

Hvis databaser er svaret, hva er da spørsmålet?

En studie av fire organisasjoners prosjekter for å bedre rekruttering av kvinner til styrer og ledelse

Halvor Moe



Mastergradsoppgave ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

16. november 2009

Sammendrag

Denne oppgaven er en studie av fire ulike prosjekter som ble gjennomført av ulike organisasjoner for å bedre rekrutteringen av kvinner til styrever og ledelse¹. Disse fire prosjektene er utført av Likestillingssenteret (først, senere overtatt av Aetat/Nav), Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (som senere ble til Innovasjon Norge), Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Norges Juristforbund. De ble alle opprettet innen en periode på fem år, fra slutten av 1990-tallet og utviklet i løpet av en tiårsperiode. Prosjektene har også til felles at de opprettet offentlig tilgjengelige databaser med informasjon om kvinnelige kandidater for styrever og ledelsesverv.

De følgende problemstillingene blir stilt. A) Hvorfor ble det startet prosjekter med databaser som del av virkemidlene for å bedre rekruttering av kvinner til styrever og ledelse? B) Hvordan ble databaser og andre virkemidler tatt i bruk for å bedre rekrutteringen av kvinner til styrever og ledelse? C) Hva slags følger fikk prosjektene for å bedre rekruttering av kvinner til styrever og ledelse?

For å kunne besvare problemstillingene er det gjort intervjuer med hver av de organisasjonene som hadde ansvar for de ulike prosjektene i 2008, og det er gjennomført dokumentanalyse av ulike dokumenter om prosjektene, både interne dokumenter fra organisasjonene og eksterne evalueringer, samt avistekster som omhandler prosjektene. På bakgrunn av datamaterialet rekonstrueres det historiske hendelsesforløpet prosjektene inngår i. Dette er et historisk forløp hvor et bestemt fenomen oppsto i fire ulike enkelttilfeller, og oppgaven tar sikte på å forklare hvorfor de fire kasusene har blitt like og ulike i forskjellige henseender. Slik vil forutsetningene for prosjektenes opprettelse bli beskrevet. Det kommenteres i oppgaven på ulike spesielle trekk ved prosjektenes utvikling. Oppgaven vurderer videre hva slags effekter de fire prosjektene har avstedkommet. Det ser ut til at det her har blitt både forutsette og uforutsette konsekvenser.

Det vises i oppgaven at utviklingen av prosjektene er tett knyttet til loven for allmenne aksjeselskap. Prosessen med å endre loven sammenfaller med en del av perioden

¹ Det er her snakk om bedret rekruttering i samfunnet generelt, ikke internt i disse organisasjonene.

rekrutteringsprosjektene ble utviklet under. Den nye lovendringen, som sier at 40 % av styremedlemmene i allmennaksjeselskap skal være kvinner, kunne knapt vært unnfanget uten de to første databasene. Dette er fordi disse bidro til å dokumentere mengden interesserte kvinner på en slik måte at lovendringen kunne legetimeres som *ønskelig*. Samtidig utgjorde basene en åpning for løsning av problemet med hvordan man kunne gjennomføre denne nyrekrutteringen i praksis. Dessuten slik at politiske aktører kunne legitimer at en gedigen nyrekruttering ville være *mulig*.

For å belyse forskningstemaene i oppgaven tas det utgangspunkt i ulike teoribidrag. Mertons begrep om sosiologisk ambivalens danner et grunnlag for å forstå tvetydighet og konflikter. Forutsetningene for at tiltak skal iverksettes belyses av et perspektiv fra Kingdons teori om hvordan temaer kommer på politisk agenda. Det trekkes vekslers på teori og forskning om forskjeller og likheter mellom offentlige og private organisasjoner, siden det ser ut til å ha vært avgjørende for utformingen av prosjektene om de er offentlige eller er private initiativ. Dette selv om det ikke nødvendigvis følger stereotype oppfatninger om det offentlige og private. Det vises også til begrepet isomorfi slik det er utviklet av DiMaggio og Powell, for å forklare lik utvikling i de ulike prosjektene. Det ser ut til at målsetningene til de ulike organisasjonene som har huset prosjektene har vært til dels sprikende internt i de enkelte organisasjonene, med ulike primære og sekundære grunner til opprettelse og utforming av prosjektene. Det ser også ut til at målsetningene har endret seg over tid.

Generelle etiske og normative aspekter ved likestilling og kvotering av kvinner, vil ikke være tema i denne oppgaven. Den er avgrenset til å beskrive og vurdere de historiske, sosiale og organisatoriske prosessene i og rundt de fire prosjektene.

Takk

Det er en rekke personer som har bidratt til at det var mulig å lage denne oppgaven, flere enn det som kan nevnes. De fortjener alle en stor takk. Fredrik Engelstad har lagt ned en nærmest uendelige mengde tid og engasjement i veilederrollen. Jeg ønsker alle studenter en veileder som med slik entusiasme formidler faglig og medmenneskelig innsikt. Min familie, Mor, Far og Olav har gitt både økonomisk fundament og moralsk overbygning. Studiene hadde verken blitt påbegynt eller ferdige uten dere. Emma Schiro har bidratt med korrekturlesing av utvalgte kapitler. Dette har lettet avslutningsfasen betraktelig. Organisasjonene som undersøkes i denne studiene har vært imøtekommende og informative ved alle henvendelser. Det har vært avgjørende for å få oversikt og innsikt. Medstudenter på Harriet Holters hus, dere vet hva betydningen av sosiale relasjoner er. Jeg er både stolt over og takknemmelig for å ha fått ta del i et slikt fellesskap. ”Studiet av huset er studiet av *Gemeinschaft*, slik studiet av den organiske celle er studiet av livet.”² Tusen takk alle sammen! Med så god hjelp hviler ansvaret for eventuelle feil og mangler utelukkende hos meg.

Halvor Moe

Oslo, 15. november 2009

² Ferdinand Tönnies (1990) i Dag Østerberg (red.) *Handling og samfunn. Sosiologisk teori i utvalg*. Oslo: Pax Forlag. Side 76.

Innhold

SAMMENDRAG	2
TAKK	4
INNHold	5
1. INNLEDNING	8
INTRODUKSJON AV TEMA.....	8
PROBLEMSTILLINGER.....	9
FAGLIG OG SAMFUNNMESSIG BETYDNING	12
EN REKKE ASPEKTER VED DETTE TEMAET GJØR DET SOSIOLOISK INTERESSANT	12
EN REKKE ASPEKTER VED DETTE TEMAET GJØR DET SAMFUNNMESSIG INTERESSANT	14
HVILKEN ANNEN FORSKNING ER GJORT?.....	15
UTFORMING OG OPPLÈGG FOR UNDERSØKELSEN.....	17
INNSAMLINGSMETODE, MATERIALE OG ANALYSEMETODENE.....	22
HVORDAN OPPGAVEN ER STRUKTURERT OG HVA KAPITLENE INNHOLDER.....	22
2. TEORI.....	25
SOSIOLOGISK AMBIVALENS, TVETYDIGHET I ROLLER	26
BESLUTNINGSVINDUER OG STRØMMER, KINGDONS TEORI OM HVORDAN OFFENTLIGE AGENDAER SETTES	29
MERTON OG KINGDON: ULIK FORSTÅELSE AV AKTØRER I TID.....	34
ISOMORFI.....	35
STATER OG ANDRE ORGANISASJONER	37
AHRNES OG DiMAGGIOS OG POWELL: ULIK FORSTÅELSE AV AKTØRERS RASJONALITET.....	46

3. METODE OG DATAMATERIALE.....	49
HVA ER DE ANVENDTE METODENE (BÅDE SOM HÅNDVERK OG ANALYTISK GREP)?.....	49
HVORFOR ER DISSE KASUSENE VALGT?.....	51
OPPRETTELSE AV KONTAKT MED FELTET	51
HVA ER DET FORELIGGENDE DATAMATERIALET?	52
HVILKEN METODE SOM ER VALGT FOR PRODUKSJON AV DATA OG ANALYSE, OG HVORFOR DET ER RIKTIG FOR DENNE STUDIEN	53
PROBLEMER MED DETTE DATAMATERIALET?.....	55
ETIKK	56
FRIHET OG FØRINGER	56
OPPSUMMERING.....	57
4. OPPRETTELSEN AV DATABASENE SOM HENDELSESFORLØP	59
OPPRETTELSE OG ENTUSIASME.	59
KOMPETANSESENTERET FOR LIKESTILLING, KVINNEBASEN.NO	60
STATENS NÆRINGS- OG DISTRIKTSUTVIKLINGSFOND, KANDIDATBASEN.NO	61
MANGLENDE GJENNOMSLAG DE FØRSTE ÅRENE.....	62
ØKT INTERESSE FOR BASEN(-E) VED POLITISK PRESS FOR KVOTERING.....	62
MANGLENDE RESULTATER OG EIERSKIFTE AV LIKESTILLINGSENTERETS KVINNEBASEN.NO	64
NHOS FEMALE FUTURE OPPRETTES	66
STYREKANDIDATBASEN TIL SND OVERTAS AV NY ORGANISASJON	68
NORGES JURISTFORBUND, OPPRETTELSE AV JUSTITAS DØTRE SOM ”FORPROSJEKT”	68
NHOS FEMALE FUTURE NEDLEGGES	70
AETAT BRINGER KVINNEBASEN.NO MED INN I NAV	70
INNOVASJON NORGE EVALUERER SIN DRIFT	71

JUSTITIAS DØTRES VIDEREUTVIKLING I ET ”HOVEDPROSJEKT”	71
NHOS FEMALE FUTURE GJENOPPRETTES	72
KVINNEBASEN.NO NEDLEGGES	73
ENDRING I HVORDAN MAN BESKRIVER VIRKSOMHETEN TIL STYREKANDIDATBASEN.NO	75
DRIFTSFASER I DE PROSJEKTENE SOM IKKE HAR LAGT NED BASENE	75
TABELL SOM VISER DEN HISTORISKE UTVIKLING I PROSJEKTENE.....	76
5. HAR BASENE NOEN EFFEKT ELLER KONSEKVENSER?.....	80
HVORFOR DET ER VIKTIG Å SE PÅ EFFEKTER, I SAMFUNNSVITENSKAP OG I DENNE OPPGAVEN	80
HVA MENES MED EFFEKTER?	81
DIREKTE, FORUTSETTE EFFEKTER AV PROSJEKTENE MED REKRUTTERINGSBASER.....	83
INDIREKTE OG UFORUTSETTE EFFEKTER AV REKRUTTEINGSBASEPROSJEKTENE.....	92
6. ANALYSE AV MOMENTER FRA REKRUTTERINGSPROSJEKTENE	96
AMBIVALENS AV FLERE TYPER ENN MERTONS	96
LIKE, MEN FORSKJELLIGE PROSJEKTER	97
ISOMORFI.....	98
ENDRING AV MÅLSETNINGER UNDERVEIS, VINDUER SOM ÅPNER SEG OG LUKKES	102
BASENES BETYDNING FOR ANSGAR GABRIELSEN OG OMVENDT, EN KLARGJØRING	106
DET SER UT TIL AT OFFENTLIGE OG PRIVATE AKTØRER ER SYSTEMATISK FORSKJELLIGE	107
7. AVSLUTNING, OPPSUMMERING OG SAMMENFATNING AV FUNN.....	110
GENERELLE BETRAKTNINGER	111
KILDELISTE.....	116

1. Innledning

Introduksjon av tema

Denne oppgaven handler om fire prosjekt eller programmer som er satt i gang for å bedre rekrutteringen av kvinner til styrever og ledelse. Temaet kvinner i ledelse og styrever har vært mye diskutert de siste årene som følge av en politisk prosess som leder opp til lovpålagt kvotering av kvinner til styrever i mange organisasjoner. Fra første januar 2006 innførte Norge som første og eneste land i verden lovpålagt kjønnskvoltering til styrever i allmennaksjeselskap (heretter forkortet ASA). Begge kjønner skal etter dette i følge loven være representert med minst 40 prosent av styremedlemmene³. Allerede etablerte ASA ble gitt en frist på to år for å etterkomme lovgivningen. Per dags dato er dette kravet innfridd. Det har dermed skjedd en betydelig endring av hvem som sitter i disse styreverne. Flere sider ved denne prosessen (er behandlet eller) blir for tiden behandlet i forskningsarbeider. En del av debatten har vært om eksistensen og betydningen av offentlig tilgjengelige databaser som gir oversikt over kvinner med kompetanse og vilje til å styrever og lede. De fleste av disse databasene har inngått i mer omfattende programmer for rekruttering av kvinner. Likevel har ingen tidligere gjort forskning eller utredning av disse databasene og programmene de er deler av. Disse basene er ikke opprettet av organisasjonene som trenger flere eller bedre kvalifiserte kvinner til sine styrever og ledelsesposisjoner, men av andre organisasjoner som indirekte har interesse av en slik utvikling.

Oppgaven skal belyse hvordan ulike eksterne organisasjoner har utviklet institusjonelle tiltak for å oppnå målsetninger om kjønnslikestilling og krav om bedret mangfold i disse styreverne gjennom endring av kjønnsammensetningen⁴. Videre vil oppgaven være avgrenset til å

³ Lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeselskapsloven) av 13. juni 1997 nr.45 ble endret ved tilføyd lov av 19. desember 2003 nr. 120. med ikrafttredelse av endringen fra 1. januar 2006.

⁴ Basene har også som formål å bidra til flere kvinner i styrever og ledelse generelt, men har fått betydelig vind i seilene av den nye ASA-lovgivningen. Mitt prosjekt var i utgangspunktet bare rettet mot rekruttering for ASA,

undersøke tiltak som er knyttet til opprettelsen av tilgjengelige⁵ databaser der kandidater som ønsker styreposisjoner registreres. Disse basene er gjerne del av større kandidatutviklingsprogrammer som også innebefatter kurs om styrearbeid og nettverksbygging. De fire prosjektene eller programmene for å bedre rekrutteringen har vært drevet av Likestillingssenteret (i oppstartfasen, senere overtatt av Aetat/Nav), Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (som senere ble til Innovasjon Norge), Næringslivets Hovedorganisasjon og Norges Juristforbund. Andre aktiviteter som er del av programmer basene inngår i vil også bli kartlagt og undersøkt, mens for eksempel nettverksbygging eller headhunting som foregår uavhengig av basene vil falle utenfor oppgavens temaområde.

Problemstillinger

Det overordnede formålet med denne oppgaven er å utrede de fire organisasjonenes⁶ arbeid med sine prosjekter eller kandidatprogrammer for å få flere og bedre kvalifiserte kvinner inn i styrene. De fire programmene er som nevnt omtalt i politisk debatt, men det innebærer ikke at det finnes noe tydelig bilde av hva disse basene er, hvorfor de er slik som de er, og hva de har gjort med samfunnet. Det er derfor først og fremst nødvendig med en rekke konsterende vurderinger av trekk ved programmene, som fenomen og del av en samfunnsprosess.

Problemstillingene kan spesifiseres i tre knipper av underspørsmål. Denne oppgaven vil derfor ha tre retningsgivende deltemaer. I) Hvorfor og hvordan ble det startet prosjekter med databaser som del av virkemidlene for å bedre rekruttering av kvinner til styrer og ledelse? II) Hvordan ble databaser og andre virkemidler tatt i bruk, utviklet og drevet for å bedre rekrutteringen av kvinner til styrer og ledelse? III) Hva slags følger eller resultater har basene og programmene fått? De neste tre avsnittene vil utdype hver av hovedproblemstillingene.

siden oppgaven organiseres som en liten del av et større prosjekt om dette, men det ser ikke ut som dette analytiske skillet harmonerer med praksisen til aktørene som det her ses på.

⁵ Basene er offentliggjort på internett, og man kan der gjøre søk systematiske søk etter kandidater på bakgrunn av ønskede kvalifikasjoner.

For å undersøke hvordan basene ble etablert vil det være nødvendig å finne ut hvilke aktører, enkeltpersoner så vel som institusjoner, som var involvert i opprettelsesprosessene, og å finne ut hva som ble gjort av de ulike aktørene. Det vil også bli undersøkt hvilke interesser disse basene er del av, og strategier for, å innfri for de ulike aktørene. Det vil si hvordan aktørene begrunnet iverksettelsen av denne type databaserte løsninger på rekrutteringsproblemene, og eventuelt hvordan de motarbeidet disse løsningene eller arbeidet for andre forslag. Jeg ønsker også å se nærmere på om disse virkemidlene for rekruttering ble utviklet av aktørene som hadde interesser av dem, eller om det kan påvises at konseptene er overtatt eller kjøpt fra noen andre. Disse spørsmålene må besvares ut fra dokumenter om basenes opprettelse, og intervjuer med aktørene som opprettet basene.

Å undersøke hvordan basene og programmene er tatt i bruk eller drevet vil innebære både å finne ut hva som gjøres med basene, og hvilke antagelser, eller kunnskap og erfaring dette gjøres på bakgrunn av. Det kan se ut som basene i ulik grad blir forvaltet systematisk og planmessig av institusjonene som driver eller har ansvaret for dem. Noen baser er bare en avgrenset del av flere virkemidler for rekruttering innen større kandidatutviklingsprogrammer; det er da gjerne sammen med styrearbeidskurs og nettverksbygging. Et av prosjektene er begrenset til en database der det er åpent for at man kan legge inn en CV med kontaktinformasjon, erfaring, kompetanse og lignende, men uten andre aktiviteter for eventuelle kandidater. Basene i programmene er også svært ulikt markedsført. Dette gjelder både markedsføring mot dem som ønsker styrekandidater og mot dem som ønsker å bli styrekandidater. Noen av de fire organisasjonene har evaluert rekrutteringstiltakene sine noenlunde systematisk ved hjelp av treffstatistikk for internettsidene, tilbakemeldingsundersøkelser rettet mot dem som er med i basen og medlemsstatistikk. Dette er gjort særlig hos Innovasjon Norge. De som driver basene har derimot jevnt over lite systematisk evaluering av hva de som ønsker styrekandidater mener om disse basene. Dette kan kanskje tas som indikasjon på at interessene til organisasjonene som driver prosjektene ofte har vært mer avgjørende for utformingen enn andres behov, selv om det ikke er interne forhold i organisasjonene tiltakene er ment å endre. Man kan anta at de ulike driftsmåten gir de ulike initiativene varierende gjennomslagskraft. Hvordan basene

drives og hvilke begrunnelser som gis for dette er dermed naturlige problemstillinger for å finne ut hva slags fenomen disse rekrutteringskanalene er. Her blir det brukt intervjuer av organisasjonene og personene som driver av basene, samt innhentet data fra basenes interne evalueringsundersøkelser og dokumenter der slike foreligger, for å besvare problemstillingene.

Tredje hovedspørsmål angår hvilke resultater bruk av basene og programmene gir. Om dette kan jeg i hovedsak si noe om hvilke seleksjonseffekter for rekruttering som foregår i prosjektene, eller kan dokumenteres av data fra basenes interne evalueringsundersøkelser og en rekonstruksjon av det historiske hendelsesforløpet som basene inngår i. Hvilke forskjeller finnes mellom gjennomslagskraften til de ulike rekrutteringsprogrammene? Hva kjennetegner de som blir rekruttert fra basene? Hva blir de rekruttert til? Finnes det andre resultater enn det man forventet eller ønsket med opprettelsen av prosjektene? Disse problemstillingene forsøkes besvart ut fra den historiske rekonstruksjonen av hendelsesforløpene basene er en del av og kombinasjon av de svært begrensede tilfellene av statistikk og evalueringer som finnes om programmene.

Man kan merke seg at det her ikke er gjennomført noen kontakt med dem som rekrutteres til, eller de som rekrutterer fra basene, men at studiens problemstillinger i hovedsak retter seg mot basene selv og aktørene som står bak dem.

Innenfor alle de tre hovedproblemstillingene ønsker jeg å sammenligne forskjeller og likheter mellom ulike basene eller kandidatprogrammene. De rekrutterer til dels ulike kandidater på forskjellige måter, og har ulike opplegg for å følge opp kandidatene. Sammenligning av de ulike oppleggenes praksiser, og begrunnelsene for disse, vil utgjøre en viktig del av den ferdige masteroppgaven. Slik sammenligning vil kunne gjøre det lettere å se hva som tas for gitt innen hver av de driftende organisasjonene. Dette vil kunne sette meg i stand til å forklare noen av forskjellene mellom dem, ved å finne og vise hvordan problemgenererende prosesser fører til problemløsende atferd.

Faglig og samfunnsmessig betydning

Mastergradsoppgaven inngår som en del av *Kjønnskvolterung til ASA-selskapenes styrever*. *Demokrati og inklusjon*, et prosjekt gjennomført av en gruppe forskere ved Institutt for samfunnsforskning (ISF), ledet av Fredrik Engelstad og Mari Teigen. Følgende sitat viser at undersøkelse av databasers rolle i rekrutteringen ble sett som viktig når ISF-prosjektet ble planlagt.

For det første vil vi nærmere undersøke de viktigste kandidatbasene som er opprettet for å legge til rette for søk etter kvalifiserte kvinnelige kandidater til lederstillinger og styreverv. Databasene er frontet meget kraftig av regjeringen som et verktøy for å gjennomføre kjnnsrepresentasjonsreglene. Et moment er at disse basene er basert på egenominering. De som kommer inn i basen er personer som selv oppfatter seg som kompetente, men de står uten anbefalinger fra andre. Vi spør derfor om hva som kjennetegner kandidatene som står oppført i databasene, når det gjelder alder, utdanning, ledererfaring, styreverv mm. Finnes også de mest relevante kvinnelige kandidatene i disse databasene? (ISF 2008: 3-4)

Denne avhandlingen vil likevel rette seg mer mot basene som fenomen, mens deres plan i utgangspunktet hadde større fokus på kvinnene som inngår i dem. I den følgende framstillingen vil det gjøres en samlende beskrivelse og forklaring av basene og programmene de inngår i. Beskrivelsen av basenes historiske rolle vil være del av en likestillingspolitisk tematikk, en organisasjonsteoretisk problematikk og innebære en del forbausende konstateringer. Likestillingsaspektet og organisasjonsaspektet er begge av både samfunnsmessig og sosiologisk interesse.

En rekke aspekter ved dette temaet gjør det sosioloisk interessant

Hendelsesforløpet utviklingen av de fire rekrutteringsprogrammene utgjør inngår i en av de mest radikale politiske prosessene i nyere norsk historie, og bidrar med sin del til forståelsen av hvordan det ble kjønnskvolterung i næringslivet. Denne kvoteringen er en nyvinning som har vakt internasjonal oppsikt. En slik situasjon tydeliggjør en rekke sosiale prosesser og fenomener. For eksempel vil denne oppgaven vise sosiologisk ambivalens, hvordan endringer av målsetninger foregår, organisatorisk isomorfi og håndtering av samfunnskonflikter.

Det unike eksempelet på lovpålagt restriksjoner på aksjonærers eiendomsrett, som den nye loven for ASA utgjør i likestillingens navn, er i mer generell sammenheng et eksempel på hvordan et politisk system utøver makt på et motvillig økonomisk system. Altså en konflikt mellom det politiske og det økonomiske systemet som institusjoner. I en slik konfliktsituasjon er det spennende å se hvordan partene utvikler og bruker tekniske virkemidler for å sikre interessene sine. I den forbindelse er databasene med styrekandidater tekniske og samtidig sosiale virkemidler for å muliggjøre endringene som loven pålegger.

I et organisasjonsteoretisk perspektiv kan basenes historie vise hvordan ulike grupper bruker organisasjoner og institusjonelle virkemidler for å nå målene sine. Det er også interessant å se tilsiktede og utilsiktede konsekvenser av innføring av disse virkemidlene i håndtering av en overgangsprosess med interessekonflikter. Et viktig poeng her er hvor vanskelig det er å planlegge slik organisering, både på grunn av at man må forsøke å koordinere motstridende interesser, og på grunn av uforutsigbarheten ved hva som faktisk vil fungere på bestemte tidspunkt og i ulike kontekster eller felt preget av ulike tenkemåter.

Fremstillingen viser også noe om hvordan staten og næringslivet blander seg inn i hverandres virksomheter på måter som overskrider enkle forståelser av arbeidsdelingen mellom offentlig og privat sektor. Når statlige og ikke-statlige aktører beveger seg inn i samme felt oppstår en del friksjon fordi de ulike aktørene er preget av ulike interesser, forventninger og virkelighetsforståelser.

Samtidig innebærer behovet for å løse konflikten at det skjer både en kamp om, og en implisitt forhandling i offentligheten, om hva som er et legitimt utfall. To typer normativ argumentasjon er mye brukt i forbindelse med lovendringen. Den ene er at loven bør endres for å øke likestilling som et spesialtilfelle av rettferdighet. Det andre er mer pragmatisk at man bør øke lønnsomhet til bedrifter gjennom mangfold i styrene deres. Mot dette har det vært lagt vekt på betydningen av prinsippet om eiendomsrett, og praktiske problemer med å finne kvinner man ikke allerede kjenner til. Forståelsen av basenes rolle er derfor viktig for å kunne sammenligne forholdet mellom idealer og realiteter i den samfunnsmessige planleggingen og debatten.

En rekke aspekter ved dette temaet gjør det samfunnsmessig interessant

Den samfunnsmessige relevansen av denne studien kan deles inn i en teknisk og en ideologisk eller normativ side. Det er viktig for samfunnet å vite hvordan det har forsøkt å begrense konflikter eller problemer med teknologiske løsninger, og i hvilken grad dette har lyktes. Dette kan være av stor interesse når man står ovenfor lignende problemer senere. Det kan, som vist av den internasjonale oppmerksomheten den norske lovendringen har fått, være av interesse også for andre land som står ovenfor samme problemer.

Kritisk vurdering av samfunnets organisering og fordeling av makt og velstand har vært blant sosiologiens hovedtemaer helt siden fagets opprinnelse. Styrearbeid i allmennaksjeselskaper er forbundet med makt og økonomisk velstand. Selv om denne makten og velstanden er knyttet til posisjoner som formelt sett er åpne, er det likevel et fåtall i befolkningen som besitter dem. Rekrutteringsprosessene til denne type samfunnsposisjoner bør belyses, fordi rekruttering til styrer altså er en av prosessene som differensierer makt og velstand i samfunnet. For å vite om dette gjøres på en normativt sett rimelig måte må man først finne ut hvordan det gjøres. Når det skjer endringer i hvordan slik rekruttering gjøres har aktører og grupper i samfunnet interesse av å vite hva som foregår. Dette gjelder i særlig grad for ASA-selskaper siden disse har store andeler statlig eierskap, og samtidig står for stor verdiskapning.

Siden ASA-selskaper som organisasjoner skal produsere profitt er det betydelige interesser, både økonomiske og andre, knyttet til disse organisasjonene fra aktører som eiere, ansatte, forbrukere og lovgivere. Særlig siden ASA har en økonomisk størrelse som innebærer betydelig innflytelse i et samfunn. De interesserte aktørene vil ha ulike fordringer å rette mot styremedlemmene i ASA, for eksempel om at de innfrir krav til effektivitet og rederlighet. Det er derfor relevant å finne ut hvordan rekruttering til disse styrene foregår, for å se om de faktiske rekrutteringsprosessene kan antas å være rasjonelle ordninger for å innfri ulike aktørers preferanser til hvem som blir valgt og hvordan. Det kan også påpekes at i Norge er det et betydelig statlig eierskap i mange av de største ASA-selskapene, noe som i politisk og økonomisk forstand også gjør dem til et allment nasjonalt anliggende. Disse selskapene har ansvar for forvaltningen av store felles verdier for det norske folket. Derfor blir vi alle

involvert, både i interesse- og verdiperspektiv, selv om vi ikke er aksjeeiere i hvert enkelt firma.

Hvilken annen forskning er gjort?

Spørsmålet om hvorfor programmene med basene oppsto og hvordan, fører til et mer grunnleggende behov for å utdype hva disse programmene egentlig er.

Forskning på hvordan lovendringen av Allmennaksjeselskapsloven kom i stand gjøres for tiden blant andre av Mari Teigen. Resultatene dette har hatt for kjønns sammensetningen i styrer behandles av blant andre Vibeke Heidenreich. Teigen (2008) argumenterer for at lovendringen oppsto på bakgrunn av tre forhold. At det var stor mangel på kvinner i norsk næringslivsledelse, at man var inne i en periode med politisk reregulering etter en periode med deregulering, og at regjeringen trengte en likestillingssak med slagkraft, for å veie opp for kontantstøtten som ikke ble oppfattet som særlig likestillingsrettet. Løsningen ble kvotering, som man har en viss politisk tradisjon for i Norge.

Rodin m.fl. (2007) beskriver denne politiske prosessen og hvordan kjønns sammensetningen i styrene utvikler seg etter hvert som prosessen skrider fram. Her omtales også Innovasjon Norges og NHOs programmer, der viktigheten av formell kunnskap om styrearbeid gjør at kursvirksomheten vurderes som svært gunstig, men der de nevner at det stilles spørsmål ved hvor effektive databasene er for å synliggjøre kandidater.

Det er gjennomført studier av hvordan styremedlemmer og ledere velges, ut fra hva som kjennetegner styrekandidater og ledere i offentlige (Storvik 1999, 2002, ECON 2003) og private (Sjøstrand og Petrelius 2002, Holgersson 2003, ECON 2003, Karlberg 2003) virksomheter, hvilke kriterier styremedlemmer velges etter, og hvordan disse kriteriene utformes. Sammen med formelle kvalifikasjoner ser vennekrets og utvidede nettverk ut til å være avgjørende.

Det er derimot ikke gjort studier av hvordan og hvorfor eksterne aktører oppretter rekrutteringsprosjekter som non-profit-virkemidler for at utvalg av styremedlemmer og ledere skal skje lettere, og hvorfor det ser ut til at alle disse prosjektene har funnet det ønskelig å opprette nettopp databaser for sine kandidater.

Konsulentfirmaet ECON gjennomførte i 2003 en utredning for Statens nærings- og distriktsutviklingsfond. Dette var en studie av et utvalg av styremedlemmene i virksomhetene som ble påvirket av styrekvoteringen som staten innførte⁷. I denne studien kartlegges trekk ved styremedlemmene og det ble bedt om innspill til hvordan kvinneandelen kunne økes. Noen av de spurte mener formelle og uformelle nettverk samt synlighet er avgjørende, og at dette til dels kan utvikles inne den type rekrutteringsprogrammer som studeres i denne oppgaven.

Det er heller ikke gjort særlig systematiske vurderinger eller sammenligninger av resultatene programmene har oppnådd, men Norges Juristforbund (Melsom 2008) og Innovasjon Norge (2006, 2007, Rambøll Management 2008) har forsøkt å kartlegge hvor mange av deres basemedlemmer som har styre- og lederverv av ulike slag, og i hvilken grad de tror de har fått vervene på grunn av deltagelse i rekrutteringsprogrammene. I en mastergradsoppgave fra Institutt for økonomi og ressursforvaltning ved universitetet i Ås finner Lippold og Sandaaker (2008, 46) ved en spørreundersøkelse blant et utvalg av kvinnelige styremedlemmer⁸ at 59 prosent av de spurte har fått vervene sine gjennom databaser eller andre formelle nettverk. Det må, sammenlignet med de andre undersøkelsene, sies å være et svært høyt tall, og det kan stilles spørsmål ved om utvalget er skjevt eller om *formelle nettverk* er et begrep som rommer mer enn de nettverkene som er opprettet i forbindelse med de rekrutteringsprogrammene som skal studeres her.

Aslak Hetland gjennomførte våren 2006 en kvalitativ studie av arbeidet til valgkomitémedlemmer for ASA-styrer, og fant at der styremedlemmer velges av en slik komité er databaser av liten betydning for å finne nye eller ukjente styrekandidater. Basene brukes i større grad til å finne informasjon om kandidater man allerede har i søkelyset. (Hetland 2007: 77) Det er likevel mulig at dette ikke gjelder der en valgkomité ikke er involvert i prosessen. Det kan også hende praksisen er endret siden Hetland gjorde sin undersøkelse våren 2006, på grunn av den store økningen i antall kvinner fra 2006 til 2008. Han sier ikke noe om opprettelsen og utformingen av rekrutteringsprogrammene.

⁷ Det vil si ASA, statseide virksomheter og interkommunale virksomheter.

⁸ En overvekt av disse styremedlemmene har verv fra AS ikke ASA, men det er vanskelig å se hvordan det kan forklare den høye andelen som har fått verv gjennom baser og formelle nettverk.

