfor gjør hun sitt for å gi kvinner rundt seg ansvar og oppfordre dem til å ta stadig mer ansvar. Hun har også blitt mer avslappet i forhold til kvotering. «I dag ser jeg det sånn at mange av de mennene som sitter og har sittet i styrer rundt omkring på en måte er «kvotert» fordi de er menn, og ikke fordi de er flinkest», sier hun. Og selv om hun opplever at den vanlige kvinnen i gata ikke er så interessert i sitte i styrer, så mener hun at det likevel finnes nok engasjerte og kompetente kvinner til å fylle langt flere styreposisjoner enn det som er tilfelle i dag. «De må spørre



oss, og vite hvor hvilke arenaer de skal spørre på», sier hun. Vår kvinnelige leder er også positiv til å skulle bli politisk aktiv på et eller annet tidspunkt. «I så fall gjør jeg det for å påvirke ting», sier hun. Hun mistenker imidlertid at ting går veldig tregt i politikken, noe som i så fall vil virke veldig demotiverende.

Når vår kvinnelige leder skal si noe om årsakene til at så få kvinner er ledere, så nevner hun at jenter og kvinner jevnt er for pliktoppfyllende og for engstelige. «Kvinner har så høye skuldre når det gjelder lederskap, mens menn i mye større grad tar det som en selvfølge at de skal være med å bestemme», sier hun. Når kvinnene kommer inn i lederstillinger, håndterer de imidlertid ofte ansvaret på en bra måte, sier hun. Derfor mener hun flere kvinner bør trø utenfor komfortsonen sin, og ikke overanalysere verken seg selv eller jobber de kan være aktuelle for. Hun mener det ikke er så vanskelig som man tror å være leder: Man må være arbeidsom, strukturert og man må kunne forholde seg til mennesker. Man må også kunne bygge et team hvor folk spiller hverandre gode og tar ansvar, slik at man kan delegere og dermed også ha et liv på siden av det å være leder. Ikke minst må man kunne stoppe når ting er godt nok, og man må også kunne tåle en trøkk. Det går bra når man har god støtte rundt seg, sier vår kvinnelige leder.

## 8 Oppsummering

- Sørlandske kvinners makt i arbeidslivet – i form av kvinners andel av lederstillinger i regionen – står i fokus i denne rapporten.
- Siden sørlandske kvinner utmerker seg ved å jobbe mindre enn kvinner ellers i landet, kunne vi forventet at andelen kvinnelige ledere i regionen ville vært markant lavere enn det som er tilfelle i resten av landet. Sørlandet ligger imidlertid kun litt lavere enn landsgjennomsnittet når det kommer til kvinnelige ledere. Samtidig er bare rundt en tredjedel av norske og sørlandske ledere kvinner, og i alle næringene i det sørlandske arbeidslivet har menn mer makt enn det antallet deres tilsier, mens det motsatte er tilfelle for kvinner.
- At sørlandske kvinner har såpass lite formell makt i arbeidslivet utgjør et demokrati- og maktproblem for regionen. Antakelig påvirker det også innovasjonskraften i negativ retning. Tallene legitimerer et behov for rekruttering av flere kvinner inn i lederstillinger. Vi trenger også å stille oss et viktig spørsmål: Når det gjelder ledelse, skal vi styre mot landsgjennomsnittet – slik Regionplan 2020 sier - eller

mot en 40-60 eller en 50-50-fordeling av menn og kvinner i ledersstillinger?

- Når det gjelder utviklingen i andelen kvinnelige ledere, så har denne økt i nesten samtlige kommuner på Agder fra 2007 til 2010, og noen kommuner har utmerket seg i positiv forstand. Samtidig må det påpekes at mange kommuner har en relativt beskjeden økning av kvinner blant sine ledere i perioden vi ser på, og at økningen må være større hvis målene i Regionplan 2020 – eller enda mer ambisiøse mål - skal nås.
- Iveland er den kommunen som i 2010 hadde den største andelen kvinnelige ledere, mens Hægebostad har hatt den største prosentvise økningen i andelen kvinnelige ledere i perioden 2007-2010.
- Mye tyder på at blant annet normer om moderskap, manglende likestilling i hjemmet, kvinners utdanning og kvinners arbeidssted påvirker deres arbeidstid, noe som igjen spiller en rolle for deres ønsker om og muligheter for å bli leder.
- Når det gjelder utdanning, ser vi at i de kommunene som har hatt den største prosentvise økningen i kvinners andel av ledende stillinger, så har ofte kvinnene et relativt høyt utdanningsnivå. Forskjellen blir enda tydeligere når vi begynner i den andre enden: I de kommunene som har hatt den minste prosentvise økningen i kvinners andel av ledende stillinger – eller som til og med har hatt nedgang -, så har ofte kvinnebefolkningen et lavt utdanningsnivå.
- På Agder, med en såpass stor andel deltidsarbeidende kvinner, er det sannsynligvis relativt færre kvinner som *ønsker seg* og/eller anses som aktuelle for lederstillinger. Dersom ledere primært rekrutteres fra den fulltidsarbeidende delen av bedrifters/organisasjoners ansatte, og vi på Sørlandet har færre fulltidsarbeidende kvinner, *samtidig* som vi har omtrent like mange kvinnelige ledere som ellers i landet, så betyr antakelig det at det på aggregert nivå rekrutteres forholdsvis flere kvinnelige ledere blant de kvinnene som jobber fullt enn ellers i landet. Sagt på en enklere måte: Sannsynligvis er det slik at den «poolen» av kvinner det rekrutteres ledere fra er mindre på Agder enn i andre deler av landet, men at forholdsvis flere kvinner i denne «poolen» faktisk har lederstillinger. Det kan i så fall innebære at der er tegn til polarisering blant sysselsatte kvinner på Agder; At relativt mange på den ene siden jobber redusert og antakelig ikke er så inter-

essert i lederstillinger, og at der samtidig finnes en annen gruppe som jobber fullt og faktisk spesielt ofte *har* lederstillinger.