Siden det ikke er gjort mye studier eller systematisk evaluering av rekrutteringsprogrammene, og ikke i det hele tatt ut fra et organisasjonsperspektiv, er det nødvendig å utvide forståelsen for fenomenet med annen sosiologisk teori. Det vil særlig trekkes veksler på Mertons (1996) begrep om sosiologisk ambivalens, Kingdons (1984) perspektiv på politiske prosesser, DiMaggios og Powells (1983) teori om isomorfi, og Ahrnes (1998) beskrivelse av stater som organisasjoner.

Utforming og opplegg for undersøkelsen

Utvalg av studieobjekter

Det finnes i norsk kontekst fire tilfeller av store offentlig tilgjengelige databaser som har inngått i prosjekter rettet mot å skape, synliggjøre og profesjonalisere kvinnelige kandidater til styrer og ledelse. De retter seg altså mot et bestemt sjikt, styrer og ledelse, men ingen spesifikk bransje. Alle disse fire tilfellene studeres som kasus i denne studien. Her følger en kort introduksjon om opprinnelsen og opplegget i hvert av dem. Det blir gitt en mer utførlig beskrivelse av hvordan prosjektene oppsto og utviklet seg i kapitel fire. Der er det flere detaljer og tydelige henvisninger til kildene informasjonen er hentet fra, mens det her bare er en kort skissering for å gi et inntrykk av hva som er forskningsobjektene.

Første kasus: Likestillingssenterets og senere NAVs kvinnebasen.no

Det første programmet, ble startet av Likestillingssenteret i 1999 for å synliggjøre kvinners kompetanse.⁹ Dette skjedde ved opprettelsen av databasen kvinnebasen.no. Denne basen var offentlig tilgjengelig på internett. Der kunne alle kvinner som følte seg interessert i, og kvalifisert til, slike stillinger be om å få lagt inn CV med informasjon om seg selv og egne kvalifikasjoner. Dette programmet hadde altså bare tilbud om registrering i en åpen database som eneste opplegg for kandidater, men så lenge det lå hos Likestillingssenteret var programmet en integrert del av senterets interesse- og informasjonsarbeid. Basen ble brukt for å fremme argumentasjon, og argumentasjon ble brukt for å fremme basen. Kvinnebasen

⁹ Den ble da utviklet sammen med kildens forskerbase.

skulle være en landsdekkende kompetansebase for kvinner og et verktøy for arbeidsgivere som lette etter kvinner med høy kompetanse på sitt felt. Basen ble markedsført med å ha kvinner som ønsket lederstillinger og styreverv. Denne ble frontet som et av regjeringens virkemidler for å øke kvinneandelen i styrene i de allmenne aksjeselskapene og de statlige selskapene. I tillegg skulle basen kunne brukes av media og organisasjoner som ønsket å få tak i kvinner som kunne uttale seg, la seg intervju eller holde foredrag om sitt kompetanseområde.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet bestemte så at basen skulle overføres til Aetat fra 01.07.03, i håp om at basen skulle bli mer synlig, effektiv og varig. Ledelsen i Aetat uttrykte begeistring over å skulle drive og videreutvikle basen, men i ettertid ble det ikke gjort mye arbeid med dette. Aetat ble så en del av Nav. Databasen ble frontet på en egen side på NAVs internettdomene, sammen med nyheter om behovet for kvinner i styrer og ledelse. Utover det hadde NAV ingen tiltak for å øke kvinneandelen. Basen var separert fra NAVs andre baser for arbeidssøkere og i følge informasjon gitt på intervjumøte i mai 2008 (Nav 2008b), har Nav aldri følt seg som oppriktig eier av kvinnebasen og de hadde på det tidspunktet bedt Arbeids- og Inkluderingsdepartementet om å se etter annen drifter. På dette tidspunktet hadde ikke NAV gjort utviklinger av baseprosjektet på de siste tre årene. Og Nav registrerte en fallende interesse (brukshyppighet på internett).

Basen ble fra 01.09.08. lagt ned av NAV i samråd med Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Barne- og likestillingsdepartementet. På det tidspunktet var det over 3500 personer registrert i basen. Begrunnelsen for nedleggelsen var at NAVs oppgave primært er å få folk som ikke er i arbeid inn i arbeid, at NAV ikke besitter den nødvendige kompetansen om likestillingstiltak, samt at det finnes en del andre baser som til en viss grad dekker samme behov.

Andre kasus: Innovasjon Norges styrekandidatbase.

Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (SND) fikk i 1998 pålegg fra regjeringen om flere kvinnerettede tiltak. En arbeidsgruppe ble nedsatt for å kartlegge situasjon og behov, og man fant at gode tiltak ville være å øke andelen kvinner i styrer og ledelse, samt å satse på flere kvinner innen entreprenørskap. Antagelser om at kvinner ikke føler seg kompetente førte til at SND anså formelle kurs i styrearbeid og ledelse som et godt virkemiddel for å øke kvinneandelen. Den praktiske utformingen av basen ble gjort etter mønster av en kvinnebase

innen fiskerinæringen, og i samarbeid med Kilden som sto for den tekniske driften av basen. I motsetning til Likestillingssenteret ønsket SND en kvalitetssikring av kandidatene i sin base, ved at alle som minstemål måtte gjennomføre 6 studiepoengs kurs i styrearbeid, eller dokumentert solid erfaring fra styrearbeid. (Innovasjon Norge 2008)

Fra 1999 har SND opprettet en database over de personene som har gjennomgått kurs i styrearbeid. Disse kursene ble utviklet i samarbeid med Handelshøyskolen BI og NHO. Fra og med 2004 ble SND del av Innovasjon Norge. Kursene koordineres av Innovasjon Norges lokalkontorer, og holdes av BI¹⁰, eller andre høyskoler avhengig av hvilken region av landet man er i. Pris for kursene varierer derfor fra lokalkontor til lokalkontor. Etter bestått eksamen kan man melde seg inn i databasen og registrere CV-informasjonen sin der. Høsten 2008 overtok Innovasjon Norge også den datatekniske delen av basens drift fra Kilden, for å kunne bedre funksjonaliteten.

Innovasjon Norge har ikke egne kurs med nettverksoppbygging som tema, eller egne fora for dette, men de oppfordrer kandidatene til å skaffe seg nettverk i løpet av kurset. I motsetning til de andre tiltakene som rettes mot å øke kvinneandelen utelukker ikke Innovasjon Norge menn fra opplegget. Basen skal fremstå som en kompetansebase, ikke en kvoteringsbase. Kvinnene blir på kursene kjent med menn både som kontaktpersoner og som konkurrenter og mennene som er på kursene skal bli klar over kvinnene. I slutten av september 2008 var det 2049 personer registrert i databasen, en marginal overvekt av disse var kvinner.

Tredje kasus: NHOs Female Future

NHOs program Female future ble i første omgang gjennomført som et tidsavgrenset prosjekt fra høsten 2003 til våren 2005 med målsetning om å øke antall kvinner i medlemsbedriftenes styrer og ledelse. Samt at denne økningen ikke skulle komme i konflikt med NHO-medlemmenes interesser. I starten skal fokuset mye ha vært rettet mot ASA, selv om majoriteten av NHOs medlemmer ikke har denne organisasjonsformen. Kvinneandelen i styrene til NHOs medlemmer økte i denne perioden fra ca 6 % til ca 21%. Dette ble tatt som et tegn på at kvotering var unødvendig, og at andre tiltak var mer effektive. Etter en evaluering ble imidlertid et utvidet program etablert i 2006, for å vare ut 2008. Dette

¹⁰ Hos BI er dette BIK 2401 Styrekompetanse I og eventuelt BIK 2907 Styrekompetanse II.

prosjektet skulle gis sterkere fokus på lederutvikling, nettverksbygging, styrekompetanse og synliggjøring av deltakerne. Etter det har programmet blitt en varig del av tjenestene NHO yter til sine medlemmer.

NHO oppfordrer medlemmene sine (bedrifter) til å bli med i Female Futureprogrammet. Deretter velger interesserte bedrifter selv ut gode kandidater for talentutvikling. Bedriften, talentet og NHO utarbeider så en intensjonsavtale, med målsetninger for utvikling. Før kandidaten gjennomfører programmets kursopplegg, kan registrere seg i databasen, og bli et medlem av nettverksgrupper.

Programmet består av følgende obligatoriske deler: Personlighetstesting, lederutvikling, nettverksbygging og retorikkurs i regi av ulike konsulentfirmaer samt styrekompetansekurs i regi av BI, eller andre høyskoler. Kursene i styrearbeid er de samme som Innovasjon Norge sender sine kandidater på, men rekrutteringen til basene er ulik, siden det er bedriftene som velger ut kandidatene til NHOs program. Deltakeravgiften er kr. 25 000,- per person. I slutten av september 2008 var 377 kvinner registrert i Female Futures base.

Fjerde kasus: Norges Juristforbunds Justitias Døtre

Norges juristforbund har programmet Justitias Døtre. På bakgrunn av Norges Juristforbunds prinsippprogram for 2004 skal forbundet arbeide for likestilling. Forbundet konstaterer i samme dokument også at Juristers kompetanse er godt egnet for lederroller. Det ble derfor satt i gang et forprosjekt 01.01.04 "Kvinnenettverk for jurister" Det var stor åpning av nettverksarbeidet på Grand Hotell. Nettverket har senere blitt utvidet og byttet navn til Justitias Døtre. Det holdes nå kurs i Oslo, Bergen, Trondheim og Tromsø. Det finnes grupper i flere deler av landet. I slutten av 2005 ble forsøksprosjektet utvidet med et år til utgangen av 2006, og det ble planlagt geografiske utvidelser. Senere har programmet fått status som en varig del av tjenestene Juristforbundet yter. Justitias Døtre som har nå tre typer tilbud til sine kvinnelige forbundsmedlemmer: Nettverk, kurs og en database.

Nettverkene består av grupper på 8 til 15 som er selvgående, har leder og mentor (det vil si jurist som er profilert innen styre og ledelse), er koordinert og hjelpes i gang av Juristforbundet sentralt. Det inviteres til foredrag om temaer innen styre og ledelse, og det oppfordres til mingling. Omtrent 100-150 medlemmer var aktive i slikt nettverksarbeid i slutten av september 2008.

Kursene arrangeres i samarbeid med konsultentselskapet Damsgaardgruppen. Opplegget er utarbeidet og ledet av organisasjonspsykolog Bjørn-Frode Jacobsen, og innebærer at det er mulig å gjennomføre to kurs om praktisk styrearbeid, et grunnleggende og et for viderekomne. Det gis tilsvarende også to kurs i ledelse. Kursene går over kortere tid enn de Innovasjon Norge og NHO bruker, og det gis ikke studiepoeng. Disse kursene har ofte gjesteforedrag av BI-forskere og profilerte jurister. Prisen for deltagelse er 3500,- per kurs.

Man må være medlem av Norges Juristforbund og kvinne for å kunne melde seg inn i basen. I slutten av september 2008 var det 639 kvinnelige jurister registrert i basen.

Andre alternativer for valg av studieobjekter

De fire programmene som studeres er de fire som fantes da studien ble påbegynt. Det virket naturlig å ta for seg alle når man først begynner. På denne måten kan det skapes et mer helhetlig og komplekst bilde av fenomenet. Dette gjelder særlig siden hver enkelt av organisasjonene som har satt i gang tiltak har vært klar over at de arbeider i et felt med andre lignende aktører. Organisasjonene utgjør hverandres omgivelser og betingelser. I tillegg blir trekk ved hvert enkelt program tydeligere når det holdes opp mot variasjonene i alle de tre andre.

Det har i tillegg til disse fire vært noen baser med lokal geografisk tilknytning, eller spesifikk bransjetilknytning, eller som har baser uten offentlig tilgjengelighet, men disse har ikke på samme måte vært del av nasjonale likestillingstiltak. Disse basene defineres som utenfor interesseområdet for denne avhandlingen med begrunnelse om at det fra det overordnede prosjektet er forespurt om å gjøre en bestemt oppgave, nemlig å utrede databaser for å kaste lys over prosessene rundt endringer i loven for allmenne aksjeselskap, og at jeg gjør en antagelse om at noen og ikke andre typer prosjekter kan ha hatt betydning i den forbindelsen. Slike regionale eller bransjespesifikke baser¹¹ kunne også vært studert, men noen slags avgrensninger må gjøres, og det kan antas at disse har vært mindre viktige for debatten. Den store omtale de offentlig tilgjengelige basene har fått i media er en indikator på at de er

¹¹ Basen til Juristforbundet ligner mer på denne typen baser, fordi den utelukkende består av jurister, men den skiller seg fra de mer avgrensede basene ved at den ikke retter seg mot mottager i en avgrenset bransje.

oppfattet som viktige, og at de har blitt mer viktige for norsk samfunnsutvikling som et resultat av denne omtalen.¹²

Innsamlingsmetode, materiale og analysemetodene

Innsamlingen av data ble gjort ved et møte hos hver av organisasjonene som drev rekrutteringsprogrammene sommeren 2008. Der ble det gjennomført intervjuer om opprettelse, drift og resultater av programmene. Det har også vært noe korrespondanse med organisasjonene i ettertid, men denne har i all hovedsakelighet handlet om å få tilgang til ulike dokumenter. På denne måten er det blitt gitt tilgang på ulike dokumenter som var lagd for intern bruk. Det er innhentet informasjon fra organisasjonenes internettsider.

Internettdatabasen Atekst-retriver er brukt for systematisk å samle all avisskriving om de fire programmene. Det er gjennomført analyser av disse ulike typene dokumenter og av intervjuene som ble gjort ved møtene. Det historiske forløpet basene inngår i er rekonstruert ut fra disse dataene. Problemstillingene for oppgaven besvares på bakgrunn av denne rekonstruksjonen. Oppgaven ser nå ut som en rettlinjert bevegelse, men i realiteten har det vært en sirkelbevegelse i flere runder, mellom spørsmål, teori og empiriske funn, eller forhåpentligvis en spiral mot stigende forståelsesnivå.

Hvordan oppgaven er strukturert og hva kapitlene inneholder

Første kapitel inneholder introduksjon av oppgavens tema, faglig og samfunnsmessig betydning, problemstillinger, en skissering av tidligere forskning som er gjort på omkringliggende temaer og innholdet i de følgende kapitlene.

Andre kapitel inneholder de teoretiske perspektivene som brukes til å belyse problemstillingen, det innebærer en presentasjon av Mertons begrep om sosiologisk

¹² Det argumenteres ikke her for at det ikke kan være viktig å undersøke hva headhunterfirmaer og lignende organisasjoner har gjort for utviklingen av mangfold i styrever, men det er et annet tema, og må i så fall gjøres i et annet forskningsarbeid.

ambivalens, Kingdons perspektiv om hvordan praktisk politikk oppstår, DiMaggio og Powells teori om isomorfi i organisasjonslivet, og Ahrnes beskrivelse av hvilke generelle trekk stater har som organisasjoner. Det redegjøres for relevansen av hvert enkelt bidrag, og hvilke implikasjoner de får for den videre studien.

Tredje kapitel beskriver datagrunnlaget og metodene som er brukt for å besvare problemstillingene. Avgjørelsene som er tatt begrunnes. Sterke og svake sider ved de ulike dataene og måten de er produsert vurderes opp mot andre tilnæringsmåter. Slik settes leseren i stand til å vurdere de senere funnenes gyldighet.

Fjerde kapitel gjør rede for den historiske utvikling av programmene med de fire databasene. Det vises hvordan to programmer ble startet på bakgrunn av et statlig initiativ med en diffus målsetning om å bedre likestillingen i Norge. Denne starten bidro til utviklingen av en lovendring som innebærer kvotering av kvinner til styreverv i en rekke organisasjoner. Noe som igjen førte til opprettelsen av de to siste programmene som undersøkes i denne studien. Disse ble opprettet av private organisasjoner som hadde interesse av å påvirke rekrutteringen av kvinner som nå var forestående.

Femte kapitel beskriver resultatene av programmene med de ulike databasene. Det gjøres rede for en teoretisk inndeling av ulike effekter, deretter vurderes hvilke faktiske effekter som kan påvises empirisk. Det ser ut til at den mest omfattende effekten av databasene er at de bidro som argumenter for den omtalte lovendringen, noe som igjen førte til et stort antall nyrekrutteringer av kvinner. Det ser ikke ut som kandidater i særlig grad er rekruttert på bakgrunn av tilstedeværelse i basen. Derimot kan det hende at kursene som er knyttet til styrearbeid over tid bidrar til å øke profesjonaliseringen av både rekrutteringen til styreverv og selve styrearbeidet.

Sjette kapitel forsøker å drøfte elementer fra de to foregående kapitlene opp mot de teoretiske bidragene som er presentert i andre kapitel. Det gjøres i kapitel fire og fem en del påfallende konstateringer. Disse mer pussige fenomenene drøftes ut fra teori og forskning, i hovedsak den som presenteres i andre kapitel av oppgaven.

Sjuende kapitel avsluter oppgaven med å gi en oppsummering av funnene fra de tidligere kapitlene og komme med konkluderende svar på problemstillingene fra første kapitel.

2. Teori

Ved en omfattende undersøkelse av et nytt fenomen er det praktisk nødvendig med noen strukturerende antagelser om det man skal se på. Selv om det i kontakt med feltet skulle vise seg at noen av disse antagelsene var feil, eller for generelle og utydelige, eller for tydelige og bare sanne i avgrensede tilfeller, vil antagelsene ha gitt undersøkelsen nødvendig retning og målrettethet. I dette kapitlet gjøres det rede for teorier og begrep som kan kaste lys over studieobjektene i denne avhandlingen, og konteksten eller det historiske forløpet de ble utviklet under. Det vil si teorier som forklarer hvordan organisasjoner setter i gang nye tiltak. Siden det er fire ulike kasus som undersøkes for å gjennomføre studien av rekrutteringsprogrammer med databaser vil det forventes at det er fruktbart å vurdere likheter og forskjeller mellom disse. Det vil derfor vises teorier som forklarer hvorfor det foregår ensrettende utvikling av organisasjoner i et felt og/eller eventuelt differensiering av organisasjoner i et felt. I tillegg presenteres et perspektiv for å forklare hvordan problemer og løsninger kommer inn i offentlig politikk.

Siden det ikke er noe tidligere forskning på databaser i likestillingsarbeid vil det være nødvendig å finne mer generelle teoretiske bidrag som kan klargjøre hva slag prosesser som har foregått, og hva man på forhånd må kunne anta og se etter når man skal analysere hendelsesforløpet. Fire slike teorier blir presentert her: Mertons teori om sosiologisk ambivalens, Ahrnes teori om hva som skiller stater fra andre organisasjoner, DiMaggio og Powells teori om hvordan organisasjoner blir likere ved isomorfi-mekanismer, og Kingdons teori om agendasetting i offentlig politikk. Etter fremstillingen av hver enkelt teori forklares det hvordan begrepene i teorien peker ut antagelser om problemstillingene.

De følgende problemstillingene for denne studien er stilt i forrige kapitel: Hvorfor ble det startet prosjekter med databaser og som del av virkemidlene for å bedre rekruttering av kvinner til styrer og ledelse? Hvordan ble databaser og andre virkemidler tatt i bruk for å bedre rekrutteringen av kvinner til styrer og ledelse? Hva slags følger fikk prosjektene for å bedre rekruttering av kvinner til styre og ledelse? De teoretiske bidragene som presenteres i

dette kapitlet klargjør forhold ved problemstillingene og peker ut undertemaer ved problemformuleringene.

Sosiologisk ambivalens, tvetydighet i roller

Allerede i innledende kartlegging av problemområdet for denne oppgaven ble det klart at flere av organisasjonene som undersøkes på ulike tidspunkt har gjort handlinger som det er vanskelig å få til å harmonere med andre handlinger eller utsagn fra samme organisasjon. Formålet med å presentere Robert Mertons beskrivelser av sosiologisk ambivalens er å forutse og forvente en viss grad av labilitet og tilsynelatende kaotiske handlinger når man skal gjøre en sosiologisk studie. Og å skape klarhet om at dette kan skyldes, ikke bare at organisasjoner over tid og på et hvert tidspunkt består av ulike individer og at de over tid møter ulike kontekstuelle utfordringer, men at organisasjoner, som individer, også på et hvert tidspunkt kan stå ovenfor internt motstridende preferanser (Forstått som psykologisk ambivalens, i tilfellet av organisasjoner aggregert opp av antallet mennesker som deltar) og motstridende forventninger som de må forholde seg til. Det er dette siste som med Mertons begrepsmessige nyskaping omtalt som sosiologisk ambivalens.

Sosiologisk forskning handler ofte om enkeltaktører, men alltid om mer enn enkeltaktører. Merton innfører begrepet *sosiologisk ambivalens* for å vise hvordan sosiale forhold skaper motsetningsfulle forventninger til enkeltaktører. ”The sociological theory deals with the processes through which social structures generate the circumstances in which ambivalence is embedded in particular statuses and status-sets together with their associated social roles.”¹³ (Merton 1996, 124) Begrepet er inspirert fra det psykologiske begrepet om ambivalens, men i motsetning til dette er sosiologisk ambivalens definert av sosial strukturer som roller og sosiale posisjoner, ikke personlighet eller sinnstilstander. (Merton 1996, 123)

¹³ Det er uenighet om hvor vidt disse kravene som stilles til aktørene innebærer frihet eller begrensninger, det kan argumenteres for at flere krav gir mindre frihet, men Merton (1996) argumentere for at denne ambivalensen i forventninger åpner for det spillerommet aktører trenger, for eksempel den graden av personlig skjønn en lege trenger å bruke i sin legegjerning. Sartre gjør samme poeng i *Eksistensialisme er humanisme*. Der eksempelet er at en sønn som både bør dra ut i krigen for å forsvare sitt land, og bli hjemme for å pleie sin syke mor, er utlevert til å velge selv, på bakgrunn av de normative vurderinger han selv gjør.

Det kan trekkes et skille mellom det som kalles sosiologisk ambivalens i *avgrenset* og *bred* forstand. Avgrenset ambivalens forekommer bare der det finnes ambivalens som resultat av at en enkelt rolle innen en sosial status har internt motstridende normer. I bredere forstand brukes sosiologisk ambivalens om alle typer tilfeller der normative forventninger kommer i konflikt med hverandre som følge av forventninger knyttet til det Merton omtaler som en status eller et sett med statuser i et samfunn. (Merton 1996, 123) Eksempel på slike statuser kan være sosiale posisjoner som å være terapeut eller professor, mens rollene utgjør sett av forventninger knyttet til relasjoner som man inngår som del av det å ha den sosiale statusen. For eksempel vil det til rollen terapeut for en lege være forventninger som er "... distinct from other roles of his or her status as researcher, administrator, [...] etc.". (Merton 1996, 123) Siden forventningene er avskilt kan de også være motstridene.

Merton gir eksempler på seks ulike typer av sosiologisk ambivalens som en aktør kan oppleve. Den første er ambivalens der det er konflikt mellom normene som styrer en enkelt rolle innenfor en enkelt status. Dette illustreres med forventningene om at leger som terapeuter skal være både empatiske ovenfor pasienter, men samtidig unngå å være affektiv i legegjerningen. (Merton 1996, 124) At enkeltpersoner kan ha flere sett av statuser utgjør en annen mulighet for ambivalens, i det statuser som f. eks. yrkesaktiv og foreldre kan stille motstridende krav til den samme aktøren. Dette er fremdeles sosiologisk og ikke psykologisk ambivalens i den grad dette kan vises å være normative forventninger som foreskrives av samfunnet, og ikke bare er varierende deler av aktørens sinn. (Merton 1996, 126) En tredje type forekommer når det er konflikt mellom flere roller innenfor en status. Som eksempel gis rollene forsker, underviser og administrator som deler av statusen som professor. (Merton 1996, 127) En hel kultur kan også ha verdier som viser seg som normer i motsetningsforhold til hverandre, dette er en fjerde kilde til sosiologisk ambivalens. For eksempel konflikter mellom familien og næringslivet som viktigste institusjon. Slike oppfatninger er gjerne spredd hos store deler av en befolkning mer eller mindre uavhengig av roller og statuser. (Merton 1996, 127) Konflikter mellom kulturelt definerte mål for hva man bør forsøke å oppnå kan stå i konflikt med sosialt strukturerte (legitime) muligheter eller veier til å oppnå disse målene. Det utgjør en femte form for ambivalens. (Merton 1996, 128) En aktør kan også oppleve konflikt mellom målsetninger som er definert av ulike sosiale grupper med ulike verdier. Dette oppleves særlig ofte av personer som erfarer geografisk eller sosial mobilitet (Merton 1996, 128-129) når disse beveger seg fra en gruppe til en annen.

Normer og motnormer

Det ser altså ut til at roller er styrt av sett eller par av normer og motnormer. Karakteristikker ved roller er ikke uttømt ved beskrivelse av dominerende trekk. (Merton 1996, 1129) Dette kan innebærer at man kan beskrive en mer dynamisk aktør enn tilfellet er hvis aktører eller roller beskrives som styrt av entydige normer eller interesser. De ulike kildene til ambivalens bidrar til ulike typer problemløsende adferd, som å veksle mellom den ene typen adferd som foreskrives en aktør, og den motsatte, eller å komme til et kompromiss mellom ytterpunktene.

På denne måten blir det tydelig at sosiale situasjoner kan få noe dynamisk eller labilt over seg. "We propose that *the major norms and the minor counter-norms govern role-behavior to produce the core type of ambivalence.*" (Merton 1996, 129) Disse motstridende normene ses som mulighetsbetingelser for at utøvere av en rolle skal kunne handle med den fleksibiliteten som rollen krever for å oppfylle sine målsetninger. (Merton 1996, 130) Det innebærer med nødvendighet en del motstridende adferd og holdninger fra enkeltaktører og ulike aktører i samme situasjon.

Relevans for oppgaven

Ambivalensene påføres aktørene av andres forventninger som en del av sosial samhandling, men utgjør også en del av grunnlaget for sosial samhandling. Begrepet om sosiologisk ambivalens i sine ulike former viser hvordan ulike roller eller statuser gir ulike aktører forskjellige verdier og målsetninger, men også hvordan aktører kan ha konflikter innen seg selv. Der samfunn behandler interne kulturkonflikter vil verdiene som prioriteres på den ene siden av konflikten også ha en viss aksept som motnorm på den andre siden. Det blir derfor viktig å forvente at en handlemåte fra en aktør ikke utelukker at en motstridende handling kan gjøres på et senere tidspunkt. Dette kan forklare at det er en grunnleggende labilitet bygget inn i all sosial organisering. Det er derfor avgjørende å kartlegge motstridende normer og interesser for å forstå forutsetningene for aktørers handlinger som det ellers ikke gis noe vokabular for å forstå.

Man kan likevel stille spørsmål om hva slags muligheter dette rammeverket gir for å påvise reelle endringer i normer eller preferanser over tid, slik som hvis de uttalte målsetningene til en organisasjon endres, fra for eksempel å forhindre kvotering av kvinner til å sørge for at kvoteringen av kvinner ikke blir mislykket. Hvis det for eksempel forekommer en

målutvidelse eller målforskyvning, slik for eksempel Berrefjord og Hernes (1978, 98) beskriver at storforetakene utvikler seg til mer og mer å bli politiske aktører, ikke bare aktører som driver produksjon og profittmaksimering. Under et begrepsapparat for sosiologisk ambivalens ville man kunne påvise at det finnes flere normer og motnormer, men for å beskrive endringer i disse over tid ville man måtte ha svært inngående kunnskap om aktører over et langt tidsrom.

Dette innebærer at man i forskning må være nøye med å vurdere og begrunne hvorvidt pussige kombinasjoner av handlinger eller utsagn kan skyldes ambivalens eller reelle og kanskje mer varige endringer over tid.

Selv om aktørene møter forventninger som skaper ambivalens, så kan man stille spørsmål ved om det i virkeligheten finnes motstridende normer som så klart formulerte i rolleforventninger som Merton beskriver, eller om dette i større grad er svært diffuse fordringer som forstås og fortolkes svært ulikt av ulike aktører som har de samme rollene og statusene. Ofte må rollene og deres normsett heller tolkes som idealtyper enn som empiriske størrelser.

Beslutningsvinduer og strømmer, Kingdons teori om hvordan offentlige agendaer settes

Utviklingen av de fire prosjektene for å bedre rekrutteringen av kvinner har på ulike måter vært forbundet med endringen av loven for allmenne aksjeselskap. Det ville derfor bli nødvendig å kunne forholde seg til denne lovendringen analytisk, og å finne et teoretisk grunnlag for å forstå hva slags prosesser slike endringer er. I boken *Agendas, Alternatives, and Public Policies* etablerer John W. Kingdon (2003) et teoretisk perspektiv for å beskrive og forklare hvordan ulike problemer og løsninger kommer på politiske myndigheters dagsorden og hvordan problemer og løsninger endrer seg over tid.

Å utforme praktisk offentlig politikk (public policy) kan forenklet sies å bestå av et sett med fire delprosesser: Sette agendaen eller finne problemer å konsentrere seg om, spesifisere alternativene man velger blant når en avgjørelse skal gjøres for å løse problemer, gjøre valget av problem og løsning eller sette makt bak avgjørelsen og til

sist å implementere den avgjørelsen som er tatt. Kingdons bok dreier seg om de to første av de fire delprosessene. Her følger en forenklet fremstilling av dette perspektivet.

Prosessene

Kingdon posisjonerer sitt eget perspektiv i forhold til tre andre tilnærminger: Studier av ideers opprinnelse, modeller med rasjonelle aktører og modeller for endring basert på marginale endringer.

Det er samfunnsvitenskapelig sett ofte lite interessant akkurat hvor en ide om et problem eller en løsning oppsto, siden studier av dette viser at ideer er svært frittflytende, og det kan være vanskelig å vise hvordan de har beveget seg. "Seeds come from many places. Why they germinate, grow and flourish is much more interesting than their origin." (Kingdon 2003, 82) Hvis man kan spore ideer bakover i tid vil man gjerne komme inn i en uendelig regress der noe har ført til noe annet lignende, men der det å sette et definitivt startpunkt blir mer et analytisk grep enn en forklarende beskrivelse.¹⁴ Langt mer viktig er det å klarlegge hvordan disse ideene kommer til å bli anerkjent som viktige eller riktige, i en slik grad at de kan bli en del av den praktiske politikken.

Det finnes en del situasjoner der avgjørelser tas rasjonelt, i den forstand at målsetninger klargjøres og rangeres, alle alternativer kartlegges og den mest formålstjenelige handlingen for å nå målene velges, men ulike studier tyder på at dette i langt de fleste tilfeller ikke er tilfellet, fullkommen rasjonalitet i mange situasjoner er alt for krevende i forhold til tid og resurser. Målsetninger viser seg ofte å ha vært uklare ved igangsettelsen av et prosjekt. Stor klarhet om målsetninger kan også være en egen kilde til konflikt, fordi man kan være uenig om målsetninger, men ofte bli enige om praksiser. (Kingdon 2003, 82) Spørsmålet om graden av rasjonalitet i en prosess må likevel sies å være et empirisk spørsmål.

I svært mange situasjoner skjer endringer inkrementelt, altså i svært små steg om gangen.¹⁵ Dette kan skyldes at man i stor grad uten videre tar nåværende status for gitt på grunn av

¹⁴ Dette kan selvfølgelig likevel ha stor historisk interesse, selv om det sosiologisk sett virker uviktig.

¹⁵ Dette er for eksempel beskrevet i Lindblom, C. E. (1959): "The Science of Muddling Through", *Public Administration review* 14: 79-88.

vanemessighet, eller også av klokskap, siden man på denne måten kan man prøve og feil, og gjøre endringer der alt annet holdes konstant. Beslutningstagere sparer seg for å forholde seg til den svært komplekse situasjonen det er å gjøre store endringer. Slik kan man slippe å måtte kalkulere alt for store mengder informasjon. Selv om denne beskrivelsen av endring gjelder i mange situasjoner så kan den ikke anvendes for å forklare de svært interessante tilfellene der det settes i gang store endringer.

For å beskrive hvordan store endringer igangsettes lager Kingdon en modifisering av Cohen, March og Olsens (1972) *garbage can model of organizational choice*. Denne modellen er ment å beskrive avgjørelser i organisasjoner som er i en tilstand av ordnet anarki, det vil si der ulike preferanser eller mål er uklart formulert eller i uoverensstemmelse med hverandre, der det er uklarhet om tilgjengelig teknologi og organisasjonens arbeidsprosesser, og der det er varierende hvem som faktisk står for eller har innflytelse på avgjørelsene. (Kingdon 2003, 89) Det avgjørende poenget her er at problemer, løsninger og aktører med innflytelse er uavhengige av hverandre og kan skifte over tid. På et hvert tidspunkt en avgjørelse skal tas vil en rekke tilfeller av disse tre kategoriene finnes, og de kan koble på mange ulike muligheter. Siden hver kategori til en hver tid inneholder flere ulike alternative elementer, og disse forstås som å være i stadig endring over tid, kan disse tre kategoriene beskrives med metaforen strømmer. Til en hver tid vil det være en rekke ulike elementer i hver av strømmene som organisasjoner kan benytte seg av ved avgjørelser. Organisasjonen blir dermed som en søplebøtte der det samler seg opp en rekke problemer, løsninger og aktører som kan settes sammen på ulike måter. Koblinger av elementer fra de tre strømmene er da ofte ikke formålsrasjonelle prosesser. En aktør innen organisasjonen kan for eksempel ha en god løsning som man venter på et passende problem for, eller en kombinasjon av problem og løsning kan "vente" på at et mottagelig politisk miljø av aktører og holdninger oppstår. For eksempel kan *new public management* som virkemiddel for å løse *utfordringer i helsesektoren* ligge og vente på at en *høyrebølge* skal bre seg blant velgere og aktører som er mottagelige for denne typen tenkemåter skal komme i posisjon til å ta avgjørelser. Ved kritiske tidspunkt oppstår disse koblingene. Tidsrom når slike koblinger kan inntreffe fordi elementer fra de tre strømmene kan settes sammen på en overbevisende måte, kan kalles mulighetsvinduer. Slike vinduer har bare en begrenset varighet, da det politiske klimaet er i stadig endring, og ulike problemer og løsninger stadig formuleres. (Kingdon 2003, 94)

Som oppsummering kan man si at handlinger skjer oftere hvis alt ligger til rette for det samtidig. Avgjørelser blir tatt og prosjekter blir lettere satt i gang hvis problem, løsning og politisk mottagelighet kan knyttes til en pakke for en enhetlig avgjørelse. (Kingdon 2003, 204)

Aktører i prosessene

Flere typer aktører tar del i utformingen av praktisk politikk, for eksempel folkevalgte, byråkrater og eksterne aktører som eksperter eller interessegrupper. Disse aktørene virker enten i full offentlighet eller mer unndratt allmennhetens innsyn og kan derfor deles inn i to grupper, ut fra i hvilken grad det er klart for offentlighet at en gruppe aktører tar del i utformingen av den praktiske politikken, henholdsvis de som utgjør synlige nettverk og de som utgjør usynlige. Det ser ut til at synlige grupper eller klynger av aktører som for eksempel politikere har dominerende innflytelse over hvilke temaer som behandles. (Kingdon 2003, 45). Mindre synlige klynger grupper av aktører som for eksempel kan bestå av interesseorganisasjoner eller forskere og konsulenter får mer innflytelse i spørsmålet om hvilke handlingsalternativer som skisseres enn de har i spørsmål om hvilke temaer som behandles. (Kingdon 2003, 71)

Reformaktører kan ha problemer og løsninger som de alltid forsøker å få fram på agendaen, og som når den politiske strømmen når riktig tidspunkt (for eksempel når et flertall av medlemmer i regjeringen er for kvotering) settes i verk, ved at man finner et av de virkemidlene som for tid oppfattes legitime, som lov om kvotering. Eller endringer kan være oppstått på bakgrunn av den politiske strømmen (for eksempel at likestilling er i vinden), og så finnes problemer (for kvinner i næringslivets toppskikt) og løsninger (kvotering, databaser) som er populære i befolkningen. Selv om Kingdon mener det er flertallets oppdagelse av ideene som er det avgjørende skal man likevel huske at disse ideene kommer fram ikke bare fordi mange oppdager dem samtidig, men også fordi noen arbeider hardt for at de skal bli oppdaget. Dette er således en strukturtung teori, men ikke en ren strukturteori.

Relevans for oppgaven

I følge dette teoretiske perspektivet skjer altså ikke endringer ved prosesser i en bestemt rekkefølge. Selv om det må være elementer fra alle de tre strømmene, i et tidsrom der den gitte kombinasjonen er aktuell, så følger ikke prosessen bestemte stadier, steg eller faser.

Koblingene er likevel ikke helt tilfeldig. Innenfor strømmene av problemer og løsninger er det noen trekk ved ideer som blir populære. For at noe skal oppfattes som et problem må det bryte med grunnleggende normer for hva som er riktig. Dette kan bli tydelig gjennom ulike indikatorer, tilbakemelding innen offisielle kanaler eller ved fokuserende hendelser som katastrofer, eller sammenbrudd av tidligere handlemåter. Løsninger må for eksempel være i overensstemmelse med grunnleggende normer, være teknisk mulige, og kunne gjennomføres innen budsjettet. Den politiske temperaturen i et samfunn er ofte, selv om den kan være skiftende, også i mange henseende relativt stabil over tid som følge tidligere historie.¹⁶ (Kingdon 2003, 216)

Dette teoretiske perspektivet bør være skreddersydd for å beskrive og forklare endringen av loven for allmenne aksjeselskap. Det bør derfor kunne finnes en pakke av elementer fra de tre strømmene som utgjør et vindu av mulighet. Det bør derfor når det skal gjøres en beskrivelse av hvordan en slik lovendring har oppstått gjøres forsøk på å avdekke vinduet og de avgjørende elementene som er koblet sammen. Samtidig bør det klargjøres hvem som har vært aktører i prosessen, både de synlige, og i den grad det er mulig, de mindre synlige.

Kan samme modell brukes både for endringene i loven om allmennaksjeselskap og offentlige og private organisasjonenes prosjekter for å bedre rekruttering av kvinner? Modellen bygger på studier av amerikansk politikk, men den kan ha overføringsverdi til andre organisasjoner, men det innebærer at den kompliseres noe. I den grad organisasjonene er det motsatte av ordnede anarkier, må man anta at modellen mister sin anvendelse. Det skulle likevel ut fra Mertons teori om sosiologisk ambivalens være klart at man ikke kan avvise for eksempel uklare problemstillinger a priori for noen aktør. Det kan derfor være verdt å også undersøke i hvilken grad organisasjonen opplever usikkerhet om teknologi og prosesser i sin virksomhet.

Hvis de fire prosjektene for å bedre rekruttering, og lovendringen for allmennaksjeselskap, har oppstått innen mulighetsvinduer for organisasjonene som har styrt disse prosjektene, er det også her interessant å avdekke hendelsesforløpene dette skjedde under, med fokus på de ulike strømmene av problemer, løsningsalternativer og oppfatninger innen hver av

¹⁶ Jamfør for eksempel uttrykket: Hovedlinjene i den norske utenrikspolitikken ligger fast.

organisasjonene og allmennheten. For å foregripe funnene er det også mulig at loven og prosjektene kan ha utgjort strømmer som åpnet slike vinduer for hverandre.

På et punkt må det likevel et forventes et avvik fra staters politiske avgjørelser til andre organisasjoners. Det er der det i modellen, i spørsmål om politisk strøm, henvises til tidsavhengige generelle trekk ved den politiske innstillingen til befolkningen i en stat. Selv om denne opinionen som utgjør den politiske strømmen analytisk oppfattes som en gruppe, vil det for organisasjoner være slik at denne gruppen utgjør to ulike roller, eiere – slik befolkningen i et demokrati har et eierskap til politikken, og derfor kan kaste de styrende ved neste valg, og opinionen mer som samfunn rundt organisasjoner, som øver innflytelse på mer subtile måter, ved å påvirke normene uten direkte sanksjoner, men med forventninger og fordringer. For private organisasjoner vil disse to rollene nemmelig være tildelt to ulike grupper som utgjør et politisk miljø, eiere eller medlemmer, og den normativt vurderende og sanksjonerende omverden bestående av resten av befolkningen. Hvis de to ulike gruppene har ulike interesser eller normer vil gruppenes relative innflytelse på organisasjonen måtte forventes å være avgjørende for organisasjonens handlinger. Det vil derfor være viktig å kartlegge om den politiske strømmen har flere undergrupper som er mer eller mindre innflytelsesrike og tett knyttet til de organisasjonene som undersøkes.

Det mest kontroversielle med dette perspektivet er likevel at noen aktører kan ønske handlinger fordi de er knyttet til å bruke bestemte løsningsmetoder, mer enn å løse bestemte problemer. Hvis hver av organisasjonene som opprettet databaser på ulike tidspunkt opplevde mulige vinduer for handling der løsningen var å opprette prosjekter som inneholdt databaser må man spørre seg: Hva slag problemer koblet de sammen med disse løsningene, og hvilket politisk miljø oppfattet de at de handlet innenfor?

Merton og Kingdon: Ulik forståelse av aktører i tid

Teorien om sosiologisk ambivalens og teorien om strømmer og vinduer vektlegger aktørers endring over tid på ulike måter. Sosiologisk ambivalens fokuserer på forventninger til aktørene. Disse forventningene eller fordringene har en viss varighet over tid, i en slik utstrekning at de kan forbindes med ulike roller eller sosiale posisjoner, ikke bare enkeltindivider. I teorien om strømmer og vinduer beskrives det derimot hva slags betydning

muligheter har for aktøren, og hvordan disse skifter over tid. Forskjellen har stor likhet med Mertons femte kilde til ambivalens, der kulturelt definerte mål [eller forventninger] er i konflikt med mulighetene sosiale strukturer oppviser.

Disse teoriene på er likevel ikke helt entydige på hvor dynamiske aktører kan være. Roller endres selvfølgelig også over tid, og noen beslutningsvinduer kan formodentlig være åpne lenge, men selv om sosiologisk ambivalens skaper et visst handlingsrom virker det vanskelig å forklare raske endringer i muligheter på bakgrunn av roller. Dette viser at det kan være avgjørende for fortolkningen av rekrutteringsprosjektenes utvikling om aktørene har vært (mest) preget av andres forventninger eller egne muligheter, og om disse har vært stabile eller i betydningsfull endring i den aktuelle tidsperioden.

Isomorfi

Siden organisasjonene som studeres i denne undersøkelsen vet om noen eller alle av de lignede prosjektene andre gjennomfører for å bedre kvinnerekrutteringen, og siden alle må forholde seg til de samme eller mange av de samme aktørene er det grunn til å forvente at det som kalles isomorfi oppstår. Dette er en teori som ikke bare tar for seg de første av de fire stadiene Kingdon identifiserer for å gjennomføre en organisatorisk handling, den har også innvirkning på selve det å gjøre beslutninger og måten de blir implementert på. Den vil derfor kunne utfylle bildet av de historiske hendelsesforløpen til rekrutteringsprosjektene.

I en artikkel fra 1983 beskriver DiMaggio og Powell det de kaller institusjonell¹⁷ isomorfisme¹⁸ i organisasjonelle felt. Når en gruppe organisasjoner begynner å fremtre som et felt¹⁹ vil de bli likere og likere, som resultat av at aktører i organisasjonene innfører endringer. Dette er ikke bare som en følge av materielle behov, men også et svar på behovet

¹⁷ Her kan det være aktuelt å sette inn en note om skillet mellom kompetitiv og institusjonell isomorfi.

¹⁸ Hawley (1968) beskriver isomorfi som: “ a constant process that forces one unit in a population to resemble other units that face the same set of environmental conditions.”

¹⁹“ By organizational field, we mean those organizations that, in aggregate, constitute a recognized area of institutional life: key suppliers, resource and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce similar services or products.” (DiMaggio og Powell 1983, 148) Altså ikke bare ulike organisasjoner som er konkurrenter i et marked.

organisasjoner har for å bygge legitimitet. Dette omtales her som institusjonell isomorfisme. DiMaggio og Powell avdekker tre ulike isomorfske mekanismer eller prosesser: Koersive, mimetiske og normative. (1983, 150) Disse tre isomorfiprosessene må forstås som analytiske typologier, som ikke nødvendigvis er skilt fra hverandre i virkeligheten. De tre ulike prosessene skilles fra hverandre ved at de kommer av ulike årsaker. (DiMaggio og Powell 1983, 150) Typologiene og deres årsaker vil nå beskrives kort.

Koersive prosesser oppstår når organisasjoner tilpasser seg til krav fra en (hegemonisk) størrelse utenfor seg selv. Det kan for eksempel dreie seg om at staten innfører en ny lovgivning som bedrifter må rette seg etter. Men det kan også være snakk om å måtte forholde seg til en leverandør med monopol. DiMaggio og Powell påpeker at selv om dette i stor grad kan være seremonielle endringer, så betyr det ikke at de er uten konsekvenser. (1983, 150) "As a result, organizations are increasingly homogenous within given domains and increasingly organized around rituals of conformity to wider institutions." (DiMaggio og Powell 1983, 150) Det foregår altså en implisitt målforskyvning eller endring av mål.

Mimetiske prosesser foregår når en organisasjon blir mer lik en annen ved å etterligne den første. "Organizations tend to model themselves after similar organizations in their field that they perceive to be more legitimate or successful." (DiMaggio og Powell 1983, 152) Organisasjoner tyr gjerne til denne typen handlinger i situasjoner med stor usikkerhet, for eksempel: "When organizational technologies are poorly understood (...), when goals are ambiguous, or when the environment creates symbolic uncertainty (...). (DiMaggio og Powell 1983, 151). I motsetning til i koersive prosesser er det altså ikke nødvendigvis en intendert påvirkning som forårsaker mimetiske prosesser.

Den tredje typen isomorfisk prosess kan kalles normativt press. Dette oppstår gjerne i forbindelse med profesjonalisering, her forstått som "the collective struggle of members of an occupation to define the conditions and method of their work, to control 'the production of the producers'". (DiMaggio og Powell 1983, 152). Altså som konstitueringen av profesjoner som selvbevist gruppe. Gjennom dannelsen av profesjoner oppstår systemer både for seleksjon og sosialisering som skaper homogene grupper både når det gjelder ferdigheter og oppfatninger/verdier. For eksempel vil sykehus bli like som institusjoner når (lovverk avgjør at en rekke av arbeidsoppgavene bare kan utføres av leger, samtidig som) legene utdannes til å være så like i sitt virke at en av dem i prinsippet skal kunne skiftes ut med en annen. Dette

gjelder i særlig grad for rekrutteringskanalen til ledelse. Når organisasjoner skal rekruttere gode arbeidstagere (fra profesjoner) legges det et press på dem for å fremstå som like god som andre arbeidsgiver, det kan bety å fremstå god på det andre organisasjoner også legger vekt på. (DiMaggio og Powell 1983, 154)

Relevans for oppgaven

Teorien sier ikke noe om hvorfor det ble startet prosjekter med databaser som del av virkemidlene for å bedre rekruttering av kvinner til styrer og ledelse, men den kan derimot si noe likhetstrekk og tiltagende likhet i utformingen over tid.

Det må antas at man kan finne eksempler på at prosjektene har blitt likere over tid som følge av koersive prosesser hvis det har vært felles sterke aktører som har kunnet stille krav til de fire organisasjonene. Som følge av mimetiske prosesser hvis det kan vises at det har vært klarhet om mål og midler for prosjektene. Og som følge av normativt press hvis det kan vises at aktørene som gjennomførte prosjektene alle har felles normer, gjerne på bakgrunn av felles utdanning. Derfor bør det avdekkes om de enkelte forutsetningene for isomorfi lå til rette for og forårsaket lik utvikling. Det må likevel stilles spørsmål ved om man ikke også burde vente det motsatte, at prosjektene prøver å profilere seg gjennom ulikhet. Særlig burde dette kanskje gjelde ikkestatlige organisasjoner som ikke alltid har etterspørsel av tjenester, men bare kan stole på sine egne ferdigheter som tilbyder.

Hvis man finner en økende likhet i prosjektene over tid bør det vurderes om det avtagende mangfoldet har betydd noe for utfallet av prosjektene. Siden disse prosessene ikke er rettet mot eller forårsaket av målsetningen om bedret rekruttering må det antas at det i så fall er negative konsekvenser.

Stater og andre organisasjoner

Som det viser seg i de seneste avsnittene kan det være avgjørende for prosjektenes utvikling om de er gjennomført av statlige eller ikkestatlige organisasjoner. To av organisasjonene i denne undersøkelsen er private interesseorganisasjoner (NHO og Norges Juristforbund) mens de andre to er offentlig styrte organisasjoner (Innovasjon Norge – særlovselskap under Nærings- og handelsdepartementet og NAV – Arbeids og velferdsetaten). De private

interesseorganisasjonene er agenter for medlemmene sine i mer eller mindre direkte relasjoner siden medlemmene i organisasjonen er de som skal ha fordelene av organisasjonenes virke, mens det er et mer indirekte forhold mellom dem som legger føringer for de offentlige organisasjonene (regjeringen) og dem som bruker tjenestene de yter. Dette kan tenkes å ha innvirkning på hvordan prosjekt settes i gang, følges opp og tilpasses brukerne innen de ulike organisasjonene.

Det er ofte antatt at private og offentlige organisasjoner er vesensforskjellige til en slik grad at de utgjør dikotomier. "Ofte uttrykkes dette i stereotype begrepspar som effektivitet og ressursødsling, hurtighet og sendrektighet, flat organisering og byråkrati, omstillingsevne og endringsuvillighet, serviceinnstilling og regelrytteri. Slike allmenne forestillinger bygger i stor grad på ideologiske oppfatninger, anekdoter og vitenskapelig uholdbare sammenligninger." (Nysæther 2002, 8). Heller enn en dikotomi er det mer fruktbart å se organisasjoner som å utgjøre et kontinuum der offentlige og private organisasjoner viser mange felles trekk, der det er flytende overganger mellom hvem som fyller hvilke oppgaver, og hvilke måter disse organisasjonene strukturerer seg og struktureres av omverdenen. For det er i realiteten både slik at stat og næring har sterk innflytelse på hverandre, og at offentlige og private organisasjoner har mange likhetstrekk. I denne utredningen om offentlige og private organisasjoner vil det likevel forsøkes å lage noen generaliseringer, med særlig utgangspunkt i Göran Ahrnes (1998) teori om hva som skiller og forener stater og andre organisasjoner.

Bozeman skriver polemisk at "Some organizations are governmental, but all organizations are public." (1987, IX) Med dette menes blant annet at ingen organisasjoner unndrar seg statens påvirkning. I det minste gjennom lovverket. Opp mot dette kan man sette Stein Rokkans utsagn om at "Stemmene teller, [men] ressursene avgjør" (1987) som poengterer at interessegrupper gjennom resurser legger føringer for offentlige føringer. Det er i stor grad slik at stat og næringsliv øver påvirkning på hverandres avgjørelser. Eksempler på dette kan være hvordan staten påvirket det private norske oljeselskapet Saga til å bli kjøpt opp av Hydro og Statoil i stedet for det franske energiselskapet Elf. (Engelstad m.fl. 2003, 167-185) Et eksempel på hvordan private aktører har innflytelse over staten kan være måten MeritaNordbanken klarte å kjøpe opp Kredittkassen ved å endre statens oppfatning om nødvendigheten av å beholde nasjonal kontroll over eierskapet. "Prosessen viser hvordan et privat selskap skaffet seg innflytelse i en viktig omstrukturering i den norske finanssektoren.

Den viser også hvordan offentlig politikk ble omgjort som følge av en privat aktørs ønske om dette.” (Engelstad m.fl. 2003, 187) Det er derfor tydelig at den eventuelle forskjellen mellom offentlig og private organisasjoner ikke kan være at de virker på ulike arenaer med vanntette skott mellom.

Det er også slik at organisasjonsformene i offentlig og private organisasjoner i stor grad er overlappende. Staten forsøker i økende grad å drive forvaltning og eierskap etter prinsipper fra næringslivet. Samtidig som alle private organisasjoner har noe grad av byråkratisk administrasjon må alle offentlige organisasjoner forholde seg til et regnskap. Begge former har bestemte målsetninger, ansatte, er situert i et miljø som påvirker dem osv. Det er også slik at mange offentlige og private organisasjoner dekker samme formål eller produserer de samme tjenester som undervisning, sikkerhet, helsetjenester, osv.²⁰

Göran Ahrnes tilnærming

Altså er det klare oppfatninger om at det er forskjellige interesser, tenke- og handlemåter i statlig og ikke-statlig virksomhet, men det er uklart hva disse forskjellene er og hva de skyldes. For å en systematisk tilnærming til hvilke forskjeller og likheter man kan forvente presenteres derfor Ahrnes teori om stater som organisasjoner: Det finnes noen fellestrekk ved alle organisasjoner, noen utfordringer som alle organisasjoner stilles ovenfor, og noen løsninger på slike problemer som alle organisasjoner kan nyte godt av. Men det finnes også ulikheter ved organisasjoner som skyldes at de har svært ulike typer utfordringer. ”I alla organisastioner samordnas, förstärks och omvandlas mänskliga handlingar til samhällsprocesser. Men det sker på olika vis och med skilda förutsättningar i olika typer organisationer.” (Ahrne 1998, 125)

Begrepsmessig skiller Ahrne mellom organisasjoner og institusjoner. ”Institutioner finns som föreställningar, kunskap, normer, visioner etc. Organisationer däremot består av specifika människor som är knutna till organisationen och de har en specifik avg[r]änsad uppsättning kollektiva resurser” (Ahrne 1998, 129) Dette innebærer at institusjoner oppfattes som generelle abstrakte ordninger, mens organisasjoner er konkrete konstellasjoner av faktiske aktører.

Stater er organisasjoner, og deler minst tre trekk med alle andre organisasjoner

Ahrne fremhever at organisasjoner særlig er konstituert av tre forhold: Menneskers tilhørighet til organisasjonen, kollektiver ressurser og regler. Det er ved stater likevel visse særtrekk ved disse tre generelle trekkene som gjør at de framstår som en helt spesiell type organisasjoner. (Ahrne 1998, 130)

Tilhørighet

Organisasjoner kan beskrives ut fra hvem som er medlemmene. Dette medlemskapet bestemmes sjeldent helt og holdent av enkeltindividet. Organisasjonene bestemmer til en viss grad hvem som er medlemmer ved at det stilles visse forutsetninger om at bestemte handlinger er implisitt i medlemskapet. Gjennom dette opprettes autoritet og kontroll, både i stater og bedrifter. ”Organisationer behöver inte innebära hierarki eller byråkrati, men i alla organisationer måste det finnas auktoritet i den meningen att människor åtar sig att göra vissa saker” (Ahrne 1998, 130) Dette innebærer en avvisning av ideer om at marked i seg selv, eller med nødvendighet vil innebære mer eller mindre frihet. ”Begreppet marknad kan inte ses som en antites till auktoritet, politikk eller stat”. (Ahrne 1998, 131) Siden alle organisasjoner trenger orden gjennom slik autoritet for å overleve.

Hva skiller tilhørighet til stater fra tilhørighet til andre organisasjoner?

Tilhørigheten til en stat er noe man oftest fødes inn i, og som vanligvis bare kan endres ved svært omstendelige prosesser. Selv om få organisasjonsmedlemskap er fritt tilgjengelig er noen mindre frie enn andre. Medborgerskap er altså en type tilslutning som er langt mindre selvbestemt enn de fleste medlemskap i organisasjoner. Det er heller ikke legitimt for en stat å ta fra noen statsborgerskap de først har oppnådd. (Ahrne 1998, 138) Dette skiller stater som organisasjoner fra for eksempel bedrifter eller politiske partier, der man kan utstenges eller sies opp. Weber går i sin beskrivelse av stater ut fra at staten er det sosiale fenomenet som har et monopol på vold, men Ahrne påpeker at dette selv om det er godt observert ikke er helt riktig. ”Även i familjer används våld helt legitimt i den meningen att föräldrar har rätt att hålda fast och låsa in sina barn.” (Ahrne 1998, 139) Derimot ser han det som interessant at familier i likhet med stater vanskelig kan bruke utestengning som sanksjon mot barna.

²⁰ Med unntak av vareproduksjonen som er nesten bare privat, og med unntak av at rettsvesenets lovgivende utøvende, og dømmende makt fremdeles er offentlige, selv om de kan påvirkes av private organisasjoner. Og vise versa.

Kollektive resurser

Organisasjoner er gjerne bygd opp rundt ressurser som er kollektive i den forstand at de disponeres gjennom organisasjonen. Det er gjerne for å få tilgang til disse ressursene at individer blir medlemmer i organisasjonene. Ansvar for og muligheten til forvaltning av disse ressursene er derfor ofte årsaken til den omtalte reguleringen av hvem som gis medlemskap. Ressursene kan være både materielle og ikke-materielle. (Ahrne 1998, 132) Dette gir alle organisasjoner et preg av å være eksklusive, for medlemmer. Samtidig er ingenting ved organisasjonen helt privat, siden organisasjoner forvalter kollektive resurser som medlemmene har interesser i. Dette fører Ahrne til den radikale påstanden at ”Organisationer är varken privata eller offentliga. Det finns inga privata organisationer. De är alltid kollektiva. (...) Företag är lika lite privata som stater, och naturlig vis är varken stat eller företag offentliga eller allmänna i den meningen at de er til før alla.”²¹ (Ahrne 1998, 132) For selv om statsborgerskap skiller seg fra mange andre typer medlemskap ved at det er mer obligatorisk, så er det strengt regulert, og det er ikke uten videre lett å bli medlem av en stat man ikke allerede er del av. En stats kollektive resurser er alltid utilgjengelig for flertallet av verdens befolkning.

Hva skiller organiseringen av kollektive resurser i stater fra den i andre organisasjoner?

Kollektive resurser organiseres på særegne måter i staten som en kombinasjon av at medlemskap i stater er obligatorisk, og at man ikke kommer unna staters territoriell egenskaper. Denne kombinasjonen fører med seg felles avhengighet for innbyggerne. De opplever felles trusler fra andre stater, og at de har felles utfordringer som oppstår i et tvunget naboskap. Goder som et felles forsvar kan for eksempel nyttes av alle hvis det finnes uten at godet blir ikke mindre eller større for den enkelte. Det oppstår altså en *markedssvikt* for slike typer *ikke-eksklusive goder*, siden det er til stede for alle hvis det først er til stede for noen. Det ville ”... vara svært at finansiera om människor inte tvingades att betala för produktionen genom beskattning eller kanske tvingades delta i produktionen, t.ex. som soldater i det militära försvaret.” (Ahrne 1998, 140) Man kan si at denne typen statlig

²¹ Altså i god overensstemmelse med sitatet av Bozeman tidligere i dette kapitlet der det hevdes at alle organisasjoner er offentlige, Men hos Ahrene er begrunnelsen for denne påstanden at ressursene er et felles gode innen organisasjonen, mens det hos Bozeman vektlegges at alle organisasjoner er underlagt offentlig innsyn og regulering gjennom lover.

aktivitet også nødvendiggjøres eller oppstår som følge av *sivilsvikt* ved at denne typen goder ofte heller ikke lar seg organisere gjennom frivillig deltagelse. (Ahrne 1998, 141)

Det er ikke bare goder man ikke kan unngå å dele som legger grunnlaget for bruken av kollektive resurser i stater. Det finnes også negative effekter eller utfordringer med å bo nær hverandre som ikke kan løses uten at det påvirker alle parter i det geografiske området. Når effektene av sosial virksomhet ikke kan begrense kalles konsekvensene *eksternaliteter*. (Ahrne 1998, 141) Eksempler på slike eksternaliteter kan være for eksempel støy, forurensing, smitte og lignende.

Både eksternaliteter og ikke-eksklusive goder fordrer altså felles statlige løsninger. Man kan si at disse løsningene utformes for å unngå *free-rider-problematikk*²², der noen slipper kostnadene, men får alle fordelene ved løsningene. Ved statlig organisering som i alle andre typer organisasjoner er det i imidlertid også fare for den motsatte problem. Man kan få *unfree riders*, personer som blir tvunget til å bidra mot deres egen interesse eller vilje, fordi de fleste eller mest mektige ønsker det slik. (Ahrne 1998, 143) Det vil i store organisasjoner nesten alltid finnes aktører med ulike oppfatninger og interesser som ikke kan innfris samtidig. I tillegg er det ikke alltid stater klarer å organisere virksomhetene sine godt for å innfri noens interesser overhodet, man kan i så fall si at det oppstår *statssvikt*. Marked svikter, frivillighet svikter og staten svikter, ”men skilnaden mellan stater och andra organisationer är att de fortsätter sin verksamhet trots att de inte lyckas särskilt väl just för att ändå något måste göras.” (Ahrne 1998, 144) Det er likevel ikke gitt hvilke samfunnsområder dette at *noe må gjøres med saken* gjelder for, det avgjøres av politiske styringssystemer og ressurser. Det skyldes at det ofte ikke a priori kan trekkes noe klart skille mellom særinteresser og allmenninteresser. Eksternaliteter og ikke-eksklusive goder er grunner til statlig organisering så er ikke ikke-eksklusivitet godt nok som demarkasjonskriterium for hvilke tjenester staten utfører (eller burde utføre). Ofte oppstar det gjennom politiske systemer også eksklusive tilbud, rettet mot spesielle grupper, eller personer med spesielle behov som oppfattes som legitime.

²² Selvsagt ikke alltid på en vellykket måte.

Regler

De to felles aspektene ved alle organisasjoner som er nevnt ovenfor, medlemmer og kollektive resurser, nødvendiggjør mekanismer for samordning. For at individene skal kunne nyttiggjøre seg de kollektive ressursene i en organisasjon kreves det oversikt over forventningene som stilles til medlemmenes samhandling. Formelle og uformelle regler er derfor et tredje avgjørende aspekt ved alle organisasjoner. Dette gjør at organisasjonene blir noe utover og mer enn individene de til en hver tid består av. (Ahrne 1998, 134) Reglene skaper forutsigbarhet og muliggjør altså utskiftning av personer i organisasjonen over tid, uten at organisasjonen kollapse umiddelbart når ressurspersoner kommer inn i eller forlater en organisasjon

Hva skiller staters regler fra andre organisasjoners?

Regler innen stater bærer preg av de andre organisasjonsskjennetegnene som er nevnt over. Siden stater ikke kan bruke utestengning eller oppsigelse som sanksjon må staten ta i bruk andre maktmidler "t.ex. at sätta dem i fängelse. Därför framstår lagar som mer tvingande än andra regelsystem." (Ahrne 1998, 147). I tillegg gjelder lover innenfor statlig territorium også for andre organisasjoner. (Ahrne 1998, 148) Alle regler innen staten er likevel ikke lover, og både lover og andre statlige regler har trekk som de deler med noen, men ikke alle, andre organisasjoners regler. Blant annet at staters regler bare har spesiell betydning innenfor et territorium, men at de her gjelder for alle i territoriet, enten de er medlemmer av organisasjonen (medborger) eller ikke. For eksempel gjelder dette trafikkregler. (Ahrne 1998, 147)

Ulike forutsetninger for handling

Som følge av at stater produserer ressurser for mange mennesker, som ikke lett kan avgrenses blant de menneskene som finnes innenfor et lands geografisk område, så drøftes forskjeller mellom staten og bedriften i noen spesielle hensende: Relasjon til omgivelsene, tilbud og etterspørsel, beslutninger og handlinger, samt kontinuitet og fleksibilitet. (Ahrne 1998, 150)

Relasjon til omgivelsene er forskjellig for stater og i bedrifter i den forstand at bedrifter er mer avhengig av forholdene rundt seg. "Företaget måste däremot både rekrytera arbetskraft och kunder från omgivningen. Inget av detta er aktuellt för staten." (Ahrne 1998, 150) For

stater som har obligatorisk medlemskap er dette problemet langt mindre. Likevel er også stater avhengig av omgivelsene rundt seg, både den omgivelsen som utgjøres av utenrikspolitikk og internasjonale marked, og de omgivelsene som møter staten innen for eget territorium i form av ikkestatlige organisasjoner. Stater vil forsøke å påvirke begge disse miljøene, men de sistnente indre omgivelsene vil stater likevel lettest kunne forme direkte ved egen lovgivning. (Ahrne 1998, 150)

Tilbud og etterspørsel stilles ulikt til stater og enkeltbedrifter, og de må forholde seg ulikt til aktørene som tilbyr eller etterspør. For stater er etterspørsel konstant tilstedeværende og rettet mot et svært variert sett av tjenester. Statsborgere vil hele tiden forsøke å få kanalisert ressurser mot ulike goder selv om det ikke finnes noe tilgjengelig tilbud som på en realistisk måte kan dekke behovene. ”Om efterfrågan är kollektiv och också faststeld kollektivt minskar den inte även om tilgången är otillräcklig, därför uppstår köer eller rasonering eller också försämras kvaliteten.” (Ahrne 1998, 151) For bedrifter er forholdet motsatt, de har ikke allerede en etterspørsel, bare tilbudet de selv kan gi. Det innebærer at de på en helt annen måte må lokke til seg kunder, og yte tjenester eller skape produkter som gjør at etterspørselen holdes oppe. Mens stater skal vurdere ulike hensyn er bedrifter stort sett opptatt av profitt. Det fører til at det ofte er lettere å vurdere resultatet av handlinger i bedrifter enn stater. (Ahrne 1998, 151)

Beslutninger og handlinger gjøres ulikt i ikke-statlige og statlige organisasjoner. Som en følge av at det er vanskeligere både å komme fram til avgjørelser, og å vurdere om avgjørelsene har fått gode resultater ut fra entydige kriterier, så vil ofte en beslutning vurderes som et resultat innenfor en stat. Noe tilsvarende vil ha lite for seg for en bedrift. ”Bare et beslut om en hvis produktion gir inga pengar till ett företag, men ett statlig beslut, till exempel stiftandet av en lag eller proklamerandet av en social rättighet, är ändå någon form för reultat...” (Ahrne 1998, 153) Dette viser at stater vil kunne ha grunner til å legge opp beslutningsprosesser på andre måter enn private organisasjoner. Det er et empirisk spørsmål om dette vil gjøre noen forskjell for Kingdons tidligere omtalte flerstrømsmodell, da den uansett bare følger politiske prosesser fram til en avgjørelse, og ikke fokuserer på implementeringen. Ahrne peker her mot en mulig forskjell som bør undersøkes blant de statlige og ikke-statlige organisasjonene

Kontinuitet er mer fremtredende i statlige organisasjoner enn fleksibilitet. De fleste organisasjoner er opprettet både for å omforme verden, og å gjøre dette med en viss stabilitet over tid. Ahrne vektlegger likevel tregheten i alle organisasjoner, og påpeker at denne er spesielt utbredt i stater som følge av sin spesielle sorts kollektive resurser, stedbundethet og manglende mulighet til å skifte ut medlemmer. Det er derfor kontinuitet og ikke fleksibilitet man skal vente seg av organisasjoner, og i særdeleshet stater som ofte har som viktigste oppgave å stille med garantier og beredskap (Ahrne 1998, 153). Ut fra dette skulle man anta at nyvinninger og initiativ i større grad vil komme fra private enn offentlige organisasjoner, selv om dette ikke sies direkte.