- Ser vi på de ulike næringene på Agder, så er det kun i offentlig sektor at der er ørlite flere kvinnelige ledere enn mannlige. Dette er samtidig en sektor med en massiv overvekt av kvinner, og hvor man kunne forventet at enda flere kvinner var ledere. Spesielt innenfor IKT, finans, forsikringer, forretningsmessig tjenesteyting mv. er den prosentvise forskjellen mellom kvinners andel av ansatte og kvinners andel av lederne stor.
- I sekundærnæringene i regionen, som er og har vært veldig mannsdominerte næringer, finner vi faktisk den minste forskjellen mellom kvinners deltakelse og deres innflytelse i form av andel lederstillinger. Tertiærnæringene sysselsetter på sin side en relativt stor andel kvinner, og her har kvinner også relativt ofte lederstillinger. Forskjellen mellom kvinners andel av sysselsatte og kvinners andel av ledere er med andre ikke så stor som i primærnæringene, IKT, finans, forsikringer, forretningsmessig tjenesteyting mv. og offentlig sektor<sup>15</sup>.
- Sørlandske kvinner har ikke bare mindre formell makt enn menn i alle næringene i det regionale arbeidslivet unntatt offentlig sektor. De har også mindre slik makt enn det kvinner ellers i landet har.

---

<sup>15</sup> For primærnæringene blir tallene små og mangelfulle på kommunenivå, men hvis vi ser på tallene for agderfylkene samlet ser vi at det er både en relativt lav andel sysselsatte kvinner og også en lav andel kvinnelige ledere i disse næringene.

## Litteraturliste

Dale, A.L. med flere (2011) *Regional Monitor*. FoU-rapport nr. 2/2011. Agderforskning.

Dahl, G. (2005) *Uførepensjonisters bakgrunn*. Notater nr. 16, 2005. Statistisk sentralbyrå.

Falkum, E., I.M. Hagen og S.C. Trygstad (2009) *Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*. Fafo-rapport 2009:35.

Fevang, E. og K. Røed (2006). *Veien til uføretrygd i Norge*. Rapport 10/2006. Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.

Halvorsen, A. og M.-L. Magnussen (2001) *Likestillingen på Agder*. Prosjektrapport nr. 45/2001. Agderforskning.

Jacobsen, Dag Ingvar (1999) *Deltidsansatte =deltidsengasjerte?* Publisert i Magma nr. 3 1999.

Kitterød, R. H. (2005). *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant par av foreldre*. Rapporter. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Kvåle, G., M.-L. Magnussen, L.M. Nesje og T.S. Mydland (2006) *Ledelsesorientert kvinner på Agder. Deltakere i "Female Future" sine erfaringer med det sørlandske arbeids- og samfunnslivet*. Prosjektrapport 2/2006. Agderforskning.

Magnussen, M.L., T.S. Mydland og G. Kvåle (2005) *Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger. Rapport fra prosjektet Likestilling og arbeidsliv på Agder*. FoU-rapport nr. 5/2005. Agderforskning.

Magnussen, M.-L. (2012) *Likestilling på Agder 2000-2010*. Prosjektrapport nr. 1/2012. Agderforskning.

Magnussen, M.-L. og C. Svarstad (2012a) *New Facts. Forprosjekt. Kartlegging av kvinner i prosess- og olje/- gassindustri på Sørlandet*. Prosjektrapport 10/12. Kristiansand, Agderforskning.

Magnussen, M.-L. og C. Svarstad (2012b) *New Facts. Hovedprosjekt. Videre analyser av kvinner i prosess- og olje/- gassindustri på Sørlandet*. Prosjektrapport 15/12. Kristiansand, Agderforskning.

Magnussen, M.L. (under publisering) *Forsørgelse og helse i menns hverdagsliv*.

Magnussen, M.-L. (under publisering) *Kvinnens deltidsarbeid*.

Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser (2007) *Innovation og mangfoldighet – Ny viden og erfaringer med medarbejderdrevne innovation*. Utarbeidet for Forsknings- og Innovationsstyrelsen, Nordisk Ministerråd, Nordisk InnovationsCenter, Nordisk Institut for Kvinde- og Kønsforskning.

Reisel, L. og I. Brekke (2013) *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv. Status og årsaker*. Institutt for samfunnsforskning: Rapport 2013:04.

Raaum, N.C. (2001) Norske likestillingsparadokser? I: Berven, N. og P. Selle (red.) *Svekket kvinnemakt? De frivillige organisasjonene og velferdsstaten*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal akademisk.

Skjeie, H. og M. Teigen (2003) *Menn i mellom: mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo, Gyldendal akademisk.

Teigen, Mari (2006) *Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2006:6.

## Fou-informasjon

Tittel	Likestillingsmonitor 2013. Kvinne- lige ledere på Agder
Prosjektnr	1813
Oppdragets tittel	Likestillingsmonitor 2013: Kvinne- lige ledere på Agder
Prosjektleder	May-Linda Magnussen
Forfattere	May-Linda Magnussen og Christine Svarstad
Oppdragsgiver	Senter for likestilling ved Universi- tetet i Agder
Rapport type	Prosjektrapport
Rapport nr	8/2013
ISSN-nummer	
Tilgjengelighet til rapporten	Åpen
4 emneord	Likestilling, Agder, kjønn, ledelse
Sammendrag	Rapporten handler om kvinner og ledelse på Agder.