Ahrne argumenterer altså for at stater også er organisasjoner, bare en bestemt type. Bozman argumenterer som nevnt tilsynelatende motsatt, men med mange av de samme implikasjonene, for at alle organisasjoner er offentlige. Hvis han har rett i det så vil det likevel være på sin plass å påpeke at noen organisasjoner er mer offentlige en andre. ”Det er i en normativ kontekst at skillet mellom private og offentlige organisasjoner framstår klarest. De grunnleggende verdiene knyttet til private bedrifter er økonomisk overskudd og overlevelse. Nyinstitusjonell teori understreker sterkt offentlig forvaltnings rolle i å bevare og utvikle et demokratisk styresett.” (Nysæther 2002, 38) Private organisasjoner har mest instrumentelle grunner til å følge retningslinjene de får fra staten. De retter seg stort sett primært mot andre formål som å skape profitt eller fremme interessene til en avgrenset gruppe. Med offentlige organisasjoner er det motsatt. De behandler primært produksjon av, innfrielse av, eller kontroll av rettigheter og plikter som sikrer demokrati og levestandarden vår innen velferdsstaten. Den viktigste forskjellen her er kanskje likevel i hvilken grad normer om universalisme har gjennomslag i målsetningene til private eller offentlige organisasjoner. Private organisasjoner er, eller forsøker å være, mer selektive i hvem de henvender seg til og de er mer ekskluderende i hvem de lar henvende seg til dem. Det offentlige skal, i alle felle i Norden der nasjonalstatene innretter seg mot å være universalistiske velferdsstater, helst ikke la noen oppleve å komme til sine egne uten at de kjennes ved en.²³

²³ Dette gjør kvotering til et grunnleggende ambivalent område for staten, som innfører en formell diskriminering i håp om å avskaffe en uformell diskriminering. I kasusene viser denne ambivalensen seg ved at når staten som prinsipal innfører formell diskriminering så tillater de private organisasjonene seg å følge denne linjen ved å la sine rekrutteringstiltak være eksklusivt rettet mot kvinner, mens de statlige agenten lager universelle rekrutteringstiltak for både kvinner og menn.

Relevans for oppgaven

Det må ut fra Ahrnes teori antas at de prosjekter som ble opprettet med databaser som del av virkemidlene for å bedre rekruttering av kvinner til styrever og ledelse som ble startet av staten skyldtes det forholdet staten har til sine medlemmer, der kollektive ressurser kanaliseres mot stadige krav fra borgerne. Man må anta at andre tiltak ble startet enten ut fra normative overbevisninger eller ønsker om profittmaksimering for egne interessenter.

Ahrne argumenterer for at det kan være mer hensiktsmessig å undersøke hvordan kollektive ressurser forvaltes enn å forsøke å avdekke organisasjoners målsetninger direkte, da disse ofte ikke kan beskrives enkelt. For eksempel er det ofte uoverensstemmelser mellom daglige handlinger og uttalte langsiktige mål. Og ulike grupper i en organisasjon kan ha ulike mål. Med andre ord kan det sies at organisasjoner er spesielt utsatt for sosiologisk ambivalens, og at man bør legge mer merke til hva de gjør med ressursene sine enn hva de sier at de skal.

Det må videre antas at staten i langt større grad enn andre aktører anser beslutninger i seg selv som å være resultater. Det er denne måten stater påvirker sine interne omgivelser. Man bør derfor anta mer spennende prosjektutforminger i de ikke-statlige tiltakene.

Det er i det hele tatt grunn til å forvente at forståelsen av problemer og opprettelsen og utforminger løsninger følger ulike tenkemåter eller handlingslogikker i statlige og ikke-statlige organisasjoner. Der statlige er preget av lav terskel, allmenne tilbud.

Ahrnes og DiMaggios og Powell: Ulik forståelse av aktørers rasjonalitet

Det bør legges merke til en betydelig forskjell på Ahrnes og DiMaggio og Powells tilnærminger i at den førstnevnte antar at det gis noenlunde rasjonelle aktører som handler ut fra egne interesser (selv om disse kan være motsetningsfylte) og hvordan statlige og ikke-statlige aktører fremmer bestemt ulike interesser, på bakgrunn av regler ressurser og tilknytningsfrihet. Den sistnevnte tilnærmingen derimot vektlegger prosesser som virker mer eller mindre uavhengig av aktørens ønsker. Gjennom at organisasjoner endrer praksisen sin fra formålsrasjonelle handlinger til å bli kulturelt definerte symbolske handlinger, hvis de blir klar over at de er i samme felt som andre organisasjoner.

Ahrne fokuserer på aktørers interesser og innfrielsen av disse. Selv om han ikke forutsetter at innfrielsen av interessene skal gå knirkefritt eller fullstendig rasjonelt er det her forutsetninger om at det finnes tenkende og handlende aktører som arbeider mot måloppnåelse med mer eller mindre formålstjenelige midler.

DiMaggio og Powell vektlegger implisitt at aktører i organisasjoner og organisasjoner som aktører langt mer grunnleggende er drevet av normer, vaner og oppfatninger om andres forventninger. (Til tider kan det virke som om isomorfien er drevet fram av underbeviste krefter eller mekanismer, nærmest i en freudiansk forstand, der resultatet blir det samme uansett om aktørene forsøker det ene eller det andre, hvis man er utlevert til en bestemt type omgivelser, det vil si et organisasjonsfelt preget av usikkerhet, sterke aktører, eller at organisasjonens ansatte har ensartet bakgrunn.) Med andre ord kan man si at hvis de to teoriene skal implisere en aktørmodell basert på for eksempel ønsker og muligheter, så vektlegger Ahrne ønsker i sin beskrivelse mens Powell og DiMaggio legger mer betydning i muligheter. De beskriver i alle fall en annen type begrensninger på mulighetene.

Det er et viktig poeng her at DiMaggio og Powell forsøker å vise hvordan begrensninger i den ytre verden skaper begrensninger på hva som oppfattes som mulige alternativer, det er uklart om dette skjer ved at objektivt sett mulige alternative handlinger oppfattes som uaktuelle alternativer, eller om det er slik at de isomorfiske mekanismene gjør at en rekke alternativer ikke blir oppdaget av aktørene i det hele tatt. Altså om det er snakk om manglende kunnskap, eller irrasjonalitet.

3. Metode og datamateriale

Dette kapitlet beskriver metodene som er brukt for innhenting og analyse av data; hvordan ulike strategiske avveininger er gjort for best mulig å kunne besvare problemstillingen²⁴ innenfor rammen av et mastergradsarbeid. Svakheter ved datatilfanget blir drøftet.

Forskningsresultater er ikke noe som finnes eller oppstår naturlig fra data, men noe som lages. Derfor er det viktig for enhver forsker å identifisere hva slag antagelser man kommer til forskningsobjektet med. De analytiske grepene i oppgaven vil bli forklart. Formålet med dette kapitlet er altså å vise hva slags håndverk og materialer som ligger til grunn for denne studien, slik at leseren kan vurdere troverdigheten av beskrivelsene og konklusjonene som er gjort.

Hva er de anvendte metodene (både som håndverk og analytisk grep)?

En måte å besvare problemstillingen om hvorfor og hvordan basene oppsto er å gjøre en sammenligning av de tilfellene som finnes av slike baser. Sammenligning av tilfeller er en av de eldste metodene i sosiologi. "Comparative sociology is not a particular branch of sociology; it is sociology it self, in so far as it ceases to be purely descriptive and aspires to account for facts." (Durkheim 1964: 139) Komparative studier er i følge Durkheim altså den mest grunnleggende måten man kan få kunnskap om sosiale forhold på, men fruktbarheten av metoden avhenger av at sammenligningen er forklarende ikke bare beskrivende. Dette poenget er i overensstemmelse med Geertz (1973) påstand om at man bør gjøre kvalitativ forskning ved å lage tykke beskrivelser. Slike tykke beskrivelser innebærer både beskrivelse og tolkning av fenomener, med tydelige forklaringer av grunnlaget for tolkningene.

Det virker formålstjenelig å lage en kvalitativ sammenlignende kasusstudie, primært basert på dokumentanalyse. Grunnen til at jeg velger en kvalitativ og ikke kvantitativ

²⁴ Se kapitel 1

dokumentanalyse er at de dokumentene som foreligger ikke er av samme type, med primært avistekst for to av organisasjonene og interne dokumenter for de andre. Derimot er det såpas utfyllende beskrivelser av hendelsesforløp og uttrykk for hensikter i materialene om alle kasesene at det kan gjøres en kvalitativ fortolkning av hendelsesforløpene.

Studien er utført på følgende måte: Ut fra de innsamlede dokumentene og intervjuene rekonstrueres det historiske hendelsesforløpet som førte til den omtalte opprettelsen og bruken av databaser i hvert av disse omtalte rekrutteringsoppleggene. I denne teksten vil ordet kasus (på engelsk case) brukes for referere hver av databaseprosjektene hendelsesforløp fram til og etter basene er satt i drift. Dette samsvarer med Mjøsetets beskrivelse av et kasus: "...a case is an outcome preceded by a process which unfolds in time." (2008, 11)

Det gjøres for hvert enkelt kasus rede for både trekk ved de agerende organisasjonene og hendelser i miljøet rundt som ser ut til å ha vært avgjørende for prosessenes utfall. Forbindelsene mellom indre og ytre forhold som ser ut til å ha vært avgjørende i hvert enkelt tilfelle sammenlignes med tilstedeværelse eller fravær av slike sammenhenger i de andre kasesene. For eksempel hvordan NHOs opplegg henger sammen med regjeringens likestillingspolitikk, eller hvordan Likestillingssenterets database kan ha bidratt til denne politikken. På den måten får man en matrise med forklaringer på hva som gjør at organisasjoner gjør det de gjør innen en bestemt kontekst (eller bestemte kontekster). Dette er fremdeles i samsvar med Mjøsets beskrivelse av kasusstudier:

Delimiting cases in social science investigations, we imply a threefold logic of empirical research. First, we relate to our research problems, selecting the process and/or outcome to be studied. Second, we define the context, the elements that we treat as the environment of the process singled out. Third, we trace the specific links in the process we have selected. Depending on the quality of our knowledge about the case, we arrive at an explanation of the case. (Mjøset 2008, 11-12)

Jeg beskriver fire (organisatoriske programmers) hendelsesforløp som en historisk prosess, for så å trekke ut det som framstår som viktige temaer. Et tema kan for eksempel være begrenset rasjonalitet i organisasjoner i form av isomorfimekanismer. Det beskrives hvordan temaene utspiller seg i hvert enkelt kasus som et resultat av ytre omgivelser og organisasjonenes egenart. Funnene fra kasesene settes opp mot teorier og tidligere forskning om disse temaene som er presentert i teorikapitlet. Slik drøftes gyldigheten av denne

studiens påstander om sammenhenger mot annen forsknings påstander om gyldighet og anvendelse.

Hvorfor er disse kasusene valgt?

”Prosjekter med databaser som virkemiddel for å fremme rekruttering av kvinner til styrever og ledelse” framsto som et interessant fenomen fordi det var svært mye omtale av disse basene i media i forbindelse med debatt om hvorvidt det kunne og burde innføres kjønnskvoltering av plassene i allmenne aksjeselskap.²⁵ De fire kasusene er valgt ut fordi de på tidspunktet dette forskningsarbeidet ble satt i gang var de eneste store offentlig tilgjengelige basene av det omtalte slaget. I alle fall i Norge, og på grunn av den særegne debatten om lovfestet rekruttering av kvinner er nå norske forhold for rekruttering av styremedlemmer enestående. Fire kasus ble antatt å være et antall som kunne undersøkes i omfanget som tillates av en masteroppgave, og det ble derfor sett som naturlig å forsøke å dekke hele feltet av kasus når dette var mulig.

Opprettelse av kontakt med feltet

I samarbeid med prosjektledelsen for det overordnede ASA-prosjektet ved ISF²⁶ ble det satt i gang et lite forarbeid bestående av søk på internett om de ulike programmene med databaser og søk på tidligere forskning for å få mer oversikt over temaet.

Deretter er det via en av prosjektlederne for ISF-prosjektet opprettet kontakt med de fire ulike organisasjonene som skal være studiens kasus, og det er gjennomført møter/intervjuer av personer som har ansvaret for eller deltar i administrasjonen av basene. Disse intervjuene ble også gjort i fellesskap med prosjektleder, som også var med på å utvikle temaene for intervjuenes spørsmål. Selve intervju spørsmålene er i overveidende grad rettet mot å kartlegge faktiske forhold, hendelser og aktører, i forbindelse med basenes drift. Men det ble

²⁵ Dette er som nevnt i innledingen et av forskningstemaene for ASA-prosjektet ved ISF.

²⁶ Dette prosjektet er beskrevet i oppgavens innledningskapitel.

også stilt noen spørsmål om administratorenes vurdering av ideell og faktisk bruk av basene. I de gjennomførte intervjuene har normative likestillingsspørsmål blitt tatt opp av en del ganger av de intervjuede selv, og de har også kommentert debatten om kjønnskvolter som har foregått i offentligheten. De intervjuede er i liten grad de samme personene som hadde ansvaret for prosjektene i oppstartfasen, men det virker likevel som de har god oversikt over den tidlige historien til prosjektene de administrerer. Det som har vist seg å være det viktigste resultatet av disse møtene er likevel tilgangen på interne dokumenter om prosjektene.

Hva er det foreliggende datamaterialet?

Informasjon er hentet fra intervjuer/møter, interne planer, evalueringer, avistekster, spørreundersøkelser blant medlemmene i to av databasene, og informasjon som organisasjonene har lagt ut på egne internettsider. Organisasjonene har i ulik grad vurdert sine egne prosjekt systematisk. Noen har sendt omfattende spørreundersøkelser til medlemmene sine for å kartlegge interesse for og opplevelsen av å være med på prosjektene, mens andre i større grad har valgt en tilnærming basert mer på *fingerspitzgefühl*. Noen av organisasjonenes prosjekter har fått og tatt mye oppmerksomhet i media, mens andre har vært mer stillferdig på den fronten. Datamaterialet for de fire ulike kasusene er derfor heterogent.

Informasjonen om ”kvinnebasen.no” (sist eid av Nav) er basert på: Intervjumøte hos Nav 04.06.2008; noe statistikk over hyppigheten av besøkende på basens internettsider og kompetansen til personene som er registrert i basen; to brev fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet til Nav og et brev fra Nav til basens brukere; informasjon på Navs internettsider, samt 170 sider med tekster om kvinnebasen.no hentet fra norske aviser.

Norges Juristforbunds prosjekt ”Justitias Døtre” er beskrevet ut fra informasjon hentet fra: Intervjumøte hos Norges juristforbund 04.06.2008; et internt dokument med prosjektplan for Justitias døtre og flere reklamepapirer for prosjektet; informasjon fra forbundets internettsider; 12 sider med tekst om Justitias Døtre hentet fra norske aviser; samt tilbakemelding/resultater fra en spørreundersøkelse gjennomført i 2008 blant kvinnene som står i basen.

Informasjonen om NHOs prosjekt Female Future er hentet fra: Intervjumøte hos NHO 15.05.2008; informasjon og statistikk på NHOs internettsider, i reklamemateriell og powerpointpresentasjon om NHOs kvinnesatsing; samt 255 sider med tekst fra norske aviser der Female Future programmet er omtalt.

Innovasjon Norges tiltak for å øke andelen kvinner i styrever og ledelse er beskrevet ut fra informasjon som er innhentet fra: Intervjumøte hos Innovasjon Norge 09.06.2008, organisasjonens internettsider, tre rapporter fra kilden.no (som driftet databasen) i årene 2003 -06 og -07; to interne effektstudier av tiltakene med blant annet spørreundersøkelser til basens medlemmer fra årene 2005 -06 og for 2007; en ekstern evaluering av alle de kvinnevertede tiltakene til Innovasjon Norge, utført av Rambøll Management; samt et trettitalls sider med tekst fra norske aviser, der Innovasjon Norges kvinnesatsning er omtalt.

I korte trekk er det fra Nav og NHO få eller ingen interne dokumenter, men mye avistekst. For Innovasjon Norge og Norges Justisforbund er motsatt. På intervjumøtene har representantene for de ulike organisasjonene oppgitt omtrent den samme mengde og type informasjon.

Hvilken metode som er valgt for produksjon av data og analyse, og hvorfor det er riktig for denne studien

Det er altså primært utført dokumentanalyse. Flere alternativer hadde vært mulig, for eksempel dybdeintervjuer med initiativtagerne for hvert prosjekt og den som er ansvarlig i dag. Det virker ikke som det er motsetninger mellom den muntlige informasjonen som ble gitt av organisasjonene på intervjumøtene og den informasjonen som finnes i dokumentene²⁷, men det er lettere å finne konfliktsituasjoner i dokumentene enn det som kom fram i samtalen.

Dokumentenes innhold reflekterer uttalte hensikter og selvforståelse, samt beskrivelser gjort av andre aktører i en "nåtid" for hendelsene når de ble beskrevet. Tekstene som brukes i

²⁷ Et mulig unntak er at Aetat som senere ble en del av Navi avisene har gitt uttrykk for stort engasjement for kvinnebasen.no, mens det under intervju kom fram at Nav aldri hadde følt noe eierskap eller interesse for denne basen.

dokumentanalysen er ikke skrevet med det formålet å utgjøre en del av denne studien. Det har både fordeler og ulemper.

Blant fordelene med å forholde seg til dokumenter, som har vært avgjørende for valget av dette som den primære kilden til informasjon, er at dokumenter ikke forfaller like fort over tid som den menneskelige hukommelsen. Dette gjelder særlig når nøkkelpersoner i prosjektene er byttet ut med jevne mellomrom, slik at det er lettere å finne kontinuitet blant dokumentene enn dem som fyller ut dokumentene. Det er heller ikke slik at dokumenter svarer det de tror en intervjuer vil høre, de sier i alle fall det samme til alle lesere, selv om de kanskje ikke sier det samme *for* alle lesere. Det er alltid tokninger og fortolkninger i forskning, men dokumentet det står om mannen han stuper. Det bidrar også til reliabiliteten for denne studien. Siden dokumentene ikke er uformet i en relasjonell situasjon mellom forsker og informant, og siden andre senere derfor kan kikke denne forskingen i direkte i kortene, hvis det måtte ønskes.

Selv om mesteparten av informasjon om hendelsesforløp er hentet fra dokumenter så betyr ikke det at informasjonen er ensidig. Selv om det bare i snever grad er gjort en triangulering av metoder så er det i vesentlig grad en triangulering av kilder i denne oppgaven, som det ofte er vanlig i kasusstudier. (Cresswell 2007, 75)

Når man forholder seg til organisasjoner er tilgangen på ulike typer skriftlig materiale ofte stort. Organisasjoner som aktører snakker stadig med seg selv og andre om hva de holder på med. Organisasjoner eller deler av organisasjoner må stadig formulere sine hensikter og målsetninger innad i mellom ulike deler av organisasjonen og i forhold til andre organisasjoner. Intern kommunikasjon i organisasjoner finnes, ved analyse av interne dokumenter, og ekstern informasjon ved hjelp av omtale og utspill i aviser.

Avisene kan sies å være en dokumentverden, der aktører slåss om definisjonene. Spørsmålet om kvinnelige ledere og styremedlemmer, er et eksempel på at politikerne har tilkjempet seg innflytelse på et område der de ikke hadde makt tidligere. I spørsmålet om hvorvidt flere kvinner bør komme inn, og hvordan dette inntoget skal foregå har det pågått mye meningsdannelse eller meningsutveksling i media. I tillegg til dette kommer informasjon fra organisasjonenes internettsider, en arena der de i langt mindre grad må slåss for å slippe til med egne meninger.

De interne evalueringene fra Innovasjon Norge og Juristforbundet inneholder noe ulikt data, men med informasjon for eksempel om hvor vidt kandidatene har oppnådd verv i styre eller ledelse, hvor lenge man har vært i basen, årsaken til at man skrev seg inn i basen, om man deltar i faglige/profesjonsmessige nettverk (databasene inngår i rekrutteringsprosjekter som også innebærer kursvirksomhet og nettverksbygging), hva man tror er årsaken til eventuelle tilbud, om kandidaten selv har brukt basen for å finne noen til ansettelse/verv, og hvordan basen kan forbedres. Innovasjon Norges base har både menn og kvinner, noe som muliggjør kjønns spesifikke sammenligninger av kandidatene.

Problemer med dette datamaterialet?

Datamaterialet er ikke enhetlig. Ulikheten i materiale om de ulike kasusene gjør at sammenligninger må gå en omvei om en rekonstruksjon av det historiske hendelsesforløpet. Det er mindre enkelt.

Datamaterialet er ikke helhetlig. Selv om dokumenter i motsetning til hukommelse ikke fordreies over tid så er det tilsvarende problemer med dem. Noen dokumenter i datamaterialet henviser til andre interne dokumenter som selv om de er omtalt ikke finnes i organisasjonenes arkiver. Dette innebærer at det med sikkerhet vil være mangler ved tilgangen til den produserte mengden informasjon.

Noen ganger er kildene uklare eller gir tynne beskrivelser av hensikter eller hendelsesforløp. Siden dokumentene nettopp ikke er konstruert i en relasjonell prosess mellom forsker og informant lar det seg ikke uten videre gjøre å be samme kilde utdype eller forklare seg. I stedet må man lete etter andre dokumenter som også kaster lys over samme sak, og vurdere om det kan gis et rimelig sammenhengende bilde.

I tillegg kommer den alltid tilstedeværende faren for at dokumenter riktignok kan være produsert av historien, men uten å verken ha hatt noen innflytelse på den eller i sitt innhold gjengi den på noen sannferdig måte. Dette veies i noe grad opp at vi har beskrivelser både innenfra og utenfra organisasjonene, både planer og evalueringer, og ulike situasjonsbeskrivelser både fra konkurrerende debattparter og mer nøytrale tredjeparter.

Etikk

Prosjektet er gjennomført i overensstemmelse med retningslinjene fra Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora. (NESH 2006). Det er ikke innhentet personopplysninger som ikke er offentlig tilgjengelige. For eksempel har Innovasjon Norge fjernet informasjon om personalsaker fra dokumentene jeg har fått tilsendt. Derimot gjengis navn på beslutningstager i organisasjonene og debattanter fra det offentlige ordskiftet der disse er omtalt i avisene. Alle opplysninger som er brukt om organisasjonene er gitt av disse organisasjonene selv eller hentet fra vanlige aviser. Informasjon jeg har fått fra spørreundersøkelsene Innovasjon Norge og Norges Juristforbund gjennomførte hos sine brukere er overført til meg som anonyme data. Det er derfor liten grunn til bekymring for lagring eller spredning av sensitivt data. Originaldokumentene viderefremmes likevel ikke til tredjeparter. Det er liten grunn til å anta at personene og organisasjonen jeg har vært i kontakt med og omtaler kan skades som følge av forskningsarbeidet mitt, eller at de vil føle at de har hatt en relasjon til meg som har vært problematisk i seg selv.

Frihet og føringer

Ofte legges det i samfunnsforskning stor vekt på forskerens frihet til valg av tema og metoder. (Alver og Øyen 1997: 37) Denne avhandlingen er som nevnt del av et større forskningsprosjekt om endringen av Lov om Allmennaksjeselskap av 1997. Det innebærer en kombinasjon av frihet og føringer. Temaet, rekrutteringsprosjekter som har benyttet de omtalte databasene, var gitt i det deltagelse i prosjektet er valgt, men utformingen av hvordan studiene er gjennomført er så langt forfatteren kan se gjort ut fra sosiologifaglige hensyn, det reflekteres forhåpentligvis i dette kapitlet.

En fordel med en slikt innordning under et større forskningsarbeid, er at det åpentbart er flere personer som finner at problemstillingene man besvarer er viktige. Man arbeider altså ikke bare for sin egen særinteresse, eller sære interesser. Noen flere antar at det man holder på med er nyttig.

Det er naturligvis lettere å finne noe, hvis man vet hva man leter etter. Av opplagte grunner kan man ikke gjøre kvalitativ samfunnsforskning på samme måte som farmakologi, der

verken pasienten eller legen vet om det deles ut placebo. Det kan stilles spørsmål ved hvordan det at temaet er gitt, kan ha påvirket funnene. Man kan ikke være sikker på at ikke positive funn i noe grad skyldes at det gjennom oppdragsgiver er formulert forventninger om rekrutteringsprosjektene og lovendringen, men det er ved alle slutninger forsøkt å vises, ikke bare at, men også hvordan de er hentet fra teoretiske implikasjoner eller empirisk belegg. I den grad det gjøres slike funn vil det gis så god som mulig dokumentasjon for funnene, og så tydelige som mulig begrunnelser for tolkninger som gis. Kritiske lesere skal kunne vurdere selv.

Oppsummering

Ut fra redegjørelsen for datatilgang og metodebruk er det rimelig å si at, eller i hvilken grad, beskrivelsen av kasusene gir et meningsfullt historisk bilde av prosessene rundt - og hendelsesforløpet under, opprettelsen av databasene. På bakgrunn av dette kan analysenes og konklusjonenes fruktbarhet vurderes. De kan vurderes som redelige.

4. Opprettelsen av databasene som hendelsesforløp

Dette kapitlet skal gi en konstaterende besvarelse av problemstillingene om hvorfor og hvordan disse prosjektene eller programmene ble opprettet og utviklet. Her fortelles historien om hvordan databaser på internett blir del av prosjekter for å bedre rekruttering av kvinner til styrer og ledelse²⁸. Disse tiltakene er resultat av likestillingsmessige og næringspolitiske endringer som har foregått over lang tid. Det er likevel riktig å si at selve prosjektene ble utviklet fra slutten av nittennittitallet og vel et tiår fremover. Den historiske fremstillingen begrenses derfor her til utredning av hendelsene i dette tidsrommet. Det gjøres ved å vise hvordan ulike aktører på bakgrunn av deres ulike interesser og oppfatninger medvirket til hendelsesforløpet på ulike måter. Som det skal gjøres rede for ser det ut til at *å ta del i dette hendelsesforløpet* for flere av aktørene innebar å bli delaktig i kjedereaksjoner som førte til at målsetningen eller oppfatningen man i utgangspunktet må ha hatt ble forskjøvet eller endret over tid, på måter som man antagelig ikke kunne forutse.

Opprettelse og entusiasme.

De første stegene mot å bruke databaser som virkemiddel for å bedre rekruttering av kvinner ble gjort på slutten av 1990-tallet. Likestillingssenterets prosjekt (som senere ble drevet av Aetat og til slutt Nav) ble startet først, så vidt før Statens nærings- og distriktsutviklingsfonds (senere Innovasjon Norges). Begge prosjektene ble opprettet på initiativ fra regjeringen, men har vært utformet av de organisasjonene som skulle drive aktiviteten med dem.

²⁸ For en introduksjon om disse prosjektene se først kapitel.

Kompetansesenteret for likestilling, kvinnebasen.no

I 1997 ba Arbeids- og administrasjonsdepartementet Kompetansesenteret for likestilling om å utrede muligheten for å lage en database over kvinners kompetanse til bruk i staten. Dette var en del av det femårige prosjektet ”Kvinne, kvalitet og kompetanse i staten” som ble startet i 1997. (Aftenposten 10.05.2002) De første meldingene pressen sendte ut om prosjektet bærer en optimistisk tone.

”Resultatet ble et langt bredere produkt, fordelt på kvinnebasen.no og Kildens²⁹ forskerbase. Til sammen spenner de over kvinnelige forskere, ledere og eksperter fra hele det norske samfunnslivet.” (NTB, 31.05.1999) Likestillingscenteret og Arbeids- og administrasjonsdepartementet åpnet ”kvinnebasen.no” 17. juni 1999. Dette skulle være en internettdatabase for å synliggjøre kvinners kompetanse. ”Vi ønsker at alle fagområder og aldersgrupper skal være representert. Her skal man finne både kvinnelige hotelldirektører og etablerere, sier prosjektleder for Kvinnebasen, Kristin Bergersen.” (NTB, 31.05.1999) Allerede ved basens åpning var 1400 kvinner registrert, blant disse var kvinner fra Kildens forskerbase, og ressurspersoner foreslått av NHO og ulike departementer. Det ble også formulert som et langsiktig mål at dette registeret etter hvert skulle samle alle kvinnelige ressurspersoner i Norge. Det ble anslått at antallet personer i basen på lang sikt burde komme opp i mellom 3000 og 5000.

Kvinnebasen skulle være en landsdekkende kompetansebase for kvinner og et verktøy for arbeidsgivere som lette etter kvinner med høy kompetanse på sitt felt. Den ble markedsført som en arena for kvinner som ønsket lederstillinger og styreverv, og som et virkemiddel for å kunne finne og vurdere kvinner som ønsket slike posisjoner. Basen ble frontet som et av regjeringens virkemidler for å bedre likestillingen i arbeidslivet. For eksempel står det i Dagens Næringsliv (02.11.2001) at Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Næringsdepartementet og Kommunaldepartementet står bak basen. Basen var altså ment å oppfylle praktiske og særlig idealistiske formål. I tillegg til at det, ut fra målsetninger om bedre drift av ulike organisasjoner, skulle gjøres lettere å finne gode kandidater til styre og ledelse, ved forenklet oversikt over kvinner med spesiell kompetanse, skulle basen kunne

²⁹ Kilden: Informasjonssenter for kvinne- og kjønnsforskning i Norge.

brukes av media og organisasjoner som ønsket å få tak i kvinner som kan uttale seg, la seg intervju eller holde foredrag om sitt kompetanseområde. (Langt senere ble målsetningen endret til å bli spesifisert som å øke kvinneandelen i styrene i de allmenne aksjeselskapene og de statlige selskapene.) Basen ville også i følge Ingunn Yssen, direktør for Likestillingssenteret, gjøre det lettere å undersøke om kompetente kvinner er forbigått når stillinger skal besettes. (VG, 01.06.1999) Slik sett var det også tydelig verdimeisige målsetninger om å skape mer likestilling blant toppene i arbeidslivet.

Statens nærings- og distriktsutviklingsfond, kandidatbasen.no

Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (SND) fikk i 1998 pålegg fra regjeringen om flere kvinnerettede tiltak. En arbeidsgruppe ble nedsatt for å kartlegge situasjon og behov. De fant det nødvendig å øke andelen kvinner i styrer og ledelse, samt å satse på flere kvinner innen entreprenørskap.

Arbeidsgruppen gjorde antagelser om at kvinner i større grad enn menn lar seg begrense av personlig tvil, at de ikke føler seg sikre på at de har rett kompetanse til slik verv og stillinger. Samtidig er de personene som kan verve disse kvinnene ikke klar over at de finnes, og hvor de finnes. Denne forståelsen av problemet førte til at Statens nærings- og distriktsutviklingsfond kom med følgende forslag til løsning: Å opprette formelle kurs i styrearbeid og ledelse – for å gjøre at interesserte kvinner skal føle seg sikre på å være kompetente og klar til å gjøre styrearbeid, samtidig som en database over personene med slik kompetanse ville vise at det er kvalifiserte kvinner tilgjengelig.

Den praktiske utformingen av basen ble gjort etter mønster av en kvinnebase innen fiskerinæringen. (Innovasjon Norge 2008) SND utviklet basen i samarbeid med Kilden og Likestillingssenteret som hadde kvinnebasen.no. I motsetning til denne basen ønsket Statens nærings- og distriktsutviklingsfond en større kvalitetssikring av kandidatene, ved at alle som minstemål måtte gjennomføre et 6 studiepoengs kurs i styrearbeid (eller dokumentere solid erfaring fra styrearbeid). Kursene ble utviklet i samarbeid med Handelshøyskolen BI og NHO. Fra 1999 har Statens nærings- og distriktsutviklingsfond opprettet en database over de personene som har gjennomgått kurs i styrearbeid. Både kursene i styrearbeid og databasene

over de uteksaminerte kandidatene er åpne for både kvinner og menn. At begge kjønn er deltagere i prosjektet skiller det fra Likestillingssenterets prosjekt. Denne kjønnsmessige universalismen anses ikke hos Innovasjon Norge (som SND senere blir en del av) å true de likestillingsmessige sidene ved tiltaket som i utgangspunktet altså kom etter pålegget om flere kvinnerettede tiltak. Tvert i mot ble det antatt at kursene skulle bli en arena der kvinnelige og mannlige kandidater kunne bli klar over hverandre, kjent med hverandre, og muligens også hjelpe hverandre frem. (Innovasjon Norge 2008)

Manglende gjennomslag de første årene

Ett år etter at disse to basene ble opprettet var det likevel lite som tydet på at de hadde ført til økt likestilling i styrerommene og lederposisjonene. Likestillingssenteret gjennomførte en undersøkelse som fant at departement og offentlige etater selv i liten grad benyttet kvinnebasen for sine egne ansettelser. (Dagens Næringsliv 30.05.2000) En artikkel i Dagens Næringsliv (02.11.2001) tyder på at det på denne tiden var private rekrutteringsbyråer som brukte basen mest. Kristin Bergersen som var ansvarlig for kvinnebasen.no hadde likevel tro på prosjektet til tross for det manglende gjennomslaget og uttrykte at likestillingssenteret vil møte utfordringene ved å bedre basens brukervennlighet og markedsføring. (Dagens Næringsliv, 20.06.2000.)

I 2001 ble det bestemt at driften av Likestillingssenterets base skal utvides med ytterligere ett år. Driften var opprinnelig startet som et treårig prøveprosjekt. Direktør Yssen "... er fornøyd med at prøveprosjektet med Kvinnebasen blir forlenget med ett år. - Men det er ikke noe mål i seg selv. På lengre sikt bør den bli selvfinansierende. Tre år har vært for kort tid." (Dagens Næringsliv 02.11.2001) Man kan altså se at selv om det ansvarlige senteret tok et skritt om gangen i utviklingen av prosjektet så ble det sett som en viktig målsetning at dette skulle bli et langsiktig tiltak, satt i alminnelig daglig drift over tid.

Økt interesse for basen(-e) ved politisk press for kvotering.

I slutten av februar 2002 tok næringsminister Ansgar Gabrielsen og barne- og familieminister Laila Dåvøy til orde for at antallet kvinnelige styremedlemmer måtte økes både i privat og

statlig eide selskap. Blant forslagene var å lovfeste at begge kjønn skulle være representert med minst 40 prosent av styremedlemmene i allmennaksjeselskap. (Aftenposten, 25.02.2002)

Etter betydelig offentlig debatt, dragkamp innad i Høyre og oppfordring fra NHO (Dagens Næringsliv, 25.02.2002) endret regjeringen utspillet til at den ville gå inn for kvotering hvis ikke statlig eide og private allmennaksjeselskaper på eget initiativ skaffet 40 prosent kvinnelige styremedlemmer i løpet av henholdsvis ett og to år. (Dagens Næringsliv, 23.02.2002) Det foregikk altså tydelig en maktkamp mellom dem som ønsket forslaget om lovregulering av styresammensetning og dem som motsatte seg dette.³⁰

Det ble registrert en sterkt økende interesse for kvinnebasen.no etter Regjeringens utspill om kvotering av kvinner til styrer. Dette innbar både en økning i antall ganger basen ble søkt i og mengden personer som registrerte seg i den.

”Internettssidene til Kvinnebasen ble i månedene mars, april og mai i år [2002] besøkt av opp mot 4500 personer i måneden, mot i underkant av 2000 i gjennomsnitt. Etter utspillet fra næringsminister Ansgar Gabrielsen, har Kvinnebasen også opplevd en formidabel nyregistrering. Databasen teller nå 3132 kvinner som er aktuelle for ledende stillinger og styreverv i offentlig og privat sektor. Bare siden i oktober i fjor har databasen fått nesten 1000 nye kvinnenavn. I mars, april og mai i år har totalt 589 kvinner registrert seg i basen. Besøkene i databasen steg fra rundt 500 uken før utspillet om kvotering til 1200 besøk uken etterpå.” (Økonomisk rapport, 27.06.2002)

I hvilken grad dette skyldtes en økende mengde organisasjoner som virkelig brukte basen til å lete etter kvinnelige kandidater til styrer og ledelse, eller om det bare var oppmerksomheten rundt basen og styrene som skapte økningen i besøkstall på bakgrunn av allmenn nysgjerrighet er uvisst, men det førte i alle fall med sikkerhet til at flere kvinner meldte sin interesse for den typen ansvar.

Selv om både Likestillingscenteret og Statens nærings- og distriktsutviklingsfond har databaser henvises det i debatten om kvotering oftere til Likestillingscenterets når disse

³⁰ Dette temaet utdypes i kapittel 6.

basene brukes som argument for at det er mulig å finne kvalifiserte kvinner, eller for at det er kvinner som blir forbigått selv om de både kan og vil. Dette kan skyldes at det er mer kunnskap om den ene av basene, eller at den ene av dem ble oppfattet som mer relevant for argumentasjonen. Det kan spekuleres i om dette er fordi aktørene som har hatt et engasjement for å tale kvinners sak har vært nærmere knyttet til likestillingssenteret enn til Statens nærings- og distriktsutviklingsfond, og dermed kjente dette bedre, eller også at de var direkte involvert i likestillingssenterets aktiviteter. Statens nærings- og distriktsutviklingsfonds base inneholder heller ikke bare kvinner, men cirka halvparten av hvert kjønn. Det er uklart om dette kan ha blitt forstått som uttrykk for at deres tiltak ikke er initiativ rettet mot likestilling, men mot nærings eller distriktsutvikling. Det er i alle fall sikkert at det hele tiden har vært flere kvinner i Likestillingssenterets dataregister, og at det derfor er den mest aktuelle basen å trekke fram for å vise mengden av kvinner. Hvis man ville slå i bordet med et så høyt tall som mulig burde man selvfølgelig likevel henviser til begge basene, men i så fall vil man måtte forholde seg til at antallet kvinner med den nye formelle styrearbeidskompetansen fra høyskolekurs (eller dokumentert solid erfaring) er langt lavere enn antallet som melder sin interesse i Likestillingssenterets åpne kvinnebase.

Manglende resultater og eierskifte av Likestillingssenterets kvinnebasen.no

Etter regjeringens utspill fikk altså databasene mer oppmerksomhet. Det ser likevel ikke ut som næringslivets tillit til de foreliggende basene tiltok i samme grad, i alle fall ikke når det gjaldt å bruke dem for å finne kandidater til styreverv og ledelse. I en undersøkelse ledelsen for Kvinnebasen gjennomførte i 2003 fremkom det at andelen personer i basen som har blitt kontaktet med tilbud om jobb, verv eller foredragsaktivitet økte fra 19,1 til 27 prosent. Dette er samtidig som basen har fått 1100 nye medlemmer. Bare 8,2 prosent av de registrerte har mottatt tilbud om verv og stillinger fra rekrutteringsselskaper som har oppgitt Kvinnebasen som kilde. Av disse jobbtildbudene ble over halvparten avvist fordi kandidatene anså dem som uinteressante. (Dagens Næringsliv, 27.01.2003) Lene Nilsen og Linda Kartawich gav på bakgrunn av disse tallene uttrykk for at de ved Likestillingssenteret ikke var fornøyd med antall henvendelser som kom til kandidatene, men var likevel fornøyd med databasens utvikling det siste året. (Dagens Næringsliv, 27.01.2003) Samtidig var

kvinneandelen i styrer og ledelse fortsatt langt lavere enn den regjeringen har satt som mål.³¹ Man kan likevel trekke slutning at interessen for basen på denne tiden øker mer hos kvinnelige kandidater enn hos selskapene, selv om disse nå trenger mange nye kvinnelige styremedlemmer.

Arbeids- og administrasjonsminister Victor D. Norman sendte like før jul 2002 et brev til likestillingssenteret som inneholdt implisitt kritikk av måten kvinnebasen ble drevet. I brevet gjør han det klart at han ønsker basen skal overføres til Aetat, fordi etaten

(...) har høy kompetanse på å drive rekrutteringsbaser. Aetats tjenester er godt kjent og mye brukt både av arbeidssøkere og arbeidsgivere i næringslivet og offentlig sektor. Når Aetat drifter kvinnebasen, legges det dessuten til rette for en løpende teknisk utvikling i et større faglig miljø. (Dagens Næringsliv, 27.01.2003)

Likestillingssenterets konstituerte direktør Mona Larsen-Asp protesterer mot flyttingen som Norman vil skal foregå i perioden fra 1. januar til 1. juli 2003. "Norman kan gjerne putle med sine planer overfor Aetat. Vi fortsetter driften av basen som planlagt og øker snart trøkket, slår hun fast." (Dagens Næringsliv, 27.01.2003) Hun gir uttrykk for at Likestillingssenteret nå er godt i gang med å drive basen selv, og har konkrete planer om hvordan basens skal utvikles videre. For eksempel er de i kontakt med IKT-Norge og Rederiforbundet om muligheten for å koordinere deres baser med kvinnebasen.no. Hun er redd for at et eierskifte vil "ødelegge basen og [at] fire års arbeid vil smuldre opp." (Dagens Næringsliv, 27.01.2003) Videre trekker hun fram at Datatilsynet vil kreve skriftlig samtykke fra hver enkelt av kvinnene for at man skal kunne overføre dem til et annet register, samtidig som den rekrutteringen disse kvinnene ønsker å være en del av er av en helt annen type enn den Aetat bidrar til for sine mer vanlige jobbsøker. Hun trekker også fram at domenenavnet "kvinnebasen.no" er registrert som Ingunn Yssens³² personlige eiendom.

Men Norman holdt fast ved sine planer med argumentasjonen at "Det er viktig å gi basen et varig hjem (...) Aetat er sterk på alle typer rekruttering i Norge". (Dagens Næringsliv,

³¹ Det er dessverre uklart hvordan denne undersøkelsen det henvises til er gjennomført. Det er derfor vanskelig å vite akkurat hvordan disse tallene kan forstås. Resultatene er bare kjent gjennom gjengivelse i Dagens Næringsliv. Undersøkelsen kan ha forsvunnet når prosjektet senere ble overtatt av Aetat.

³² Likestillingssenterets leder som på dette tidspunktet var ute i et års permisjon.

28.01.2003) Han får også støtte fra Inger Johanne Stokke, arbeidsdirektør i Aetat. Hun deler ikke Likestillingssenterets skepsis.

Hverken Likestillingssenteret eller kvinnene som er registrert i basen har noen som helst grunn til bekymring. Vi skal ikke ødelegge basen. Vi er jo en sterk aktør innen nettbasert rekruttering (...). Hun [Stokke] vil forbedre og videreutvikle basen teknisk og gjøre den mer forbrukervennlig. (Dagens Næringsliv, 28.01.2003)

Til tross for protesten og at Mona Larsen-Asp truet med å boikotte planene, fikk Norman det som han ville. ”Nå vil han gjøre basen større, bedre og mer effektiv som ledd i målet om å få 40 prosent kvinneandel i styrene til norske børsnoterte selskaper før 2005.” (Dagens Næringsliv, 28.01.2003) Arbeids- og administrasjonsdepartementet bestemte altså at basen skulle overføres til Aetat fra 01.07.03, i håp om at basen skulle bli mer synlig, effektiv og varig. De fleste av de registrerte kvinnene valgte å bli værende registrert i basen når den skiftet eier.

NHOs Female Future opprettes

Programmet Female Future ble i første omgang gjennomført av NHO som et tidsavgrenset prosjekt fra høsten 2003 til våren 2005. Målsetningen var å øke antall kvinner i styrer og ledelse, først og fremst i styrene. Og at denne økningen ikke skal komme i konflikt med NHO-medlemmenes interesser. I starten skal fokuset mye ha vært rettet mot ASA, selv om majoriteten av NHOs medlemmer ikke har denne organisasjonsformen. Kvinneandelen i styrene til NHOs medlemsbedrifter økte i denne perioden fra ca 6 % til ca 21%. (NHO 2008) Dette ble hos NHO tatt som et tegn på at kvotering var unødvendig, og at andre tiltak var mer effektive.

Likestillingsansvarlig i NHO Benja Stig Fagerland sier (Dagens næringsliv 03.03.2003) at organisasjonen setter i gang et nytt prosjekt Female future for å øke rekrutteringen av kvinner til styre og ledelse. Det er tydelig helt fra de første avisartiklene at prosjektet er startet i sammenheng med kvoteringstrusselen, som sees som negativ, av praktiske og prinsipielle grunner. Fagerland vektlegger at dette krever kollektiv handling fra medlemmene siden trusselen om kvotering gjør at man ikke er trygg selv om man har nok kvinner i egen organisasjon. Det er altså tydelig at prosjektet som igangsettes har som et av sine primære

mål å unngå at staten virkelig går inn for å lovregulere styresammensetning. Man må derfor hjelpe hverandre selskap imellom, hevder Fagerland, dermed blir det viktig at organisasjoner og selskapene informerer hverandre om gode kandidater, og lar dem slippe til flere steder. Det trenges fysiske og virtuelle møteplasser. Slik kommer baser inn i bildet. Det understrekes likevel at NHOs virksomhet ikke først og fremst skal dreie seg om likestilling, men om forretningsutvikling. Det betyr likevel at å hindre en lovendring altså ikke er den eneste målsetningen med prosjektet. Det skal også ha mer direkte positive effekter for NHOs medlemmer. Det er derfor viktig for NHO at prosjektet er utformet i samsvar med medlemmenes dokumenterte holdninger og på bakgrunn innspill fra dem.

Dette skal være basert på talent, kompetanse og prestasjonsnivå, og det må være hver enkelts kvalifikasjoner som avgjør posisjonen. Det handler ikke om å rekruttere kvinner inn i styret for enhver pris. Det er ikke godt nok bare å øke kvinneandelen. Målet må være å heve styrenes nivå og kompetanse, gjennom å utvide grunnlaget man rekrutterer fra. (Dagens næringsliv 03.03.2003)

Fagerland stiller likevel spørsmål ved om utvelgelse til styret er optimal i dag, og argumenterer med at en utvidet søkermasse statistisk sett vil innebære flere gode kandidater.

Det legges i forbindelse med opprettelsen av Female Future altså vekt på at dette ikke er en ny utgave av likestillingsenters [senere Navs] kvinnebasen.no. Hovedforskjellen som trekkes fram er at kvinnene her er nominert av bedriftene de arbeider i, og at det slik er en lukket og mer målrettet base. (NTB, 05.03.2003) Det legges vekt på at prosjektet er utviklet i samarbeid med NHOs medlemmer. I dette ligger en kritikk av de(n) forliggende databasene, siden de ikke inngir nok tillit til kandidatene. De rekrutteringskanalene som forelå da Gabrielsen og Dåvøy kom med sitt utspill antas ikke å løse NHOs medlemmers problem på en tillitsvekkende måte. Så man måtte lage sin egen løsning. På dette tidspunktet argumenterer altså regjeringen for endringer i næringslivet på bakgrunn av kjønnslikestilling, mens NHO valgte å se de samme endringene som å kunne ha noen gunstige effekter hvis styrenes nivå og kompetanse settes på dagsorden. Det er altså ikke likestilling, men å heve styrenes nivå og kompetanse som anses som problemet. Det medgis også at rekrutteringen kanskje ikke var optimal i forhold til dette tidligere, men det var ikke et problem før det ble koblet sammen med regjeringens likestillingskrav. NHO gjør seg altså ikke til noe overformynderi ovenfor sine medlemmer. Organisasjonen motsetter seg også at staten skal gjøre seg til det, når det gjelder optimal rekruttering til styrene. Derimot gjøres medlemskap i NHO til ett av virkemidlene for å oppnå slik rekruttering og lønnsomheten det kan ventes å

gi. NHO ser et potensial for organisasjonsutvikling da de blir tvunget til det, som de ikke ellers ville sett, eller som de i alle fall i ikke så som et tilstrekkelig presserende anliggende før det implisitt ble pålagt deres medlemmer utenfra.

SNDs base nevnes ikke av Fagerland i medieutspillet det henvises til ovenfor. Kontrasten til denne basen ville også være mindre tydelig. Mindre tydelig, men ikke fraværende. NHO og SND sender kursdeltagerne på de samme høyskolekursene i styrearbeid, men i tillegg til dette har NHOs kandidater blitt plukket ut av noen som har hatt mulighet til å observere dem i en relevant arbeidssituasjon, og som etter det går god for dem. Slik skal NHOs base vekke mer tillit ved at noen som med NHO-medlemmenes interesser (fordi de selv er NHO-medlemmer) har gått god for kandidaten. Den opprettes altså en type indirekte tillitsrelasjon til potensielle styrekandidater som man ellers man ikke kan få gjennom informasjonen i en offentlig tilgjengelig database.

Styrekandidatbasen til SND overtas av ny organisasjon

Statens nærings- og distriktsutviklingsfond ble i 2004 slått sammen med Statens eksportråd, Statens turistråd og Statens Veiledningskontor for oppfinnere under det nye navnet Innovasjon Norge. Kandidatbasen fulgte med inn i denne nyopprettede organisasjonen uten at det ser ut til å ha ført til særlige endringer for virksomheten.³³

Norges Juristforbund, Opprettelse av Justitas Døtre som "forprosjekt"

Norges Juristforbundet satte i gang tiltak for fremme likestilling mellom kjønnene ved hjelp av juristers velegnede kompetanse for høye verv og stillinger. Dette startet med et forprosjekt kalt "Kvinnenettverk for jurister" som ble satt i gang 1. januar 2004. Dette forprosjektet ble

³³ Dette eierskiftet kan likevel være med og forklare hvorfor det er så vanskelig å finne dokumenter om valg og vurderinger som lå til grunn for basens opprettelse, sett i forhold til den mengden evaluering Innovasjon Norge har gjort av seg selv i senere tid.

gitt varighet fra begynnelsen av januar til slutten av desember 2004 (Norges Juristforbund 2004, 6)

Forbundet hadde flere grunner til å starte disse tiltakene. Generelt kan man dele grunnene inn i en verdibasert positiv innstilling til likestilling og en interessebasert positiv innstilling til juristers innpass i viktig verv og stillinger. På bakgrunn av Norges Juristforbunds prinsippprogram for 2004 skal forbundet arbeide for likestilling. ”Norges Juristforbund ønsker reell likestilling mellom kjønnene.” (Prinsippprogram 2004, NJ; sitert i Norges Juristforbund 2004, 2) Forbundet konstaterer også på samme sted at ”Juristers kompetanse er godt egnet for lederroller”.

I begynnelsen av 2004 ble det gjennomført en brukerundersøkelse blant Juristforbundets medlemmer ”... for å kartlegge interessen – og behovet for etablering av nettverket. Funnene fra undersøkelsen viste en betydelig interesse.” (Norges Juristforbund 2004, 2) og Juristforbundet mener funnene ble bekreftet av at de første tre nettverksmøtene samlet fem hundre kvinnelige medlemmer som ble oppfattet som engasjerte.

I februar 2004 gjennomførte Norges Juristforbund en markedsundersøkelse blant kvinnelige jurister og advokater i Oslo og omegn. Formålet var å kartlegge hvor mange som har leder -/og eller styreverv, og hvor mange som ønsker slike verv i fremtiden. Det var 1000 kvinner som deltok i denne undersøkelsen - 64 prosent ønsket seg leder-/styreverv, mens bare 26 prosent befant seg i slike posisjoner i dag. Funnene fra markedsundersøkelsen viste at det var stor interesse for å etablere et nettverk med fokus på økt representasjon av kvinner i leder- og styreposisjoner. (Justitias Døtre, url: <http://www.jus.no/?id=47724>)

Både Juristforbundet sentralt og en stor gruppe av medlemmene mente altså at å lage nettverk av jurister ville være en gunstig måte å fremme likestilling og juristers kompetanse som ledere. Etter en konkurranse om det beste forslaget til navn ble nettverket som ble opprettet hetende Justitias Døtre. Det ble holdt en stor åpning av nettverksarbeidet på Grand Hotell Oslo i 2004. Nettverket hadde da altså oppnådd kontakt med 500 interessert kvinner etter tre møter.

NHOs Female Future nedlegges

NHO avvikler Female Future sommeren 2005, i samsvar med planen om at dette skulle være et treårig prosjekt. NHO sa seg da fornøyd med resultatene prosjektet har oppnådd. I en artikkel i Dagsavisen (08.03.2005) oppgis det at NHOs medlemsbedrifter har økt kvinneandelen i styrene sine fra 6 til 21 prosent, mens den tilsvarende utviklingen for landsgjennomsnittet hadde vært fra 9 til 12 prosent. Det er uklart om det her siktes til allmenne aksjeselskap. NHO trakk ut fra dette slutningen at det ikke er nødvendig med lovendring for å oppnå bedre representasjon av kvinner i styrene. Siden loven ikke hadde trådt i kraft ble det antatt at endringene skyldtes andre tiltak en lovforslaget, og NHO argumenterte mot innføring av kvotering med at man kan oppnå det samme med andre midler.

Aetat bringer kvinnebasen.no med inn i Nav

Kvinnebasen.no fulgte med når Aetats funksjoner 1. juli 2006 ble en del av den Nye Arbeids- og Velferdsetaten, Nav. Basen ble da overlevert med et engangsbeløp på 100.000 kroner for å gjøre det de kalte kosmetiske endringer, men uten videre utvidet budsjett. I følge eget³⁴ utsagn under et intervjumøte med Nav sommeren 2008, har Nav likevel aldri følt seg som oppriktig eier av kvinnebasen. De hadde på møtets tidspunkt bedt Arbeids- og Inkluderingsdepartementet om å se etter en annen organisasjon til å drive basen. På dette tidspunktet (2008) hadde ikke Nav gjort utviklinger av baseprosjektet på de siste tre årene og Nav merket seg en fallende interesse (brukshyppighet på internett), samt at mye av informasjonen om personene i databasen antagelig begynte å bli utdatert. (Nav 2008b) Det kan legges til at det i 2007 ikke er skrevet en eneste artikkel om kvinnebasen eller kvinnebasen.no i noen av de større papiravisene i Norge, selv om dette tidligere var en av de mest hyppig omtalte databasene.

³⁴ Må spesifisere hvilken stilling personen har.

Innovasjon Norge evaluerer sin drift

Innovasjon Norge har gjort evaluering av styrekandidatbasen i 2006 og 2007, men disse beskriver først og fremst egenskaper ved personene i basen, samt i hvilken grad de innehar styreverv og om der blitt tilbudt eller selv har tilbudt slike, og om dette i så fall er skjedd gjennom databasen eller nettverk fra styrekurs. Det er i det hele tatt vanskelig å finne noen dokumenter som viser hvilke strategiske valg og avveininger Innovasjon Norge har gjort for styrekandidatbasen sin. Dette kan skyldes at driften gikk godt for Innovasjon Norge, i betydningen at det var mange som var interessert i høyskolekursene og medlemskap i basen, selv om det var usikkert hvor mange som ble rekruttert derfra.

Justitias Døtres videreutvikling i et ”hovedprosjekt”

Våren 2005 ble det opprettet en database over alle kandidatene som ønsket det fra Justitias Døtre. Basen ble gjort offentlig tilgjengelig på internett. Prosjektet Justitias døtre ble i perioden 2005-2007 også gradvis utvidet til nye distrikter utenfor Oslo/Akershus, og Østlandet. Det holdes nå kurs i Oslo, Bergen, Trondheim og Tromsø. Det finnes grupper i flere deler av landet.

Denne omorganiseringen omtales som ”hovedprosjektet”. Varigheten av ”hovedprosjektet” ble da ”forprosjektet” ble lagd planlagt å vare til slutten av 2005. Hovedprosjektet ble senere utvidet med et år til utgangen av 2006, for så å gå over i en driftsfase i 2007. (Norges Juristforbund 2004, 3) Justitias døtre har siden vært i denne driftsfasen. Begrepene forprosjekt, hovedprosjekt og driftsfase er uttrykkene Juristforbundet selv har brukt for å beskrive utviklingen. Det ser ut til å innebære at man i 2004 først prøvde seg fram med utformingen av opplegget og forsøkte å finne ut om dette var noe som vakte medlemmenes bifall og interesse. At man deretter innen en litt lenger periode 2005 og 2006 utvidet det geografiske nedslagsfeltet for prosjektet, utvidet innholdet av kursporteføljen man kunne velge, og opprettet en database der man kunne spre informasjon om enkeltmedlemmenes kompetanse og erfaring. At man så til slutt gikk inn i en driftsfase ser ut til å innebære at man anser opplegget som ”permanent inntil videre”, men at man vil opprette eller nedlegge tilbud om enkeltkurs og oppfølging lokalgruppers nettverksarbeid hvis interessen for dette endres.

Ved utviklingen av hovedprosjektet ble faglig innhold og utbytte ansett som en av de ”kritiske suksessfaktorer” (Norges Juristforbund 2004, 7) fordi det var av avgjørende betydning både å forbedre kompetansenivået blant kvinnene, og å sikre interessen for nettverket. Det er ikke klart om det med dette menes kvinnenenes interesse for å være i nettverket eller andres interesse av å benytte nettverket for å finne ledere og styremedlemmer. Det er derimot, som tekstutdraget nedenfor viser, ingen tvil om at prosjektets levevilkår ble ansett som presset av alternative nettverk man kunne hente kandidater fra.

Vi beveger oss inn i et marked med mange aktører, - skal man være konkurransedyktig må nettverket være unikt i form av faglig innhold og utbytte.” (Norges Juristforbund 2004, 7) ”Mangel på relevant faglig innhold i nettverket vil svekke nettverkets medlemmer i konkurransen om styreverv og lederposisjoner. Tilbudet kan fremstå som mindre attraktivt for målgruppen og svekke interessen for nettverket (svekke konkurranseposisjonen for NJ), noe som kan resultere i lavt oppmøte. I verste fall må nettverket avvikles (Norges Juristforbund 2004, 7)

I sammenligning med de andre tre prosjektene i denne studien kan det være interessant å komme tilbake til hvorvidt og hvordan dette virkelig skiller seg fra de mange andre aktørene, og om det er gjort noen stor innsats for å fremme oppfatninger om det.

NHOs Female Future gjenopprettes

Female Future-prosjektet gjenopprettes i 2006, i følge artikkel i Aftenposten (morgenutgaven 22.01.2006) på grunn av sin suksess. Planen er at prosjekt skal gjennomføres i ytterligere to år. Prosjektet endres for denne perioden på den måten at det nå organiseres i regionale opplegg for ti ulike regioner, mens det ikke lenger gjennomføres på som en nasjonal satsning på samme måte. Databasen beholdes likevel som nasjonal, men denne sees ikke lenger egentlig som en viktig del av virksomheten, da næringslivet i følge NHO ikke oppfatter slike baser som tillitsvekkende selv når de er utviklet på bakgrunn av NHO-medlemmenes dokumenterte holdninger og innspill³⁵. En annen viktig endring for Female Futures andre periode er at det i tillegg innføres lederutviklingskurs i prosjektet som bedrifter kan kjøre de

³⁵ Dette var som nevnt tidligere i kapitlet intensjonen ved opprettelsen. Det er uklart i hvilken grad dette lot seg gjøre i praksis. NHO oppgir at de ikke har data fra noen systematisk gjennomført evaluering av sitt eget prosjekt.

kvinnelige talentene sine gjennom. (Aftenposten morgen 22.01.2006) Det er altså på dette tidspunktet slik at NHO enten ønsker å gjøre flere kvinnerettede tiltak som ikke direkte er påkrevd av statens påbud, eller så har NHO en oppfatning om at et av rekrutteringsproblemene for styrer er at det er for få kvinnelige kandidater med kompetanse og erfaring fra administrativ ledelse. Ingen av disse forklaringene er usannsynlige, da NHO kan vise til svært mye positiv oppmerksomhet rundt det opprinnelige Female Future, og da styremedlemmer ofte har en stor andel personer som er administrerende direktører i andre selskap eller organisasjoner.

Det kan spekuleres i om denne gjenopprettelsen kom, ikke først og fremst fordi Female Future-prosjektet fungerte bra, noe det gjorde, men også fordi Stortinget virkelig satte i kraft en endring i loven for allmenne aksjeselskap som innebar tvungen kvotering av minst 40 prosent deltagelse av begge kjønn i styrene. Det kan selvfølgelig også tenkes at debatten om lovendringen har gitt kvinnerekruttering så mye oppmerksomhet at det nå skapes et nytt bilde av hva som er en rimelig/ kjønnsfordeling i styrer og ledelse. Eller at den endrede praksisen for rekruttering har gitt en annen oppfatning om hva som er en naturlig eller gunstig måte å rekruttere. Man skal også huske at det ofte er høy turnover i styrer, og at det derfor er et vedvarende behov for nye kvinner (og menn for den saks skyld). Rekruttering av førti prosent kvinner til et styre er ikke et problem man løser en gang for alle, det er nå en utfordring som må mestres kontinuerlig.

Et utvidet program ble i alle fall etter en evaluering etablert i 2006 for å vare ut 2008. Dette prosjektet skulle gis sterkere fokus på lederutvikling, nettverksbygging, styrekompetanse og synliggjøring av deltakerne.

Kvinnebasen.no nedlegges

Våren 2008 ba Nav Arbeids- og inkluderingsdepartementet finne en annen eier til kvinnebasen.no. Om Likestillingscenteret ble vurdert er uvisst. Basen ble fra 01.09.08. lagt ned av Nav i samråd med Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Barne- og likestillingsdepartementet. Begrunnelsen var at Navs oppgave primært er å få folk som ikke er i arbeid inn arbeid, og at Nav ikke besitter den nødvendige kompetansen om likestillingstiltak.

- NAV er i en omstilling som favner både organisering, tjenesteinnhold og regelverk. Vårt fokus er å få folk over fra passive stønader til arbeid og aktivitet. Etaten har ikke den likestillingspolitiske kunnskapen som et godt eierskap og drifting av kvinnebasen forutsetter, sier direktør i NAV Erik Oftedal. (Ukeavisen Ledelse, 22.08.2008)

I tillegg vektlegges det at det finnes en del andre baser som til en viss grad dekker samme behov. Det som ble antatt å fungere opprinnelig er ikke lenger ettertraktet. Dette programmet har altså fått endrede forutsetninger. Om dette først og fremst skyldes eierskiftet eller at det har utviklet seg et felt av lignende tilbud er usikkert, men det henvises altså spesielt til de andre tilbudene som begrunnelse. Kvinner som ønsker å være registrert i en slik base, samt styreledere, arbeidsgivere og andre som leter etter kvinner med kompetanse blir oppfordret til å bruke de andre basene i fremtiden. Det henvises da spesielt til Innovasjon Norges ”Styrekandidatbasen.no”, Kildens ”Forskerbasen” og NHOs ”Female Future”. Norges Juristforbunds base for kvinnenettverket Justitias døtre er ikke nevnt.

Samme høst overtar Innovasjon Norge den tekniske driften av sin egen base fra Kilden. I følge informasjon gitt på møte med organisasjonen er dette for å kunne bedre funksjonaliteten, og styrke egen organisasjons eierskapsfølelse til denne virksomheten.

Nedleggelsen av Navs kvinnebasen.no kom fem år etter konflikten om flytting av basen fra likestillingscenteret til Aetat. Mye tyder på at basen i løpet av denne perioden mistet sin aktualitet. Det er derimot uklart om dette skyldes flyttingen, og at basen dermed kom til organisasjoner som ikke kunne se noe fornuftig å bruke den til eller noen gode måter å forbedre den. Det kan også være at basen alltid var for lite egnet til å vise frem kompetente kvinner og at tiden uansett ville gått fra den innen utgangen av 2008, eller at basen ble utkonkurrert fordi den ikke var del av prosjekter med andre viktige aspekter som kursarbeid som kunne øke basens omdømme. Det er i likevel i alle fall slik at Norman i sine intensjoner, og Johanne Stokke fra Aetat med sine forsikringer, tok feil om at flyttingen ville gjøre basen varig og sterk, og i en periode når de andre tre sammenlignbare prosjektene ikke har kommet til samme avslutning, og det tvert i mot ser ut til at de fortsetter å utvikle seg inn i mer permanent drift. Kanskje kan dette sees i sammenheng med en økende vilje til å la oppgaver som har vært under statlig ansvar bli overtatt av ikke-statlige organisasjoner der privat og frivillig sektor slippes til, og staten samtidig slipper opp for virkemidler. Dette poenget bør ikke overdrives her da basens opprinnelige formål overlapper med det statlige initiativet som gjennomføres gjennom innovasjon Norge. Det er likevel slik at det nå ikke lenger finnes

noen kvinnedatabase med lav terskel for å legge ut informasjon om egen kompetanse, og det finnes i alle fall ikke lenger noe håp om å se en base med oversikt over all kvinnelig toppkompetanse, slik en tidligere tenkte seg.

Endring i hvordan man beskriver virksomheten til styrekandidatbasen.no

Våren 2008 gjennomfører konsulentfirmaet Rambøll Management en ekstern evaluering av Innovasjon Norges aktiviteter, også de likestillingsrettede tiltakene. I den eksterne evalueringen fremstilles begrunnelsen for arbeidet rettet mot styrekandidater på denne måten:

Bakgrunn for at Innovasjon Norge gjennomfører Styrekandidat er at de vil ha mer mangfold i styrene og ønsket å bedre kvalifikasjonene til representantene. Målsetningen til Styrekandidat er å bedre kvaliteten på styrearbeidet i norske bedrifter. Programmet ble startet opp før regelen om 40 prosent kvinner i ASA-styrene ble innført. Målsetningen med Styrekandidat er å bidra til økt verdiskaping gjennom å styrke profesjonaliteten i styrerommet, samt å legge til rette for innovasjon og nyskaping i næringslivet basert på kompetanse, nettverk og mangfold. (Rambøll Management 2008, 48)

At Statens nærings- og distriktsutviklingsfond laget et likestillingsprosjektprosjekt som tok inn både kvinner og menn kan ses som en indikasjon på en universalistisk tendens, opplegget er for alle. Det ser ut til at denne tendensen er ytterligere forsterket i Innovasjon Norges regi. Samtidig ser det ut som det har foregått en dreining i hvordan man snakker om dette arbeidet i de ti årene som er gått fra 1998. Den gang ble prosjektet startet fordi staten krevde flere likestillingsrettede tiltak. I 2008 begrunnes akkurat den samme virksomheten med lønnsomhet gjennom mangfold. Dette ser ut til å være symptomatisk for hvordan hele debatten har endret seg fra likestilling til lønnsomheten av mangfold, i takt med at debatten har beveget seg fra feminister til næringslivet.

Driftsfaser i de prosjektene som ikke har lagt ned basene

I 2009 er basen som startet hos likestillingssenteret og endte hos Nav altså nedlagt, mens alle de andre er basene er del av prosjekter som ser ut til å ha gått over i en fase av varig drift, også Female Future som etter planen skulle avsluttes til 2008. Alle de tre organisasjonene som driver de gjenværende basene legger likevel vekt på at de ikke (lenger) tror selve det å

stå oppført i en slik base direkte fører til at man får verv eller stillinger. Det impliserer at de da må ha tro på nytten i å drive den andre virksomheten som er knyttet til prosjektene i tillegg til basene, som kursvirksomhet i styre- og ledelsesarbeid og oppbyggingen av sosiale nettverk. Eller det må være andre mindre formålsrasjonelle forklaringer som at prosjektene nå har fått symbolsk betydning for organisasjonen, eller at de er arbeidet inn i et vanemessig handlingsmønster som det ikke er lett å bryte ut av. I de neste kapitlene vil effektene basene har hatt bli vurdert, og ulike mekanismer som kan ha ført til basens utforming og opprettholdelse.

Tabell som viser den historiske utvikling i prosjektene

År	Likestillingssentret, Aetat og Nav	Statens nærings- og distriktsutviklingsfond og Innovasjon Norge	NHO	Norges Juristforbund	Regjering og Storting
1997	Regjeringen ber Likestillingssentret utrede muligheten for database over kvinnelig kompetansen for staten				Regjeringen ber Likestillingssentret utrede muligheten for database over kvinnelig kompetansen for staten
1998		Regjeringen pålegger Innovasjon Norge å gjøre flere kvinnerettede tiltak			Regjeringen pålegger Innovasjon Norge å gjøre flere kvinnerettede tiltak
1999	Kvinnebasen.no opprettes 17. Juni.	Base opprettes over personer som har gjennomgått høyskolekurs i			

		styrearbeid.			
2000	Likestillingssenter et finner at staten selv bruker basen lite.				
2001	Basen som var et treårig røveprosjekt utvides med et år, samtidig poengteres det fra Likestillingssenter et at den bør bli selvfinansierende.				.
2002	Økt interesse for basen.				Ansgar Gabrielsen krever, under trussel om lovendring, flere kvinner i styrene i norsk næringsliv. ASAer gis tre års frist til å få minst 40 % kvinner i styrene.
2003	Aetat overtar basen etter ordre fra V. Norman (selv om Yssen protesterer)		Female Fututre oppretts.		Aetat overtar basen etter ordre fra V. Norman (selv om Yssen protesterer)
2004		Styrekandidatbasen følger Statens nærings- og distriktsutviklingsfond inn i Innovasjon Norge		Undersøkelser bland NJF medlemmer avdekker interesse. Forprosjektet Kvinnenettverk for jurister settes	

				i gang	
2005			Female Future avsluttes.	Database inkluderes i prosjektet Justitias Døtre	
2006	Aetat blir del av Nav og bringer med kvinnebasen.no		Female Future gjenopprettes som utvidet prosjekt for perioden 2006-2008, men drives nå mer regionalt.		Staten innfører lov om 40 % kvinner i alle Norske ASA. (to års frist)
2007				Justitias døtre føres over fra prosjektfase til driftsfase.	
2008	Kvinnebasen.no legges ned.	Innovasjon Norge overtar teknisk drift av egen base for å bedre produkt og styrke eierskapsfølelsen til den.	Female Future skulle etter planen legges ned igjen i 2008, men det ser ikke ut som NHO har noen planer om det.		De aller flest Norske ASA har nådd statens mål om 40 % kvinnelige styremedlemmer .
	Basen er nedlagt	Basen er i driftsfase.	Basen er i driftsfase.	Basen er i driftsfase.	

5. Har basene noen effekt eller konsekvenser?

Hvorfor det er viktig å se på effekter, i samfunnsvitenskap og i denne oppgaven

Konsekvenser gjør det meningsfylt å handle. Konsekvenser av sosial handling er av største betydning for samfunnsvitenskapen, men da kanskje særlig de uforutsette konsekvensene. (Merton 1976, 144) Ikke fordi det ikke er viktig å vite hva som skjer i situasjoner der alt blir som forutsett og man oppnår det man vil, men fordi det nettopp gjerne oppleves som meningsløst å handle hvis man ikke oppnår det man har satt seg som mål. Det uforutsette kan oppleves som en trussel mot det meningsfulle. Karl Popper går så langt som til å utrope det til hovedoppgaven: "... the main task of the theoretical social sciences. It is to trace the unintended repercussions of intentional human action." (1963, 460)

Innen forskning på tekniske innovasjoners spredning og bruk har det blitt satt mer fokus på initieringen av nyskaping enn på resultatene av å innføre innovasjonene. (Rodgers 2003, 436) For å unngå at denne oppgaven skal ha samme mangel vies det følgende kapittel til konsekvenser av det historiske hendelsesforløpet i forrige kapittel.

I dette kapitlet vil det først bli klargjort hva som menes med konsekvenser. Deretter gjøres en vurdering av hvilke faktiske effekter de fire databasene kan ha hatt, særlig i forhold til bedret rekruttering av kvinner til styreverv i ASA-selskap.

Her redegjøres det for hva som menes med effekter. Det vil i stor grad si hvordan det er formålstjenelig å gå fram for å kartlegge dem. Altså hvilke typer effekter det kan være snakk om. Senere vil det beskrives hvilke effekter det er snakk om, og hvorfor disse kan ventes eller ikke ventes å finne sted. For å vurdere konsekvensens av databaseprosjektene brukes momenter fra den historiske framstillingen og data fra interne og eksterne valueringer der det foreligger.

Hva menes med effekter?

Før vurderingen av databaseprosjektenes effekt kan det være klargjørende med en gjennomgang av ulike aspekter ved konsekvenser. Rodgers kategoriserer konsekvenser ut fra tre sett med dikotomier: om konsekvensene er ønskelige eller uønskelig, om konsekvensene er direkte eller indirekte og om konsekvensene er forutsette eller uforutsette. (Rodgers 2003, 442)

Ønskelige og uønskelige konsekvenser kan defineres enkelt nok. For eksempel: "*Desirable consequences* are the functional effects of an innovation [or action] for an individual or a social system. *Undesirable consequences* are the dysfunctional effects of an innovation [or an action] to an individual or to a social system." (Rodgers 2003, 442) Det er derimot ikke uten videre lett å avgjøre om konsekvensene av en bestemt handling eller et hendelsesforløp har vært ønskelige eller uønskelige. En handling får ikke nødvendigvis de samme konsekvensene for ulike personer som er berørt av handlingen, og selv i tilfeller der utfallet er det samme er det ikke sikkert at det oppfattes på samme måte av andre. Oppgaven kommer ikke til å diskutere de normative sidene ved likestilling eller offentlig inngripen i personers og bedrifters handlingsfrihet, det kommer derfor ikke til å gjøres påstander om hva som normativt sett er gode eller ønskelige konsekvenser og hva som ikke er det, kun hvilke interesser ulike individer eller organisasjoner har uttrykt som ønskelige, og i hvilken grad disse er realisert gjennom prosjektene knyttet til databasene.

Ofte oppstår også flere ulike konsekvenser av samme handling, som selv sett fra ståstedet til en enkelt aktør (det være seg individ eller organisasjon) er både positive og negative.

"Understandably, individuals generally want to obtain the functional effects of an innovation, and to avoid the dysfunctional effects. Doing so assumes that certain of the desired consequences from a technological innovation can be separated from the consequences that are not wanted." (Rodgers 2003, 444) Det er både i samfunnsforskningen og i dagliglivet uenighet om hvor lett det er å skille positive og negative konsekvenser fra hverandre, på den måten at man kan maksimere de positive og minimere de negative. For eksempel fremmer Merton (1976) et optimistisk syn på hvordan uforutsettheter kan begrenses ved å klargjøre og vurdere de vanligste kildene til det han kaller uforutsette konsekvenser, mens Rodgers trekker slutningen at: "The effects of an innovation usually can not be managed so as to separate the desirable from the undesirable consequences." (2003, 445) Fra det historiske

forløpet til prosjektene med rekrutteringsdatabaser kan man for eksempel trekke fram uenigheten mellom Yssen og Norman om hvorvidt det ville ha ønskelige eller uønskelige konsekvenser å flytte en slik base fra Likestillingscenteret til Aetat. Man kan si de to eldste databasene ble brukt som et argument i diskusjonen mellom regjeringen og NHO, om at forutsetningene (nemelig en stor mengde kvalifiserte kvinner) allerede var til stede for å kunne skille positive konsekvenser av en endring i allmennaksjeselskapsloven fra negative. De to yngste prosjektene er opprettet som direkte virkemidler for å oppnå denne separeringen av konsekvenser. Når lovendringen ble foreslått ble disse to startet for å begrense problemer som eventuelt ville kunne følge denne overgangen.

Det er meningsfylt å skille mellom direkte og indirekte effekter, altså mellom konsekvenser som følger umiddelbart av en handling, og de som er resultater av resultater. "The intricate and often invisible web of interrelationships among the elements of a culture means that a change in one part of the system often initiates a chain reaction of indirect consequences stemming from the direct consequences of an innovation." (Rodgers 2003, 445) Det er bør altså skilles mellom direkte og indirekte effekter. Med dette menes for oppgaven at det bør skilles mellom hvorvidt det er grunn til å tro at basene i seg selv har vært et sted der personer for eksempel har blitt rekruttert til styrer i ASA, og hvorvidt basene på andre måter enn som direkte rekrutteringsarena har bidratt til endret rekruttering. Historien om kvinnekataloger som rekrutteringsverktøy er spekket med slike kjeder av indirekte konsekvenser som har fulgt av de direkte konsekvensene. Indirekte konsekvenser er vanskelige å forutse eller planlegge, siden disse nødvendigvis er lenger unna den handlende aktøren (i tid eller rom). Disse er derfor ofte om ikke alltid uforutsette, dette peker videre mot den tredje dikotomien, mellom forutsette og uforutsette effekter.

En rekke mekanismer kan føre til at handlinger får uforutsette konsekvenser, alle har til felles at den handlende aktøren har en manglende forståelse av det sosiale systemet handlingen gjøres innenfor. Dette kan forklare noe av kontroversen rundt databasene. En type aktører (det offentlige) forsøkte å endre handlingsmønstre for en annen type aktører (næringslivet), og i en slik situasjon oppstår lett utilsiktede resultater. Rodgers poengterer at innovasjoner i tillegg til å ha form og funksjon også har et meningsaspekt, og at det gjennomgående er vanskeligere å forutse hvilket meningsinnhold klienter vil knytte til nyskapingen enn det er å lage form og funksjon. (Rodgers 2003, 451) Som det senere skal argumenteres for i

konklusjonen er det grunn til å tro at mye av utviklingen av rekrutteringsprosjektene og deres påvirkning på samfunnet er gjennom uforutsette konsekvenser.

Selv om det er klargjørende for analysen av konsekvenser å skille disse tre dikotomiene fra hverandre er det lett å se at det gjerne er et sammenfall av flere av dem. ”The undesirable, indirect and unanticipated consequences of an innovation usually go together, as do the desirable, direct and anticipated consequences.” (Rodgers 2003, 449) Fra det historiske hendelsesforløpet ser vi tydelig eksempel på dette. De følgende delkapitlene vil vise dette, men i motsetning til i Rodgers’ tilnærming gjøres det her mindre forsøk på å gi objektive svar på hva som er ønskelig, og mer fokus på om det er oppgitt at det var en målsetning.

Direkte, forutsette effekter av prosjektene med rekrutteringsbaser

Med direkte effekt av prosjektene med basene menes primært i hvilken grad de har fungert som verktøy for å bedre rekrutteringen av kvinner til styrer og ledelse, selv om det som antydnet også kan ha vært sekundære målsetninger med å opprette basene. Selv om det ikke finnes god oversikt over de direkte effektene av de ulike basene kan dette i noe grad synliggjøres ved det bildet som tegnes gjennom to av basenes selvevaluering. Derfor vil momenter ved Justitias Døtre og Innovasjon Norges prosjekt behandles først.

Resultater fra spørreundersøkelse i Justitias Døtre

Det ble i begynnelsen av mai 2008 gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse blant kvinnene som var registrert i databasen på www.kvinneristyret.no hos Norges Juristforbund. Funn fra denne undersøkelsen viser hva som kjennetegner de registrertes bakgrunn, i hvilken grad de har oppnådd styre- og lederverv, og hvor fornøyd de er med opplegget i Justitias Døtre.³⁶ Noen hovedtrekk gjengis her. Som framstillingen nedenfor vil vise er

³⁶Ca en tredjedel av kvinnene som har registrert seg i basen har svart på undersøkelsen, men det er ikke mulig å si om det er en spesiell gruppe kandidater som har falt fra, utover at man kan anta at de som er mest engasjert i prosjektet er mest disponert for å svare. ”Totalt 627 kvinner var registrert i databasen da undersøkelsen ble sendt ut. 519 av dem hadde en fungerende e-postadresse og 39 % av disse, totalt 203 kvinner svarte på undersøkelsen. (...) [av disse har] 3,5 % har hatt profilen sin i databasen i under 6 mnd, 16 % i 6 mnd-12mnd, 29 % i 13-18mnd og 50 % i mer enn 18 mnd.” (Melsom 2008, 1)

medlemsmassen en eksklusiv gruppe og de er i stor grad fornøyd med opplegget de deltar i, likevel oppgir de liten tro på at medlemskapet deres i Justitias Døtre har ført til styreplass eller lederstilling. Til tross for dette er det stor grad av tilfredshet med opplegget.

Den primære målsetningen Norges Juristforbund hadde med Justitias Døtre var å få flere kvinnelige jurister inn i styrer og ledelse. Dette var, som den historiske framstillingen i kapitel fire viser, en målsetning som ble aktualisert av lovendringen for allmenne aksjeselskap. Denne målsetningen finnes som man kan se av den interne evalueringen også hos personene som er registrert i basen. Mange av de spurte oppgav at de hadde meldt seg inn i basen for å være kandidat til styreverv og generelt øke synligheten av egen kompetanse, mens noe færre oppgir interesse for lederverv som viktig. 61 prosent av respondentene oppgir ønske om styreverv som viktig eller svært viktig for at de valgte å legge inn en profil i databasen, mens 24 prosent oppgav at det var viktig eller svært viktig at de ønsket en lederstilling. (Melsom 2008, 1) Har så denne primære målsetningen blitt innfridd? Hvis kandidatene vet at de har fått verv eller stillinger fordi noen har funnet informasjon om dem i basen burde dette reflekteres i internevalueringen. Det viser seg at kandidaten i liten grad tror dette er tilfellet. Av dem som har fått slike tilbud tror nesten ingen at det er profil i databasen (92 prosent mener dette ikke har bidratt til at man fikk tilbudet i det hele tatt), bekjenskaper de har fått gjennom Justitias Døtre (94 prosent mener dette ikke har bidratt til at man fikk tilbudet i det hele tatt) eller deltagelse i nettverksgruppene (93 prosent mener dette ikke har bidratt til at man fikk tilbudet i det hele tatt) til Justitias Døtre som har skaffet dem tilbudene. Mange mener derimot at det er bekjenskaper eller nettverk på arbeidsplassen (57 prosent mener dette i stor eller svært stor grad har bidratt til tilbud) eller andre steder (64 prosent mener dette i stor eller svært stor grad har bidratt til tilbud) som har vært utslagsgivende. (Melsom 2008, 3)

Kan det være slik at basen har hatt lite gjennomslag fordi kvinnene som står i den er inkompetente eller uinteresserte i den type oppgaver de oppgir at de ønsker? Dette er neppe tilfelle. Medlemmene i Justitias Døtre burde allerede før de meldte seg inn ha vært i en ettertraktet gruppe, på grunn av sin juristutdannelse. Resultatene fra undersøkelsen reflekterer også dette. De spurte arbeider i både offentlig og privat sektor, med en liten

overvekt i det private,³⁷ det skulle altså være en viss andel som ikke skulle kunne beskyldes for å være på kant med næringslivets grunnverdier. Av de responderende kvinnene er det også mange som har eller har hatt styre- og lederverv. ”... 30 % av kvinnene har lederverv og 40 % har styreverv, 51 % har enten leder- eller styreverv. (...) 50 % har tidligere erfaring fra lederverv og 59 % har tidligere erfaring fra styreverv, 70 % har tidligere erfaring fra enten leder- eller styreverv.” (Melsom 2008: 1)

Kvinnene i basen har også fortsatt å være en ettertraktet gruppe etter at de har meldt seg inn. I løpet av det siste året har mange av dem fått en rekke tilbud: Hele 43 % har fått tilbud om styreverv – som er den største motivasjonsfaktorene for å føre seg opp i databasen, 14 % har fått tilbud om lederstilling, 16 % har fått tilbud om andre verv, 58 % har fått tilbud om å være kurs/foredragsholder, 45 % har fått tilbud om ny jobb, og 6 % har fått andre interessante tilbud. Til sammen har 65 % av kvinnene i databasen fått ett eller flere av disse tilbudene i løpet av det siste året. (Melsom 2008, 2-3) Det er derimot tvilsomt om det er prosjektet Justitias Døtre som har ført til denne populariteten. Medlemmene selv er i alle fall skeptiske til dette.

Sett i forhold til dette virker det ikke som Justitias Døtre har vært årsak til realiseringen av målsetningene sine, verken sett i forhold til prosjektets målsetninger eller ut fra de deltagendes motivasjoner. På bakgrunn av det virker det nesten paradoksalt hvor positive de deltagende er til utbyttet av aktivitetene knyttet til prosjektet.

Noen av kvinnene trekker også fram andre motivasjonsfaktorer for å legge inn en profil i basen. Noen oppgir at de gjorde det mer fordi de var nysgjerrige på hva dette kunne føre til. 56 prosent oppgav at generell synliggjøring av kompetanse var viktig eller svært viktig. (Melsom 2008, 1) Andre så det som en portal til mer bevisst karriereutvikling og en god mulighet for å komme i gang med nettverksarbeid. Noen har gitt en mer normativ begrunnelse ut fra at de likte initiativet til databasen og ”... ville støtte opp om ideen og bidra til å vise at det finnes kvinner med kompetanse til å inneha slike verv.” (Melsom 2008, 1) Det kan altså også være verdt å gjøre et poeng av at noen av deltagerne i databasene kan være med fordi de ønsker å bidra til bevegelsen, eller gi en stemme til en god sak. Sosiale

³⁷ ”58 % jobber i privat sektor, 32 % i statlig sektor og 10 % i kommunal sektor” (Melsom 2008, 1)

bevegelser trenger agitasjon. Basene forsøker å bidra til kvinnenes selvaktualisering i form av at de forsøker å motivere og muliggjøre styrearbeid og ledelse til den enkelte, men det kan hende basene også mer direkte bidrar til kvinnens selvrealisering, ved at de føler de tar del i bevegelsen som transformerer næringslivets toppskikt.

Det er langt flere som anser at bekjenskaper og informasjon fra nettverksgruppa vil bli nyttig for yrkeskarrieren enn andelen som mener de allerede har fått karriereutviklende tilbud på grunn av denne informasjonen og bekjenskapene. Det er også en stor andel som mener Justitias Døtre er anbefalelseverdige. Det er vanskelig å tolke denne divergensen mellom synlige resultater og tilfredshet med virksomheten. Hvordan kan dette ha seg? En forklaring kan være at det er andre kvaliteter ved opplegget enn dem som var årsaken til at man først fattet interesse. Det kan være at de deltagende har et urealistisk positivt inntrykk av Justitias Døtre. Eller at det man trenger noen år for å bryte gjennom. Fra Juristforbundet påpekes det at når så mange får tilbud gjennom bekjenskaper på arbeidsplassen og andre steder kan det tyde på at ”Selv om Justitias Døtre ikke genererer tilbud direkte kan det derfor være en viktig indirekte årsak der deltagerne blir bevisst på betydningen av nettverk.” (Melsom 2008, 3) Altså at de gjennom nettverksarbeidet øver en bevisstgjørende psykologisk effekt på deltagerne, der de blir mer klar over at man må arbeide relasjonelt, og hvordan dette kan gjøres.

Undersøkelser om Innovasjon Norges styrekandidatprogram

Innovasjon Norge har gjennomført både interne og eksternt utført utredning, der de har undersøkt effektene personer opplever av å delta på styrearbeidskurs og stå oppført i databasen. Av disse er det gitt tilgang til to interne effektstudier (Innovasjon Norge 2006 og Innovasjon Norge 2007) og en ekstern evaluering gjennomført av et konsulentfirma (Rambøll Management 2008).

I likhet med Justitias Døtres base består Innovasjon Norges av en stor andel personer som allerede hadde styreverv da de søkte seg til styrearbeidskurset som kvalifiserer til deltagelse i basen. Til sammenligning var det i 2007 32,2 prosent av kvinnene som oppgav at de ikke hadde noe styrearbeid da de registrerte seg i basen (Innovasjon Norge 2007, 7), og 30 prosent

i 2006. (Innovasjon Norge 2006, 8) Når Rambøll Management gjennomførte sin undersøkelse i 2007-2008 oppgav 18 prosent at de hadde vært uten styreverv av noe slag når de meldte seg til kandidatprogrammet. Cirka like mange prosent oppgir også at de fremdeles ikke har styreverv. Det er en derimot en tydelig økning i prosentandelen som har flere styreverv. (Rambøll Management, 112) Det innebærer tyder på at det ikke kandidatprogrammet ikke var en effektiv kanal for å få ett styreverv, men at det *kan* ha vært en katalysator for å få flere styreverv, hvis man allerede har fra før. Det er dessverre ikke mulig å kontrollere for hvilke andre faktorer som kan ha vært avgjørende for denne utviklingen.

Selv om det er mange som har styreverv og mange som har fått flere slike i den perioden de har vært registrert hos Innovasjon Norge, er det langt færre som har styreverv i ASA. (I Justitias Døtres undersøkelse er det ikke gjort noe skille på styreverv i ASA og AS) Fra Innovasjon Norge er det i 2007 bare 9,5 prosent av kvinnene og 6,5 av mennene som oppgir at de har fått et slikt styreverv i løpet av siste år. (Innovasjon Norge 2007, 22) I 2006 er det 3,4 prosent som oppgir at de siste år har mottatt tilbud om styreverv i ASA, alle disse var kvinner. (Innovasjon Norge 2006, 16) Av Innovasjon Norges kandidater er det altså et større antall som har ASA-verv i 2007 enn året før, men det er ikke klart om dette skyldes at kandidater med slikt verv har valgt å ta styrearbeidskurs, eller om noen av kandidatene er gitt slike verv i løpet av dette året. Det viser uansett en antagelig en økt kontakt mellom styrene og kandidatprogrammet, selv om denne økningen er nokså liten.

Evalueringen fra Rambøll Management beskriver at deltagerne er svært fornøyd med innhold og utformingen på kursene i styrearbeid (Rambøll Management 2008, 109), men at de er noe mindre fornøyd med hvordan opplegget bidrar til et ”et utvidet profesjonelt nettverk med relevans” (Rambøll Management 2008, 110) mens det er svært stor skepsis til om det har noe for seg å stå oppført i basen. I tillegg til at 71 prosent av de spurte oppgir dette som ”I liten grad eller slett ikke verdifullt” så har 1231 uteksaminerte kursdeltagere valgt å ikke registrere seg i Styrekandidatbasen. (Rambøll Management 2008, 111) Forholdene som viste seg i Justitias døtre går altså igjen her også.

Selv om Innovasjon Norges og Juristforbundets kurs er ulike og basene har til dels svært ulike målsetninger med rekrutteringstiltakene de har organisert, oppgir deltagerne ganske like opplevelser av å stå i de to basene. Basene består av høyt utdannede personer som til dels er inne i styrearbeid allerede. De er fornøyd med kursoppleggene de har gjennomgått, men har gjennomgående liten tro på databasene de er oppført i som rekrutteringsarena.

Nav og NHO

Det har ikke vært mulig å oppdrive systematiske evalueringer av Nav og NHOs baser. Men svært enkle data om effekten av basene er oppgitt i andre undersøkelser.

I en ekstern evaluering av Innovasjon Norges kvinnesatsning legger Rambøll Management også fram en oversikt over andre nasjonale likestillingstiltak. Blant annet beskriver de kort NAVs base. De mener det er uvisst om denne basen har bidratt noe til den store økningen av antallet kvinner i ASA-styrer fra 2006 til 2008, siden ”Kun ti prosent av kvinner med styreverv i ASA er registrert i Kvinnebasen, mens 1,5 % av alle kvinner i databasen har et slikt styreverv etter at de er registrert.” (Rambøll Management 2008, 22)

I samme undersøkelse oppgir 10,2 prosent av kvinnene som er oppført i Innovasjon Norges base at de også har gjennomført Female Fututre. Disse skal i større grad en andre kandidater ha fått flere styreverv. (Rambøll Management 2008, 113)

Lippold og Sandaaker (2008, 46) finner i en spørreundersøkelse blant et utvalg av kandidatene i basene til Innovasjon Norge og NHO at 6 prosent av de spurte kvinnene har styreverv i ASA, 62 prosent hadde styreverv i AS, mens 32 prosent hadde styreverv i en annen form for organisasjon. Av disse kvinnene oppgir 59 prosent at de har fått vervene sine gjennom databasene eller andre formelle nettverk, men de oppgir ikke fordelingen mellom baser og andre formelle nettverk. De oppgir heller ikke hvordan styrevervene er fordelt mellom gruppene fra de to ulike basene, eller om det er forskjell på hvordan kandidater rekrutteres inn i styrer ulike typer organisasjoner (som AS og ASA). Kandidatene fra de to basene behandles i denne studien som en gruppe, så ulikheter mellom de to ulike gruppene beskrives altså ikke, men andelen fra hver gruppe oppgis. 80 prosent er fra Innovasjon Norge (360 personer), 9 prosent er fra NHOs base (39 personer) og 11 prosent oppgir at de står oppført i begge (49 personer). Kandidater fra Innovasjon Norges base er overrepresentert, selv når man tar i betraktning at denne basen har flere kandidater enn NHOs. Lippold og

Sandaaker oppgir at det kan være feil ved noen svar fordi noen av respondentene har oppfattet det som at de skal uttrykke seg om det styret de har sittet i lengst. (2008, 41) Det er uklart om dette kan ha hatt betydning for hvilke typer styrer respondentene oppgir at de er med i. Dette faktiske antallet respondenter utgjør en svarprosent på 48,5 blant det forespurte utvalget. (Lippold og Sandaaker 2008, 39) Det er heller ikke klart om det er grunner til å tro at frafallet i undersøkelsen har vært systematisk.

Systematiske evalueringer og mediadekning

Til tross for det er gjort minst forsøk på systematiske evalueringer av de direkte effektene det har hatt å være oppført i Likestillingscenterets/Navs base og NHOs er det disse to som har vært mest omtalt i media. Henholdsvis som del av argument for at det finnes mange kvalifiserte og interesserte kvinner som ikke kommer inn i styrene, og som argument for at det ikke er nødvendig med en lovregulering for at andelen kvinner skal øke.³⁸ Dette kan tyde på at resultater av omtalen har vært sett på som mer viktig enn resultatene av programmets innhold.

Når det ovenfor stadig henvises til prosenttall bør man huske at det er forskjell på prosent av kandidater og antall kandidater. Mens NHO og Norges Juristforbund hadde henholdsvis 377 og 650 medlemmer (rundt årsskiftet 08/09) hadde Innovasjon Norge og NAV henholdsvis over 2000 og over 3500 (før basen ble lagt ned). De private basene markedsfører seg med at de tilbyr en spesiell type kandidater, og at dette er konkurransefortrinnet deres. Måten basene er portrettert i media bør ses i forhold til skille mellom andel og antall. De to private tiltakene må ha langt høyere prosent gjennomslag enn de offentlige for å skape samme antall kandidater. Dette poenget er ikke forsøkt trukket frem noe sted der basenes betydning er debattert. Antallene som refereres i dette avsnittet er også fra etter at lovendringene for ASA hadde trådt i kraft. Det må derfor trekkes fram at for eksempel Female Future var et program som rekrutterte et så lite antall kandidater hvert år at det bare kunne spille en liten rolle for den forestående nyrekrutteringen som var nødvendig. Dette ville gjelde uansett hvor effektivt de kandidatene som faktisk deltok ble akselerert mot styrer.

³⁸ Se kapittel 4 om basenes historiske utvikling.

Andre ønskede, direkte eller forutsette konsekvenser

I tillegg til den primære målsetningen om økt kvinnelig deltagelse i styrer og ledelse har de forskjellige basene på ulike tidspunkt vært utformet for å oppnå andre intenderte resultater. Nedenfor følger en gjennomgang av hvorvidt en rekke av disse intensjonene er innfridd.

De to første prosjektene ble opprinnelig satt i gang som følge av mer generelle utredninger om hvordan man kunne få til flere kvinnerettede tiltak, ut fra normative oppfatninger om at det burde utrettes mer på likestillingsarenaen. Ble det noe av? Dette initiativet må sies å ha slått gjennom. Det kan for eksempel sees ved at vi har avansert på internasjonale likestillingsrangeringer, ved at vi har tatt tak i et av de norske likestillingsparadoksene. Nemlig det store fraværet av kvinner i næringslivets toppskikt sammenlignet med andre deler av norsk arbeidsliv, og sammenlignet med toppskiktet av næringslivet i for eksempel USA. Slik det for eksempel er beskrevet hos Birkelund og Sandnes (2003). Selv om andelen av kvinner og menn i en type topposisjon er endret kan det innvendes at dette ikke er tiltak som direkte retter seg mot en stor del av kvinnene i Norge, og at de personene dette får direkte konsekvenser for klarte seg ganske utmerket i arbeidslivet før endringene ble satt i gang. Til dette kan det svares at flere kvinnelige ledere og styremedlemmer på sikt kan endre grunnleggende oppfatninger om hvilke typer oppgaver kvinner kan og bør gjøre, og at dette kan få positive ringvirkninger til bredere lag av samfunnet også.

NHOs Female Future ble opprettet langt på vei fordi man ville hindre en endring i Loven om allmenne aksjeselskap³⁹, ved å vise at man kunne skaffe flere kvinner uten slike juridiske inngrep. Dette initiativet nådde ikke fram, prosjektet skaffet flere kvinner i styrene, men ikke i et omfang som regjeringen fant tilstrekkelig; loven ble innført.

I Juristforbundets interne dokumenter er det en uttalt målsetning om å styrke og bevare juristers posisjon i næringslivets toppsjikt. (Norges Juristforbund 2004, 3 og 7) Datamaterialet denne oppgaven bygger på gir ikke grunnlag for å si i hvilken grad juristers posisjon kan ha blitt styrket i forhold til andre yrkesgrupper som følge av Justitias Døretiltaket.

³⁹ Se kapittel 4.

Kvinnebasen som ble opprettet av Likestillingssenteret hadde som målsetning å samle alt kvinnelig høykompetansepersoneell i en liste, slik at det skulle være lett å finne den personen som sitter med kompetansen man eventuelt har bruk for, og slik at det skulle kunne være mulig å si når kompetente kvinner var forbigått ved ansettelse eller utnevnelser. Denne intensjonen ble ikke innfridd. Basen fikk aldri status som noen fasit på om rett person hadde fått en gitt stilling, slik at alle først måtte sjekke basen før man kunne vite hvem som var kandidatene, og nå er basen lagt ned. Det er likevel et tilfelle hvor basen ble brukt på denne måten og det er nettopp i debatten om hvorvidt det er legitimt og gjennomførbart å lovregulere styresammensetning. Da ble den lange listen over kvinner med høy kompetanse brukt som indikasjon på kompetanse, interesse og forbigåelse.⁴⁰

Kvinnebasen ble flyttet fra likestillingssenteret til Aetet (senere Nav) for å bedre basens forutsetninger med til å lykkes med primærmålsetningen, kvinnerepresentasjon. Dette arbeidet ble tvert i mot lagt ned, og kanskje er nedleggelsen av basen nettopp en utilsiktet konsekvens av avgjørelsen med å flytte basen.

Det var en forhåpning om at man ved å endre styresammensetningen i ASA ville få en smitteeffekt som vil gjøre at kjønnsammensetningen i AS også ville bli mer lik. Det ser ikke ut til at andelen kvinner har økt mye i slike styrer sett under et, men det skyldes at antallet AS er langt høyere enn antallet ASA. Når Marit Hoel ser på de 100 største bedriftene i Norge (35 av dem er ASA, resten er i hovedsak AS, med noen eksempler på andre organisasjonsformer) blir bildet et helt annet. (Aftenposten, 19.10.2009) Hun finner særlig en smitteeffekt til selskapenes toppledelse. For fem år siden var kvinneandelen i de 100 største selskapene ca 12 prosent, nå har den økt til 16,6 prosent i utvalgets ASA og 17,2 i AS. Andelen styremedlemmer har økt til over 40 prosent i ASAene og 27 prosent i ASene. Andelen styreledere har økt til henholdsvis 5,7 og 10,8 prosent. Altså mer for AS enn ASA. (Aftenposten, 19.10.2009) Det blir ikke oppgitt hva verdiene var for fem år siden for andre tall enn andelen av toppledere, men endringen omtales som betydelig. Antallet kvinner har antagelig økt en del som følge av lovendringen og prosessen rundt den. Selv om andelen kvinner ikke har økt mye i det norske næringslivet, så har det andelen vokst betydelig både i styrer og ledelse i de store selskapene.

⁴⁰ Se kapittel 4.

Indirekte og uforutsette effekter av rekrutteringsbaseprosjektene

Man må anta at rekrutteringsprogrammene gjennom indirekte effekter har gitt betydelige virkninger. Disse blir synlige eller kan sannsynliggjøres gjennom beskrivelsen av basenes historiske utvikling. Den mest avgjørende effekten er nok at de tidlige offentlige basene var utløsende eller retorisk muliggjørende for (trusselen om) lovendring. Basene fungerte som konkrete berettigelser for regjeringens oppfatning om at det forelå en kombinasjonen av mulighet og behov for økt rekruttering av kvinner til næringslivets toppskikt. (Dette er igjen en indirekte effekt av at regjeringen på slutten av nittitallet prøvde å finne nye måter å realisere likestillingsmessige tiltak.) Som følge av dette ble det laget en lovendring som fikk store direkte konsekvenser, da den foreskrev at 40 prosent av styremedlemmene i ASAselskap måtte være kvinner. Denne loven har som det ble vist i forrige avsnitt fått konsekvenser både for selskapene den omhandler og andre norske selskap. Påvirkningen på bedrifter som ikke er rammet av loven kan skyldes flere årsaker. I tillegg til det omtalte fokuset den offentlige debatten skapte, kan det tenkes at rekrutteringsprogrammets tilstedeværelse kan ha bidratt på to andre måter, arbeidet med å rekruttere styrekandidater har blitt profesjonalisert og de kvinnelige kandidaten kan ha blitt mer motivert.

Profesjonalisering av arbeidet med rekruttering til styre og av styrearbeidet

Lovendringen, og debatten rundt den, må med nødvendighet ha ført til at både oppfatninger om hvordan styrearbeid skal gjøres og hvordan man skal rekruttere til styrearbeid har kommet opp til vurdering. Det kan antas å ha foregått læring og informasjonsspredning om dette blant selskap, styre valgkomiteer og eiere.

Oppmerksomhet rettet mot rekrutteringsprosessen har også ført til en kompetanseheving for selve styrearbeidet, både hos individ og i feltet som helhet. Dette kan sees i de standardiserte høyskolekursene i kursene i styrearbeid, som et økende antall styremedlemmer har gjennomgått. Når en standard for kunnskap først får innpass må man anta at det sette i verk tiltak for å sikre at egne styremedlemmer kan ha eller få denne kunnskapen.

Databaseprogrammets engasjement og den offentlige debatten som ble ført rundt dem har antagelig ført til mer bevissthet om hvordan man må arbeide relasjonelt for å finne eller bli funnet som styrekandidat, og flere har kanskje fått et mer realistisk bilde av hva slags

egeninnsats, kompetanse og kontakter som kreves for å posisjonere seg inn i et styre. Kursene som er knyttet til flere av databasene behandler også dette temaet, så det kan ha foregått en foregått en produksjon og spredning av slik informasjon på grunn av de tiltakene som finnes ved siden av basene i programmene.

Alle disse aspektene av læring og profesjonalisering er temaer som tas opp i kursene som er knyttet til de tre databasene som fremdeles er i drift. I den grad prosjektene gir de fleste kandidatene noe direkte utbytte er det gjennom disse kursene. Det må altså sees som en direkte effekt av prosjektene. Samtidig har altså prosjektene bidratt til lovendringen som gjorde disse teamene mer aktuelle, for næringslivet, dermed har antagelig prosjektene bidratt til profesjonaliseringen i større grad enn bare direkte, selv om det altså er vanskelig å anslå omfanget av denne påvirkningen.

Motivasjonseffekt

Det kan være grunn til å tro at det å delta i kursene knyttet til basene fører med seg en viss motivasjonseffekt. Dette gjelder antagelig i størst grad der det er størst grad av aktivitet i tillegg til å være oppført i databasen. Ny praksis gir over tid endrede preferanser.

Hvis det finnes et slikt gjennomslag eller effekt av kursene og nettverkene som følger tre av basene, så samsvarer dette gjennomslaget antagelig med en kombinasjon av omfanget av arbeid som legges ned ved deltagelse i prosjektene og integreringen som er mellom prosjektene og organisasjonslivet som skal rekruttere kandidatene. De eksplisitte og implisitte intensjonsavtalene man inngår med seg selv og andre når man tar del i et rekrutteringsopplegg binder enkeltpersoner og organisasjoner til masten.

I Innovasjon Norges og NHOs opplegg er det stor egeninnsats knyttet til å være med i programmet, blant annet ved at man må fullføre høyskolekurs. Disse to organisasjonene har også allerede gjennom annen virksomhet nærhet til de ledende sjikt i næringslivet. Navs program innebar nær sagt ingen egen innsats, og hadde slik lav terskel, men var derfor samtidig ute av stand til å løfte kandidatens kompetanse, eller fremme deres attraktivitet effektivt. Norges Juristforbunds opplegg er et sted mellom disse ytterpunktene. De har kortere kursopplegg, som ikke gir studiepoeng, men samtidig har alle som deltar det samme minstemålet av relevant kompetanse som juridisk embetseksamen innebærer. Det er også grunn til å tro at nettverksarbeidet som gjøres i Justitias Døtre kan bidra til at kandidatene

blir klar over egen situasjon og vil forsøker å løfter seg (selv etter håret), i den grad det er mulig å løfte seg inn i styrer og ledelse.

Selv om det sikkert krever stor motivasjon og egeninnsats for å komme inn i styrer eller ledelse så kan det trekkes tvil om hvor langt dette rekker. NHO oppgir i media at de gjennom Female Future effektivt skaper kvinnelige kandidater. Vi vet altså ikke hva slags andel av Female Future-kandidatene som får styreplasser, men vi vet at antallet personer i denne basen er langt lavere enn i de andre. Samtidig er integrasjonen mellom NHO og næringslivet omtrent så overlappende som mulig og opplegget deres er forpliktende både for kandidater og selskap, derfor kan man forvente en relativt høy andel, men et lavt antall kandidater som har blitt rekruttert derfra. Innovasjon Norge og Norges Juristforbund, som i motsetning til NHO har gjort spørreundersøkelser blant sine kandidater, oppgir svært små prosenttall i så måte. Det var i følge Nav antagelig svært få kandidater som fikk styreverv og ledelsesposisjoner på bakgrunn av deltagelse i Navs base. Det er derfor uklart hva denne motivasjonseffekten kan ha utgjort.

Oppsummering

I forhold til den primære målsetningen om økt kvinnelig deltagelse i styrer og ledelse har basene hatt lav eller i beste fall varierende *direkte* effekt. Direkte rekruttering fra basene og gjennom nettverk rundt basene foregår, men i liten grad. Derimot har prosjektene innfridd noen av de andre direkte effektene som var intendert. Antagelig har basene også hatt stor inndirrekte effekt gjennom psykologisk eller retorisk mekanismer.

De ulike basene kan ha ulikt gjennomslag på de ulike typene effekter. De har påvirket hva politikere og interessegrupper kan ønske, hva de kan snakke om og hvilke avgjørelser de kan komme fram til i offentligheten. Prosjektene med rekrutteringsbasene har endret hvordan verden er (antall kvinner i styrer og ledelse) og hvordan vi forstår eller tenker om denne verden. Den har gjort det første først å fremst gjennom å gi politikerne en mulighet til å gjøre det siste.

6. Analyse av momenter fra rekrutteringsprosjektene

I beskrivelsen av basenes historiske utvikling og effekter blir en del oppsiktsvekkende forhold synlig. I alle fall hender en del ting som ikke uten videre er selvforklarende. I dette kapitlet ses det nærmere på en del av disse temaene.

Hvordan har det seg at prosjektene er eksempler på det samme, men likevel ulikt utformet? Alle de fire prosjektene som beskrives i denne oppgaven er kasus eller tilfeller av det samme, nemlig tilrettelegging for ny og bedre rekruttering til styrer og ledelse. Dette er min analytiske vurdering, prosjektenes aktører har ikke kommet med akkurat denne avgrensningen, men den er likevel beskrivende. For å forklare at fire prosjekter som slik er av samme type oppsto i samme tidsperiode vil jeg i dette kapitlet vise til ideen om isomorfi innen ny-institusjonell organisasjonsteori. Altså for å forklare likhetene vil jeg utover å vise til de historiske årsakene for hvert enkelt prosjekt vise til samfunnsteori.

Ambivalens av flere typer enn Mertons

Kasusene er likevel ikke identiske, og det er mer enn starttidspunkt og navn som skiller dem. Denne forskjellen skyldes at ulike grupper retter ulike fordringer mot de fire organisasjonene. De ulike organisasjonene som driver prosjektene er i tillegg hybride eller ambivalente i Mertons forstand. De har ulike og til dels sprikende interesser og verdier som gjør at det er ulike tilsiktede, og kanskje utilsiktede, bivirkninger av prosjektene. Disse primære og sekundære interessene og bivirkningen har ledet utformingen i bestemte retninger. Dette har igjen fått betydning for de ulike prosjektenes gjennomslag for sine praktiske (både primære og sekundære) formål. At organisasjonene er hybride i den forstand at de har ulike og til dels motstridende eller i det minste sprikende målsetninger internt innebærer en rekke ulike typer ambivalens: Det er meningsforskjeller mellom de ulike organisasjonene, men det kan også være motstridende interesser innad i en organisasjon, og til og med i enkeltpersoners preferanser. Det vil gjøres rede for noe av denne ambivalensen.

I tillegg kan oppfatninger eller preferanser og omgivelser eller behov endre seg over tid på alle disse nivåene. Det vil i dette kapitlet gjøres rede for hva som kan forklare at noen av endringene. Dette temaet knyttes opp mot de tidligere presenterte begreper fra Kingdon, Dimaggio og Powell, og et perspektiv av Elster (2007), som ikke er nevnt før, om transformasjon over tid, gitt ulike typer aktører i omgivelser: at en handling skaper en endring i konteksten til de andre, som gjør at en til må handle, og at det slik kan skapes kjedereaksjoner i bestemte retninger, selv om aktørene i utgangspunktet hadde andre preferanser eller verdier.

Rekrutteringstiltakene ser ut til å være fremprovosert av miljøet rundt organisasjonene som har konstruert dem, men de er også forsøk på å endre miljøene som disse organisasjonene arbeider innenfor. I dette kapitlet vil det klargjøres hvordan Ansgar Gabrielsens utspill påvirket prosjektene med basene og vice versa.

Sist i dette kapitlet påpekes en mer generell forskjell ved de offentlige og de private aktørene i dette feltet. De har ulike måter å forholde seg til pragmatisme og likebehandling. Det gjøres rede for hva slags føringer det legger på utformingen av rekrutteringsopplegget de utformer.

Like, men forskjellige prosjekter

Det er en slags interessant uoverensstemmelse ved at basene som artefakter er like og ved flere anledninger kategoriseres sammen (av media og politikere), mens basenes ansvarlige moderorganisasjoner vektlegger særpreget ved det enkelte prosjekt. Like produkter er altså del av ulike prosjekter, og selv om alle prosjektene skal finne flere egnede kvinner til bestemte typer oppgaver, er det ulike grunner til at organisasjonene engasjerer seg i dette.

Nav skulle gi en samlet oversikt over alle kompetente kvinner i Norge, og utformet følgelig en helt åpen base for alle som ville bli sett i så hensende.

Innovasjon Norge skal rette opp problemer markedet ikke ordner selv, og fikk beskjed fra regjeringen om at dette innebar kjønns sammensetning i styre og ledelse. De opprettet derfor samarbeid med høyskoler om kompetanseheving, formalisering av kompetansen, og skapte en internettbase for synliggjøring av denne formelle kompetansen.

Ved å tilrettelegge kurs og nettverksarbeid for medlemmene fremmer Norges Juristforbund likestilling og egen profesjon. Dette skal bevisstgjøre kvinnelige jurister om deres potensial for deltagelse i styrer og ledelse, samtidig som forbundet gjennom databasen bevisstgjør andre aktører om at disse juristene er både kompetente (i egenskap av jussutdannelse og ulike kurs) og kvinner.

NHOs base var først et samlende kollektivt tiltak for å heve kvinneandelen i styrer så mye at en lovendring i retning kvotering skulle kunne avvises. Etter at loven ble et faktum ble prosjektet gjenopprettet, og ble på den måten en viktig kanal for kvalitetssikring i den store strømmen av nye personer som måtte inn i styrene.

Isomorfi

Det er tydelig at de ulike organisasjonene er klar over at deres prosjekter konturerer eller utfyller andre lignende tiltak for bedret rekruttering. Det er altså mulig å si at disse tiltakene utgjør en populasjon av lignende organisasjoner i et organisasjonsfelt med ressurser, konkurrerende konsumenter og produsenter av tjenester, og regulerende instanser. Under slike forhold oppstår i følge DiMaggio og Powell (1983) isomorfi. Det vil si at organisasjonene utvikler seg til å bli likere hverandre, særlig ved tre mekanismer koersive prosesser, mimetiske prosesser og normativt press. Koersive prosesser innebærer at ytre aktører tvinger organisasjoner til å utvikles seg på bestemte like måter. Mimetiske prosesser innebærer at organisasjonene velger å etterligne andre organisasjoner når de er i uoversiktlige situasjoner der det er uklarhet om hvilke mål og midler som er de beste. Normativt press oppstår når profesjoner får kontroll over rekrutteringen til bestemte organisasjoner (slik for eksempel leger og sykepleiere dominerer rekrutteringen til sykehus, og slik sikrer at sykehus blir like) og kan prege organisasjonene med sine normsett. I hvilken grad er det så riktig å si at de tre isomorfiske mekanismene beskriver utviklingen av prosjektene med rekrutteringsbasene?

Koersive prosesser

Det er tydelig at staten gjennom direkte styring har forårsaket alle de fire prosjektene, samtidig er det ikke lett å se at dette innebærer direkte føringer for hvordan prosjektene faktisk skulle utformes, for eksempel med databaser og kurs som

virkemidler. Politikernes opprinnelige usikkerhet om hvordan likestillingen bør bedres kan ses for eksempel ved at regjeringen først vurderte å kreve minst 25 prosent representasjon av begge kjønn i styrene på alle bedrifter, mens de senere endret målsetningen til 40 prosent, men bare for allmennaksjeselskap. (Teigen 2008)

Det er heller ikke slik at de to private interesseorganisasjonene var direkte tvunget til å sette i gang tiltakene. Særlig ikke Norges Juristforbund, som begynte helt på eget initiativ. Det er også slik at alle de fire organisasjonene allerede hadde andre bestemte formål de arbeidet med på det tidspunktet de ble påvirket til å interessere seg for rekruttering av kvinner til styrer og ledelse. Bedringen av kvinnerekruttering til styrer har ikke vært hovedbeskjeftigelsen til noen av organisasjonene (Likestillingssenteret var her nærmest) som har styrt de ulike prosjektene. Det er altså tydelig at selv om statens initiativ direkte eller indirekte var den nødvendige utløsende faktor for alle prosjektenes igangsettelse så er det initiativet ikke tilstrekkelig for å forklare hvorfor de for eksempel alle tok i bruk databaser. Koersive prosesser er altså en viktig del av forklaringen på hvorfor prosjektene ble startet, men ikke hvordan de ble utformet.

Mimetiske prosesser

Siden det aldri tidligere er satt så radikale krav til kvinnelig deltagelse og lik representasjon i styrer og ledelse var det ikke lett å vite hvilke tiltak som ville kunne være effektive. Det er naturlig å etterligne andre lignende tiltak i en slik situasjon. Innovasjon Norges base, som var et av de tidlige prosjektene i denne studien, var lagd etter modell fra en base for kvinner i fiskerinæringen (Innovasjon Norge 2008), samtidig som man må anta det var vel kjent at for eksempel Manpower og arbeidskontorer brukte lignende dataregistre for å finne arbeidstakere og arbeidsgivere som ville passe til hverandre. De andre organisasjonene gir ikke under intervjuene på samme måte noen forklaring på hvor ideen om databaser kom fra. Det er likevel tydelig at de var klar over andre prosjekter som allerede var igangsatt når de utviklet seg. Juristforbundet, som var det senest igangsatte prosjektet, ble først startet som nettverks- og kursvirksomhet, men det ble utvidet til også å ha en database så fort det viste seg at det var et grunnlag for dette. På dette tidspunktet var det allerede tre

andre lignende tiltak for å synliggjøre kvinnelige kandidater til styrer og ledelse. Hvis man ønsker å ha et fullverdig program for kvinnelige kandidater må det ha framstått som mer naturlig å stille spørsmål om hvorfor man ikke skulle opprette en database, enn å spørre hvorfor man skulle det. Det er altså et visst belegg for å si at det kan ha foregått mimetiske prosesser under basenes prosjektenes. Uklarheten om hva slags virkemidler som ville fungere kan ha bidratt til denne kopieringen.

Normativt press

Rekrutteringen til styrer og ledelse som foregikk før loven om førti prosent kvinner i ASA-styrer bar nok preg av at det var en liten gruppe mennesker med lik bakgrunn fikk dominere de fleste styrene, og at styrerepresentasjonen til denne gruppen ble reproduisert ved at man rekrutterte folk fra nettverket til dem som allerede var med i gruppen. Det vil med stor sannsynlighet innebære at bestemte normsett var fremtredende i disse styrene, og at disse normene gav føringer for hva som ble oppfattet som legitime måter å utføre styrearbeid, og hvordan det er trygt å rekruttere nye personer til styrene, slik at man fikk en kultur som reproduserte seg selv. De rette kvinnene var på det tidspunktet ikke i de rette mennenes nettverk. Opprettholdelsen av denne situasjonen forut for lovendringen kan ha vært preget av det som omtales som normativt press. Ved siden av behovet for å være i riktig nettverk var antagelig mangelen på kvinner i noen grad styrt av normer om hvem man må ha med som representanter i ASA-styrer. Ikke fordi de ikke *kunne* være kvinner, men fordi personene som satt i posisjoner man ønsket å rekruttere fra ikke *var* kvinner. Ulike interesser skal være representert når man setter sammen et styre, for eksempel andre bedrifter som er deleiere eller samarbeidspartnere, og da gjerne med administrerende direktør. (Dette sier i seg selv ikke noe om hvorvidt kvinnene ble direkte diskriminert eller ikke.) Å si at dette hadde et stort innslag av profesjonskontroll er antagelig for sterkt, da dette ikke kan sammenlignes med den profesjonskontrollen som finnes innen for eksempel rettsvesen og helsevesen. Det er likevel interessant å se dette i sammenheng med den horisontalt og vertikalt segregerte arbeidsdelingen i Norge. Da noen få utdannelsestyper er overrepresentert i den type stillinger det her er snakk om skaper den horisontale arbeidssegregeringen et stort potensial for vertikal segregering i næringslivet. Både utdannelsestypene (for eksempel økonomi og forretningsjuss) og stillingstypene man rekrutterer styremedlemmer fra har tradisjonelt vært overrepresentert av menn.

Det er derimot ikke uten videre grunn til å tro at et slikt normpress kan forklare likheter i utformingen av de fire prosjektene, da de fire organisasjonene som utformet de nye rekrutteringshjelpemidlene er fire svært ulike organisasjoner, både offentlige og private. De er heller ikke alle fire dominert av personer som kommer fra én bestemt, eller noen få, sterke profesjonskulturer. Det er derfor grunn til å tro at eventuelle likheter i de nye prosjektene ikke kommer som en følge av føringer fra profesjoner og grupper som tidligere kan ha hatt normativ innflytelse på hvem som blir valgt til styrer.

Det er også viktig å huske på at ingen av de fire organisasjonene som studeres drev prosjektene for å bedre rekrutteringen hos seg selv eller for seg selv. NHO kommer nærmest dette da de arbeider for medlemsbedrifter der en liten gruppe betydningsfulle medlemmer, ASAene, blir rammet av lovendringen. Man kan si at rekrutteringsprosjektene ikke er et nødvendig resultat av den gamle måten å rekruttere til styrer, men en protest mot denne. I alle fall for alle organisasjonene unntatt NHO. I NHO beveger man også kriteriet for rekrutteringen bort fra en snever gruppetilhørighet og over mot den mer formelle kompetansen fra utdanning, men samtidig gjøres dette på den mer snevre gruppens premisser.

Selv om det ikke var en profesjonalisering som førte til de nye rekrutteringstiltakene, så har alle tiltakene, unntatt NAVs, profesjonalisering som følge. For Norges juristforbund ved at juristprofesjonen forsøkes styrket som leverandør av kandidater til styrer og ledelse. For Innovasjon Norge og NHO ved at formelle kurs ved høyskoler naturaliseres som en del av formell spesialisert kompetanse for å sitte i styrer. Noe som ikke ble sett som nødvendig før. Hvis dette virkelig fører til en profesjonalisering av styrearbeidet kan det bli et nytt grunnlag for isomorfi i styrenes arbeid, ved at man får en ny homogen gruppe inn i styrene, det vil si de som har gått på styrekurs. Det er altså liten grunn til å si at måten prosjektene ble utviklet har vært formet av normativt press i denne forstand. Derimot kan det være grunnlag for å anta at normativt press har spilt og kommer til å spille en avgjørende rolle for hvordan rekruttering til styrer faktisk foregår, og at det nettopp var for å endre på dette at staten satte i gang sin koersive prosess mot næringslivet, som førte til utviklingen av hjelpemidler for denne rekrutteringen har vært preget av mimetiske prosesser.

Isomorfiens begrensninger

Siden de fire prosjektene er plukket ut til nærmere undersøkelse fordi de gjør det samme, vil det å påpeke at prosjektene har like virkemidler lett bli lite interessant, og å kalle det isomorfi vil i så fall nærmest bli en sirkulær påstand. For at det virkelig skal foregå isomorfi må det være slik at like organisasjoner blir likere over tid. Til tross for at noen av de isomorfiiske mekanismene har vært virksomme i rekrutteringsbasenes utvikling ser det ut som organisasjonene har valgt bevisst å holde på ulikheter seg i mellom. Riktig nok ser det ut som NHO opprinnelig ville lage et intranett for sine medlemsorganisasjoner, ikke en offentlig tilgjengelig base. På samme måte ser det ut som Juristforbundet begynte nettverksarbeidet før de hadde bestemt seg for å opprette en database, men disse tiltakene kom likevel tidlig med i prosjektene deres og utviklet seg ikke mye etter at de først var satt i gang.

DiMaggio og Powells isomorfi avdekker og viser irrasjonelle mekanismer som kan være til stede, men er kanskje litt dogmatisk i uttalelsene om hvordan disse arter seg. Eller sagt på en annen måte, de er kanskje litt for villige til å gjøre generaliseringer ut fra sine egne funn av isomorfi. Det er jo også et poeng at organisasjonene som har utviklet rekrutteringsprosjektene har forsøkt å differensiere seg noe i forhold til hverandres opplegg, slik at de ut fra egne oppfatninger løser oppgaven med å skaffe kandidater på en bedre måte enn de andre. Det at man skiller seg fra andre er jo til dels også brukt som poeng i markedsføringen av noen opplegg.

Endring av målsetninger underveis, vinduer som åpner seg og lukkes

Selv om organisasjonene (i begrenset grad) har blitt likere som følge av å være i samme organisasjonsfelt ser det ut til at basene ikke bare har hatt ulike, men også noe skiftende målsetninger. I noen tilfeller på raskere enn det rollebegrep kan beskriv på en dekkende måte. Dette gjelder særlig Navs og NHOs prosjekter. Endringene kan ses som eksempler på at konstellasjoner av problemer, løsninger og tidsavhengige politiske klimaer kombineres. Her vil endringene kvinnebasen.no og Female Futures presenteres som implisitte eksempler på dette, men det vil også legges til et perspektiv fra Elster om at psykologiske endringer kan

ha vært avgjørende for deler av prosessene, og at det foregår psykologiske prosesser også, ikke bare en sosial i det et mulighetsvindu åpner eller lukker seg.

Likestillingscenteres/Navs base er eksempel på en permanent ordning⁴¹ som ble midlertidig på grunn av skiftet av eierskap, for lav (oppfattet) kvalitet og behovsfracfall. NHOs base var ment som en midlertidig ordning, langt på vei for å forhindre at det skulle bli kvotering til styrer. Denne basen ble likevel vedvarende på grunn av at den ikke fungerte som virkemiddel for å hindre lovendringen. Opplegget fungerte mindre bra som retorikk, men eksemplarisk som rekrutteringsmetode. På den måten ble behovet for rekruttering av kvinner perpetuelt. Behovets måtte i noe grad være ventet fordi Ansgar Gabrielsen hadde truet med det, det kan hende en uventet virkning av endringene likevel oppsto, nemlig at man ble mer positiv til å slippe kvinner til i styrer og ledelse. Den endrede praksisen kan ha ført til endrede holdninger, fordi det man først begynner å gjøre blir normalisert.

Likestillingscenteres/Navs program er det eneste kasuset som utelukkende besto av en database, og det eneste som er lagt ned. Dette kan hende at man trenger kurs og nettverk som tilleggfunksjoner for å få et troverdig program, når først noen begynner å kvalitetssikre kandidatene. En annen mulighet er at nedleggelsen skyldes forflytingen av basen fra Likestillingscenteret til Nav. Eierskapet og driftingen er i noe grad skiftet i begge de offentlige programmene, men det fikk langt større praktisk betydning for det ene.

Navs base ble utviklet for Likestillingscenteret for å gjøre det lettere å fremme likestilling i offentlig sektor. Ved å lage en samlet oversikt over alle kvinner med høy kompetanse innen ulike felt skulle det i tillegg bli lett å finne rett person til bestemte oppgaver, og samtidig umulig i aktive rekrutteringsprosesser å forbigå mer kvalifiserte kvinner med påstand om at man ikke visste om dem. Navs base ble gjort til en betydelig del av regjeringens retorikk om at det er mulig å rekruttere kvinner til styrene i næringslivet. Da statens mål om førti prosent ble nådd i disse styrene ble basen likevel snart avviklet. Det er uklart hva som var utløsende for at man gav opp målsetningen om en samlet oversikt over kvinnelig kompetanse, men antagelig en kombinasjon av noen av de følgende årsakene. Basen hadde vist seg å ha svært lite prosentvis gjennomslag. Andre lignende prosjekter ble oppfattet som mer effektive.

⁴¹ Med en ubeskjedne målsetningen om å samle en oversikt over all kvinnelig kompetanse

Driften ble overført fra en organisasjon til en annen, som i sin tur gikk gjennom en omfattende reform. Mye tyder på at hvis de opprinnelige målsetningene ble overført fra den første organisasjonen til den andre, så ble de i alle fall ikke videreført til den tredje og siste eieren.⁴² Det ser ut som problemstrømmen beveget seg videre ved at Norge ikke lenger er dårlig stilt med kvinner i styrer og ledelse sammenlignet med andre land, og at strømmen for tekniske løsninger også fløt videre ved at andre prosjekter dukket opp med flere virkemidler enn bare informasjonsspredning gjennom en database.

NHOs engasjement skulle lette en omstillingsprosses som organisasjonen i prinsippet var mot. NHOs base var uttalt et tiltak for å hindre at staten skulle innføre en lov som begrenset eiernes og bedriftenes frihet. Altså, NHO var for kvinner i næringslivet, men mot lovregulering, samtidig som det i praksis ble gjort lite eller ingen ting for å skaffe kvinnelige styremedlemmer før forslaget til lovendring kom på banen. Næringslivet trengte desperat å øke antall kvinner etter Ansgar Gabrielsens trussel, og Female Future ble satt i gang som et midlertidig tiltak.

Det forelå et problem og Female Future var altså en konkret løsning som passet det politiske miljøet i næringslivet på det tidspunktet. Det var til og med forutsett hvor lenge mulighetsvinduet til Female Future skulle holdes opp. Programmet var altså tidsbegrenset, og ble med den retoriske meldingen ”prosjektet har oppnådd nok og utspilt sin rolle” avsluttet til planlagt tid, når det ikke lenger kunne påvirke utfallet av lovgivningen.

Prosjektet ble så revitalisert av at lovendringen ble gjennomført. Når det likevel ble klart at loven ville bli innført ble prosjektet raskt gjenopprettet med begrunnelse av dets ”store suksess”. Female Future hadde altså tilsynelatende gjort et skifte i formål, fra i stor grad å være et tiltak for å begrense statens likestillingsiver, til å være utelukkende et pragmatisk rekrutteringsverktøy. Det er ikke rart at prosjektet ble gjenopprettet siden styrene fremdeles hadde langt igjen til førti prosent, og nå stod under trussel av tvangsoppløsning. Det som må sies å være mer påfallende er at Female Future ikke ble lagt ned igjen på nytt når styrene hadde nådd førti prosent. Dette tyder på at praksisen må ha endret enten holdningen til denne typen rekruttering, eller troen på hvordan det virker.

⁴² Se kapittel fire, for en lenger redegjørelse om denne endringen.

Jon Elster beskriver flere mulige mekanismer som kan forklare endrede preferanser og oppfatninger. Stilt ovenfor et gode man ønsker, men ikke kan oppnå er det vanlig at man reagerer med å endre oppfatningen om godet på en av to måter (2007, 45), man kan forme en oppfatning av typen ”høyt henger de og sure er de”. Altså en nivellering av hvor ønskelig man finner godet å være. Elster kaller denne mekanismen ”Sour Grapes”. Den motstridene måten å reagere er å forherlige det man ikke kan oppnå, Elster kaller denne mekanismen ”Forbidden Fruit”.⁴³ Det kan være vanskelig å forutse hvilken av mekanismene som vil inntreffe i et bestemt tilfelle, men noen ganger er det mulig. Dette utfallet ofte i overensstemmelse med ”Reactance Theory” (Elster 2007, 46) ”Reactance Theory” postulerer at man ved tap av frihet vil ønske å gjenopprette denne friheten.

Muligens kan næringslivets forhold til gode kvinnelige kandidater før Female Future ha vært av typen ”Høyt henger de og sure er de”? At man antok at kvinner ikke kunne være kvalifiserte, fordi man ikke kunne finne dem gjennom sine vanlige rekrutteringskanaler. At staten innførte en lov som begrenser valgfriheten må hvis ”Reactance Theory” er riktig nærmest automatisk ha ført til skepsis om loven, også uavhengig av dens innhold.

Etter at kvinnene er på plass, så henger de ikke like høyt, og trenger heller ikke automatisk oppfattes som sure (ukvalifiserte). Tvert i mot, NHO vektlegger at de dyrker frem de beste talentene selv, de blir best på vår måte. I tillegg kan NHO med rette si ”ja, vi ble tvunget til å skaffe disse kvinnene, men vi gjorde det på vår måte, ikke på den måten staten foreslo”. At disse mekanismene kan ha vært virksomme innebærer ikke at ikke NHO har hatt rasjonelle grunner til å utforme rekrutteringsopplegget sitt på den måten de har gjort, men at de nå fortsetter et prosjekt for å oppnå noe de i utgangspunktet ikke var interessert i viser at noe har endret preferansene eller oppfatningene deres, mekanismene for dette er herved foreslått.

⁴³ I tillegg må man anta preferansene også forblir uforandret i noen tilfeller.

Basenes betydning for Ansgar Gabrielsen og omvendt, en klargjøring

Ansgar Gabrielsen foreslo 22. februar 2002 en indirekte statlig innblanding i sammensetningen av næringslivet styrer, ved at allmennaksjeselskap skulle ha 40 prosent kvinner i sine styre. Forslaget møtte sterk motbør fra næringslivet både på praktisk og ideologisk grunnlag. Regjeringen stilte likevel som ultimatum at næringslivet selv måtte skaffe denne andelen kvinner innen 2005, ellers ville loven bli vedtatt, med trussel om at selskap som ikke innfrir kravet vil bli tvangsoppløst. Basene/prosjektene er dannet i to ulike tidsrom, før og etter Gabrielsens utspill.

Statens opprinnelige initiativer til å vise kvinnelig kompetanse gjennom databaser muliggjorde lovendringen Gabrielsen satte i gang. Når politiske og ideologiske motstandere av forslaget argumenterte med at det ikke var praktisk mulig å finne kvinner kunne Gabrielsen henviser dem til to lange lister av interesserte kvinner med ulik kompetanse.

De offentlige initiativene ble satt i gang uten å være direkte knyttet til ideen om kvotering til styre i allmenne aksjeselskaper, men de ble fort en del av offentlig debatt om likestilling. NHO og Norges Juristforbunds prosjekter er strategiske svar på denne endrede virkeligheten som er skapt av Ansgar Gabrielsens forslag.

Norges Juristforbund utnytter situasjonen der en rekke nye mennesker skal inn i styre til å styrke juristprofesjonenes stilling i disse styrene. Dette innebærer ikke noen konflikt med organisasjonens verdier. Likestilling er et av punktene i Juristforbundets verdidokument av 2004. Det må samtidig antas at kvinnelige jurister som kommer inn i styre vil bidra til rekruttering av andre jurister, både kvinnelige og mannlige, gjennom sine nettverk og bekjentskap med kollegaer. Denne typen bekjentskap ofte er avgjørende for å bli valgt inn i styre og at personer som allerede er inne i styre og kan ha innflytelse på hvilke andre som blir valgt.

NHO starter sitt prosjekt for å vise at ytterligere lovregulering av næringslivet ikke er den eneste måten å skape endringer, og at slike lovendringer derfor er et unødvendig onde. Samtidig som prosjektet skal gjøre at næringslivet finner og foredler de rette talentene i egne rekker. Det er også tydelig at dette prosjektet skal samordne NHOs medlemmer, slik at de hjelper hverandre ved å dele på kvinnene, gitt den kollektive utfordringen de står ovenfor ved

trusselen om kvotering. Når prosjektet har utspilt sin retoriske rolle blir det også lagt ned, men når det viser seg at dette ikke var nok for å hindre lovendringen blir prosjektet gjenopprettet et halvt år senere på grunn av sin praktiske suksess. På denne måten de politiske aktørene og basene utøvet vekselvirkninger på hverandre, på måter som opprinnelig må ha vært vanskelig å forutse.

Det foregikk tydelig en maktkamp mellom dem som ønsket forslaget om lovregulering av styresammensetning og dem som motsatte seg det, men hvorfor ble denne midlertidige frivilligheten ansett som et kompromiss og ikke minst en bedre løsning av noen av partene? I realiteten er jo utfallet at næringslivet i dette tilfellet måtte gjøre det de fikk beskjed om av regjeringen, på den ene måten eller den andre, etter formelen: Dere kan få gjøre som dere vil, men hvis dere ikke frivillig gjør som vi sier så tvinger vi dere til å gjøre som vi sier. Hva kan ha vært det fordelaktige med ordningen? For staten var dette avgjørende for å få næringslivet til å bevege seg i retningen de ønsket. For NHO som representant for næringslivet var det fordelaktig at dette skjer over en litt lenger tidsperiode. Det innebærer at endring av friksjonen som store endringer i rekruttering vil innebære kan minskes ved en mindre brå overgang. At avgjørelsen hales ut over tid innebærer også at den politiske viljen kan endres over tid. Samtidig vil de også være klar over at det vil være lettere å opprettholde en viss fleksibilitet, hvis forholdet reguleres av en avtale, mens en lov gjerne vil måtte følges rigid over lang tid.

Det ser ut til at offentlige og private aktører er systematisk forskjellige

Kanskje kan det trekkes et skille av mer generell art mellom de to offentlige og de to private prosjektene i dette feltet. Det har å gjøre med hvordan man forholder seg til eller balanserer krav om pragmatisme og krav om likebehandling i offentlige og private organisasjoner.

Staten skal representere alle, og arbeider innen et system av universalitet og likebehandling, i langt større grad enn de private organisasjonene som skal ta vare på særinteresser. Det fører til at en naturlig måte for staten å dekke sitt behov for pragmatisme ved lovendringen, hvis det er mulig. Loven behandler alle likt. Tiltak for å lette endringen loven fører til innrettes slik at alle skal være med. Det innebærer et prosjekt for kvinner med svært lav terskel, og et

mer kvalitetssikret opplegg som krever mer egeninnsats, men der både kvinner og menn kan melde seg på. At ikke så stor andel av personene i disse oppleggene når fram til styrer i ASA er ikke så viktig da disse oppleggen har et stort antall mennesker med, og kvinnenes økte representasjon likevel er sikret av loven.

De private interesseorganisasjonene har ingen forventninger om å bidra til egalitære prosjekt, og kan derfor stille mer spesifikke krav til sine kandidater, noe som gjør disse kandidatene eksklusive. Det fører til opplegg som når et mindre antall personer, men der håpet er at de rette personene nås, og at det resulterer i at disse i større grad slår gjennom til de tiltenkte posisjonene. Det er ikke deres primære ansvar at statens likestillingsmål nås.

Så, hvorfor nektet ikke næringslivet implisitt eller eksplisitt å gjøre som det ble bedt om, når de mente kravet var urimelig? Staten kunne neppe tvangsoppløst alle ASAene hvis de hadde organisert seg og boikottet lovendringen. Ville det ikke være mulig? Umiddelbart virker det kanskje umulig, da bedriftene er avhengige av rettsvesenet, siden så kompleks organisering stadig trenger juss, men til det kan det innvendes at det finnes et lignende tilfelle i en svært lik kontekst der utfallet er motsatt. Ansattes representasjon er også lovpålagt i en rekke bedriftsstyrer, men denne lovgivningen er langt fra fulgt opp, og det utskrives ikke automatisk dagsbøter eller blir gjort tvangsoppløsning av bedrifter som ikke innfrir disse kravene. Dette kan tas som et tegn på at utdannelse nå i større grad enn kjønn naturaliserer uegnethet for styrer og ledelse, men hvorfor har kvinner fått så mye større gjennomslag? Kvinner har hatt talspersoner innenfor de samme ideologiske kretser som næringslivet, for eksempel Ansgar Gabrielsen Høyrekvinnene. Disse har offentlig forpliktet seg til gjennomføringen av kjønnskvoeringen. Ansatte som gruppe ikke har slike aktører som kan være normative premissleverandører, på innsiden, der næringslivets ideologi utformes og endres.

En opplagt grunn til at det ikke er lagd databaser med ansatterepresentanter er at disse nettopp skal representere de ansatte i en bestemt bedrift, og derfor ikke er utskiftbare på tvers av organisasjoner, det ville være meningsløst.

7. Avslutning, oppsummering og sammenfatning av funn

I dette kapitlet vil jeg avslutte oppgaven med å beskrive studiens hovedfunn, besvare problemstillingene som er beskrevet i innledningskapitlet, oppsummere forholdet mellom analysene av empirien og eksisterende teori, samt skissere noen mangler ved studien og et nytt forskningsspørsmål den peker ut.

Samfunnet er et virvar av ulike aktører som utfører ulike handlinger. I ettertid ser man mønstre, for eksempel at det i en tidsperiode ble satt i gang fire ulike prosjekter med tilsynelatende samme målsetning, som med lignende virkemidler arbeidet for å nå denne målsetningen. Når man skal forsøke å samle trådene på denne måten for å gi beskrivelser av det større bildet, og forklaringer av mønstrene, er det lett å gå i en av to feller. Enten å overdrive likhetene og tro at fenomenene er like bare fordi man har satt samme betegnelse på dem, eller å se helt bort fra at det er noen sammenheng mellom de ulike fenomenene og tro at hendelsene er deler av partikulære historiefølger som ikke kan kaste lys over utviklingen i andre hendelser.

For å unngå å finne eller konstruere sammenhenger og likheter som ikke er tilstede annet enn i de analytiske kategoriene er det gjort en fyldig beskrivelse av det historiske hendelsesforløpet basene utgjør, både årsakene⁴⁴ og virkningene⁴⁵ av prosjektene basene er del av. Det er deretter gjort en sammenlignende analyse av ulike elementer i denne historiske utviklingen.⁴⁶

For å unngå at denne studien bare blir en utredning av partikulære historiefølger finnes og forklars de empiriske funnene som større mønstre ved at de kobles til ulike teoretiske bidrag

⁴⁴ Se kapitel 4

⁴⁵ Se kapitel 5

⁴⁶ Se kapitel 6

som setter hendelsene inn i en større organisasjonsteoretisk sammenheng.⁴⁷ Teoriene som er brukt skiller seg langs noen akser. Dette gjelder kanskje spesielt hvordan sosial handling bør forklares ved å avdekke kausale mekanismer. Skillet går mellom forklaringer som i hovedvekt er basert på aktørers formålsrasjonalitet, og forklaringer som legger mer vekt på symbolske handlinger. Denne tradisjonen har langt mindre tro på at organisasjoners utvikling skjer på bakgrunn av rasjonelle valg. En annen dimensjon som skiller de teoretiske bidragene er i hvilken grad de åpner for at aktører kan gjennomgå dynamiske endringer, og hvordan de kan gjøre rede for dette.

Generelle betraktninger

I denne oppgaven har jeg altså forsøkt å beskrive et historisk forløp der et bestemt fenomen oppsto i fire ulike enkelttilfeller. Det vil si hvordan blant annet databaser er tatt i bruk for å bedre rekrutteringen av kvinner til styrer og ledelse, i fire ulike prosjekter som ble opprettet innen en periode på fem år og utviklet i løpet av en tiårsperiode, i Norge.

Utviklingen av prosjektene er tett knyttet til loven for allmenne aksjeselskap. Den nye loven kunne knapt vært unnfanget uten de to første Databasene. Dette skyldes at de bidro til å dokumentere mengden interesserte kvinner på en slik måte at lovendringen kunne legetimeres som ønskelig. Samtidig utgjorde basene en åpning for out-sourcing av problemet med hvordan man kunne gjennomføre denne nyrekrutteringen i praksis. Dermed kunne politiske aktører legitimere at en gedigen nyrekruttering ville være mulig.

De to senere private prosjektene er direkte resultater av denne loven. NHOs ble opprettet først, som et forsøk på å unngå at loven trådte i kraft, og siden for å hjelpe medlemsorganisasjonene med å innfri kravene loven innebar.⁴⁸ Justitias Døtre er opprettet som et resultat av oppmerksomheten debatten om loven skapte og muligheten som oppsto for

⁴⁷ Se kapitel 2 og kapitel 6

⁴⁸ Se kapitel: 4

jurister til å posisjonere seg som profesjon i en periode som ville kunne skape avgjørende og varige endringer i sammensetningen av bedrifters styre.⁴⁹

En generell lærdom man kan trekke av forholdet mellom databasens og ASA-lovens utvikling er at det er vanskelig å planlegge, særlig for andre, og spesielt på felt man ikke kjenner. Skeptikerne til den nye loven for ASA ser likevel ikke ut til å ha fått rett, verken i at man like lett kunne øke kvinneandelen uten en slik lov eller i at det ikke lot seg gjøre å gjennomføre en så radikal lovendring på så kort tid. Samtidig er det tydelig at databasene ikke har fått den praktiske betydningen som regjeringen og andre positivt innstilte aktører hadde tiltenkt dem. Gode intensjoner er ikke det samme som god innsikt. Og det ser ut som den motvillige organisasjonen NHO ble mest fornøyd med gjennomføringen av sitt eget prosjekt, mens statens kvinnebasen.no som ble startet med mest entusiasme også er det eneste prosjektet som foreløpig er blitt avviklet.

Hvorfor ble det startet prosjekter med databaser som del av virkemidlene for å bedre rekruttering av kvinner til styre og ledelse?

Databaser som tiltak for å bedre rekruttering av kvinner ble først opprettet av staten etter at den hadde gjennomført en evaluering for få oversikt over ressursene som kunne dekke egne ansettelsesbehov. De hadde en klar ideologisk oppfatning om at likestillingen ikke hadde kommet langt nok i arbeidslivet, og noen ikke fullt så klare oppfatninger om hva disse problemene besto i. På bakgrunn av dette ble det valgt ideer om hvordan dette kunne løses. Hvis problemet har to komponenter, å ha kompetanse og å vise kompetanse, så kan fremvisningen av kompetansen gjøres i databaser. Det må antas at det har foregått en diffusjon av innovasjon rundt databaser, f. eks i fiskerinæringen, dette var midt under en periode med stor tro på internett. Det å tilegne seg kompetanse kunne sikres ved å knytte tilhørighet i databasen til godkjent gjennomføring av kurs. Staten opprettet både en helt åpen base (Likestillingssenterets) og en base man måtte kvalifisere seg til (Innovasjon Norges).

Basene er et symptom på, og et resultat av, at en koalisjon av politiske og feministiske aktører så mangel på likestilling i arbeidslivets toppskikt, og etter hvert særlig i næringslivet. Det virker som denne oppfatningen i starten var noe vagt formulert, eller mer riktig sagt så

⁴⁹ Se kapittel: 4: [basene som historisk utvikling]

var det usikkerhet om hvordan det ellers burde være. Man må anta at de politiske og særlig de feministiske aktørene hadde begrenset kjennskap til, og begrenset innflytelse i, den sosiale verden som toppskiktet i næringslivet utgjør. De hadde kanskje heller ikke full oversikt over de reelle utfordringene som er knyttet til å sette sammen et velfungerende styre for en slik organisasjon. (Likestillingssenterets/Navs base er utformet på en måte som gjør at den ble frontet mye i media av aktørene som står bak den, samtidig som den er tillagt svært liten nytte av næringslivsaktørene. Dette kan forklares med den nære kontakten mellom politiske aktører, Likestillingssenteret og journalister som skaper blesten og entusiasmen, samtidig som stor avstand til næringslivet, både kontaktmessig og ideologisk, kan forklare at denne basen har manglende gjennomslag.

De politiske aktørene, om enn kanskje ikke de feministiske, endret også retorikken sin i løpet av perioden basene ble utviklet. Fra en argumentasjon dominert av normative påstander om kjønnsdiskriminering til argumentasjon dominert av økt produktivitet gjennom mangfold og profesjonalisering i styrerommene. Slik gikk politikernes budskap til næringslivet over fra å være ”dere innfrir ikke våre normer” til ”det vil være i overensstemmelse med deres interesser å innfri våre normer”. På tross av at (den økonomiske) gevinsten av mangfold i form av kvinner i styrene var svært tynt begrunnet, med støtte i kun en mastergradsoppgave fra BI. (Ot. prp. nr. 97 2002-2003)

Hvordan ble databaser tatt i bruk for å bedre rekrutteringen av kvinner til styrer og ledelse?

De ulike organisasjonene som startet prosjekt for å bedre rekrutteringen hadde alle ulike interesser og normer som førte til at sekundære målsetninger ble knyttet til denne rekrutteringsaktiviteten. Disse sekundære målene la føringer for utviklingen av prosjektene.

Basene ble utformet som del av prosjekter med ulikt omfang, det varierte fra at basen var eneste tiltak til større prosjekter der basene bare var en komponent sammen med kurs og nettverk. Basene skulle vise kompetanse, samtidig som tiltakene i de bredere prosjektene skulle bidra til å heve denne kompetansen.

Et av de mest interessante aspektene ved sosial organisering som beskrives i denne oppgaven er hvor komplisert det er for organisasjoner å ha målsetninger. Ulike organisasjoner har ulike målsetninger, så langt er det greit, men innenfor hver enkelt av de ulike organisasjonen kan

det også være svært ulike oppfatninger om hva som er riktige målsetninger. Personer i organisasjoner byttes ut jevnlig, og i tillegg kan både personer og organisasjoner endre oppfatninger over tid, både som rasjonell tilpasning til endringer i et miljø av andre aktører, og som resultat av psykologiske mekanismer som er utenfor rasjonell kontroll. Dette kan for eksempel forklare hvordan NHO kan endre betydningen av sitt rekrutteringstiltak Female Future, fra først primært å være et særtiltak for å hindre at den nye loven skal tre i kraft, til siden å gjøre tiltaket til en del av standardtilbudene til sine medlemsorganisasjoner.⁵⁰ Det er likevel ingen nødvendighet at organisasjonene endrer målsetninger underveis, det ser ut som Innovasjon Norges og Norges Juristforbunds preferanser og oppfatninger har vært stabile over tid, i motsetning til NHO og Likestillingssenterets prosjekter. Dette kan forklares ved at de to sistnevnte i media har vært gjort til argumenter i konflikten om den nye loven for ASA, mens de to først i langt mindre grad fikk en slik rolle, dermed ble de ikke på samme måte nødt til å endre seg i takt med endringen i denne konflikten.

Det er også verdt å merke seg at de offentlige tiltakene i motsetning til de private må lage universalistiske ordninger, som står i direkte konflikt med behovet for å vise at kandidatene i basene er en eksklusiv selektert gruppe som man ikke kaster bort tiden sin ved å gi oppmerksomhet. Dette førte til at begge de to private organisasjonen uttrykker behov for å distansere seg fra de andre prosjektene, særlig den mest ukritiske av de offentlige.

Hva slags følger fikk det at databaser ble tatt i bruk som virkemidler for å bedre rekruttering av kvinner til styre og ledelse?

Basene har lav eller i beste fall varierende direkte effekt, men kan antagelig ha hatt stor psykologisk eller retorisk betydning.⁵¹

Det viktigste med basene ser i ettertid som sagt ut til å være at to av dem fantes i 2002, slik at de kunne anspore til og legetimere statsstyrte endringer i næringslivet.

Det store flertallet av kvinner som har tatt del i prosjektene får ikke styreverv som følge av å stå i basene, særlig ikke styreverv i ASA. Det er fremdeles andre kanaler eller arenaer som det er viktigere å vise seg fram på hvis man skal bli rekruttert. Denne studien har ikke

⁵⁰ Se kapitel 4

⁵¹ se kapitel 5

mulighet til å vise hvilke disse er. Det er likevel noen kvinner som mener de er rekruttert fra disse basene.⁵²

Det ser også ut til å være en vanlig oppfatning at de bredere prosjektene som flere baser er en del av har bidratt til en profesjonalisering av styrearbeidet, med konkrete kompetansekrav som til en viss grad kan formaliseres til læringsmål i høyskolekurs.

Kanskje har databasene og alt fokuset rundt kvinner i styrer og ledelse gjort at flere kvinner kan finne det naturlig å se seg selv i en styre- eller lederposisjon. En slik effekt vil være svært vanskelig av avdekke gitt det foreliggende materialet, men bevisstgjøring rundt dette er en integrert del i oppleggene til NHO og Norges Juristforbund.

Utpeker det seg noen nye forskningsområder?

Problemstillingen om prosjekter knyttet til databaser ble konstruert på bakgrunn av den oppmerksomheten basene fikk i media, særlig etter den særnorske lovendringen for allmenne aksjeselskap. Denne studien beskriver alle prosjektene av denne typen som er gjort i Norge. Det virker som en naturlig avgrensning. Som den historiske framstillingen i den oppgaven viser er det slik at premissleverandørene for utviklingen av basene og lovendringen har vært nasjonale. Det er likevel ingen grunn til å ikke gjøre studier av lignende tiltak i andre land. Det vil både utvide horisonten for mulige utviklinger og kunne bidra til skarpere analyser av de faktiske forholdene både i Norge og ellers. Beskrivelsen av den historiske utviklingen i Norge ville kunne utvikles til en mer solid sosiologisk avhandling, med tydeligere mulighet for generalisering hvis man kunne lage sammenlignende kasusstudier med andre land, der man vurderer i hvilken grad lignende tiltak har oppstått på andre måter, eller der de samme forutsetningene har vært til stede uten at slike prosjekter har oppstått. Som Durkheim uttrykker det: "... one cannot explain a social fact of any complexity except by following it's complete development through all social species" (1964: 139)

⁵² se kapittel 5

Kildeliste

- Aftenposten, morgen, 10.05.2002, Nyheter, s. 3: "Flere kvinner til topps i staten
Kvinnesatsing hjalp på karriereveien"
- Aftenposten, morgen, 22.01.2006, Jobb, s. 4: "Vellykket kvinneprosjekt utvides og videreføres"
- Aftenposten, morgen, 19.10.2009, Økonomi, s. 4: "Ser flere kvinner på topp –
Revolusjon i aksjeseldkapene de siste femårene"
- Ahrne, G. (1998): "Stater och andra organisationer" i G. Ahrne (red.) *Stater som organisationer*. Stockholm: Nerenius & Santurus förlag.
- Ahrne, G. og N. Brunsson (2005): "Organizations and meta-organizations". *Scandinavian Journal of management*. 21:429-449.
- Alver, B. G. og Ø. Øyen (1997): *Forskningsetikk i forskerhverdagen; Vurdering og praksis*. Bergen: Tano Aschehoug
- Berrefjord, O. og Gudmund Herners (1978): "Markedsforvitring og statsbygging" i
Hernes G. (red.) *Forhandlingsøkonomi og blandingsadministrasjon*. Oslo:
Universitetsforlaget
- Birkelund, G. E. og T. Sandnes (2003): "Paradoxes of Welfare States and Equal
Opportunities: Gender and Managerial Power in Norway and the USA". i F. Engelstad (red.),
Comparative Studies of Culture and Power. Comparative Social Research 21: 203-242.
- Bozeman, B. (1987): *All Organizations are Public: Bridging Public and Private
Organizational Theories*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Cohen, M., J. March og J. Olsen (1972): "A Garbage Can Model of Organizational
Choice", *Administrative Science Quarterly* 17: 1-25.
- Creswell, J. W. (2007): *Qualitative Inquiry & Research Design; Choosing Among
Five Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications

-
- Dagens Næringsliv, morgen, 30.05.2000, s. 16: "Bruker ikke egen base"
 - Dagens Næringsliv, morgen, 20.06.2000, s. 10: "Kvinnebasen flopper"
 - Dagens Næringsliv, morgen, 02.11.2001, s. 14: "For lite spenning for yrkeskvinner"
 - Dagens Næringsliv, morgen, 23.02.2002, s. 9: " Gabrielsen ikke lenger for kvotering"
 - Dagens Næringsliv, morgen, 25.02.2002, s. 12 : " NHO ber om nådetid"
 - Dagens Næringsliv, morgen, 27.01.2003, s. 16: "Kvinnebasen lite attraktiv"
 - Dagens Næringsliv, morgen, 27.01.2003, s. 16: "Norman vil rappe kvinnebasen"
 - Dagens Næringsliv, morgen, 03.03.2003, s. 16: "Bedriftene skal nominere egne kvinner"
 - Dagsavisen, innenriks, 08.03.05, s. 8: "Stanser suksessprosjekt for kvinner i styrer"
 - DiMaggio, W.W. og P.J. Powel (1983): "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizations". *American Sociological Review*. 48: 147-160.
 - Durkheim, E. (1964): *The Rules of Sociological Method*. New York: The Free Press
 - ECON (2003), Kvinner og menn med styreverv. Rapport 11/03. Oslo: ECON.
 - Elster, J. (2007): *Explaining Social Behavior: More Nuts and Bolts for the Social Sciences*. New York: Cambridge University Press.
 - Engelstad F., E. Ekeberg, T. Gulbrandsen, J. Vatland (2003): *Næringslivet mellom marked og politikk*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag.
 - Geertz, C. (1973): *The interpretation of Cultures. Selected Essays*. New York: Basic Books.
 - Greenwood, R. m.fl. (2008): *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. London: Sage Publications.

- Hawley, A. (1968): "Human ecology" Ss. 328-337 i David L. Sills (red.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York: Macmillan.

- Hernes G. (red.) (1978): *Forhandlingsøkonomi og blandingsadministrasjon*. Oslo: Universitetsforlaget

- Hetland, A. (2007): *Betydningen av kjønn og nettverk ved styrerekruttering*. Hovedoppgave til cand.polit.- graden ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

- Holgersson, Charlotte (2003), *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI

- Innovasjon Norge (2006): *Effektstudien 05/06 for Innovasjon Norges styrekandidatbase*. Rapport fra KILDEN.

- Innovasjon Norge (2007): *Effektstudien 2007 for Innovasjon Norges styrekandidatbase*. Rapport fra KILDEN.

- Innovasjon Norge (2008): Møte 09.06.2008 med intervju om Innovasjon Norges satsning for å få flere kvinner i styre, ledelse og innovasjon.

- ISF (2008), *Kjønnskvotering til ASA-selskapenes styre. Demokrati og inklusjon*. URL: http://www.samfunnsforskning.no/files/ASA_prosjektskisse.pdf (sist lest 11.05.08.)

- Justitias Døtre. Url: <http://www.jus.no/?id=47724> (sist lest 23.03.09)

- Karlberg, Pernilla P. (2003), *Kvinnor i konsernstyrelser*. Stockholm: EFI & SNS Forlag

- Kingdon, J. K. (1984): *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Boston: Little, Brown and Company.

- Lindblom, C. E. (1959): "The Science of Muddling Through", *Public Administration review* 14: 79-88

-
- Lippold, M. og M. Sandaaker (2008): *Kvinner i Styrever – Selskapsdamer eller fullverdige styremedlemmer?*. Mastergradsoppgave, Institutt for økonomi og ressursforvaltning, Universitetet for miljø- og biovitenskap.
 - Melsom, A. M.(2008): *Resultater fra spørreundersøkelse om Justitias Døtre*. [Sammendrag av intern undersøkelse.]
 - Merton, R. K. (1976): “Ch. 8: The Unanticipated Consequences of Social Action”, i *Sociological Ambivalence and Other Essays*. Free Press.
 - Merton, R. K. (1996): “Ch. 11: Sociological Ambivalence (1963)”, i *On Social Structure and Science*. Chicago: Chicago University Press.
 - Mjøset, L. (2008) (NB: Ikke publisert ennå, Version: May 2, 2008; proof-read, slight changes June 13, 2008), “THE CONTEXTUALIST APPROACH TO SOCIAL SCIENCE METHODOLOGY” Prepared for D. Byrne & C. Ragin, editors, *Handbook of Case Studies*
 - Nav, 18.08.2008a, URL: <http://www.nav.no/90137.cms> [lesedato 26.02. 2009]
 - Nav (2008b): Møte med Nav 04.06.2008, med intervju om kvinnebasen.no hos Nav.
 - NESH (2006), *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteer.
 - NHO (2008): Møte med NHO 15.05.2008, med intervju om Female Future-programmet, NHOs satsning for å få flere kvinner i styrever og ledelse.
 - Norges Juristforbund (2004): *PROSJEKTPLAN ”Hovedprosjektet” Kvinnenettverk for jurister – Justitias Døtre*. [Internt dokument.]
 - NTB, 31.05.1999: ”Skal samle 4000 kvinner i egen database”.
 - NTB, 05.03. 2003: ”Perledykking etter flere kvinner til styrever og ledelse”
 - Nysæther, L. A. (2002): “Organisasjonsteori og skillet mellom private og offentlige organisasjoner” *Tidvise Skrifter*. 44. 1-41.

- Ot. prp. nr. 97 (2002-2003), *Om endring i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover*. Oslo: Barne- og familiedepartementet.

- Popper, K. (1963): "Ch. 16: Prediction and Prophecy in the Social Sciences", i *Conjectures and Refutations. The Growth of Scientific Knowledge*. Routledge and Kegan Paul.

- Rambøl Management (2008) *Evaluering av Kvinner i Fokus og Nettverkskredit. Hovedrapport*. Innovasjon Norge

- Rodin, K., L. Andreassen, K. Kierulf og E. G. Standal (2007): *Mangfold i styrerommet; Styrearbeid og kvinner*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Rogers, E. M. (2003): *Diffusjon of Innovations*. New York: Free Press.

- Rokkan, S. (1987): "Stemmer teller, ressurser avgjør. Refleksjoner over territorialitet versus funksjonalitet i norsk og europeisk politikk", i S. Rokkan.: *Stat, nasjon, klasse*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Scott, W. R. og G. F. Davis (2007): *Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open System Perspectives*. New Jersey: Pearsons Education.

- Sjøstrand, Sven-Erik og Pernilla Petrelius (2002), *Rekrytering av konsernstyrelser*. Stockholm: EFI & SNS Forlag.

- Storvik, Aagoth E. (1999), *Hvem passer som toppleder i staten? Lederutvelgelse, kjønn og kompetanse*. Rapport 99: 6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Storvik, Aagoth E. (2002), *Topplederrekruttering til staten. Betydningen av kvalifikasjoner, nettverk og kjønn*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Taylor, F. W. (1911): *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.

- Teigen, M. (2008): *Kvotering til ASA-styrene – mellom eierskapsinteresser og Likestillingsmålsettinger*. Paper presentert på NIKK – Nordisk institutt for kvinne- og kjønnsforsknings lansering av NIKK magasin 17. juni 2008. ISF Paper 2008: 8

- Ukeavisen Ledelse, 22.08.2008, s. 36: "kvinnebasen.no avvikles"
- VG, 01.06.1999, s. 5: "KVINNEBASE PÅ NETTET"
- Weber, M. (2000): *Makt og byråkrati. 3. utgave.* Trondheim: Gyldendal Norsk Forlag.
- Økonomisk rapport magasin, 27.06.2002 (Sidetallet er ikke oppgitt hos Atekst retriiver.): "Kvinnebasen er etterspurt".

Alle kilder er oppgitt i denne oppgaven.

Oppgaven har et omfang på 35 717 ord, eksklusive sammendrag, takk og kildelisten.