



Uio • Universitetet i Oslo

Kjønnsubalanse i ledelse

En kvantitativ undersøkelse av sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner

Victoria Alice Knutsen Hatløy

OLA4090 - Masteroppgave i Organisasjon, ledelse og arbeid

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Universitetet i Oslo

Våren, 2022

Sammendrag

Norge blir ofte trukket frem som et likestilt land, hvor kjønn skal ha mindre å si for å lykkes i livet. Men selv med likestilte verdier og like muligheter i utdanningssystemet er kvinners og menns karriereutvikling i arbeidslivet ikke lik. Mens flere kvinner i dag har lenger utdanning enn menn, har flere menn prestisjefylte yrker, høyere inntekt og lederposisjoner. Tidligere forskning har forklart dette «likestillingsparadokset» som et resultat av ulike preferanser eller prioriteringer, men også strukturelle barrierer som hindrer kvinners karriereutvikling. I tillegg påvirker familielivet kvinners og menns arbeidslivskarrierer ulikt. Tidligere forskning har derimot i mindre grad satt søkelys på hvilken rolle partner spiller for arbeidslivskarrierer, noe som kan være spesielt relevant for oppnåelse av lederposisjoner. Dersom ulike forhold ved partnerrelasjoner og familieliv har forskjellig betydning for rekruttering til lederposisjoner kan det bidra til å opprettholde det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Denne masteroppgaven forsøker å tette dette kunnskapshullet. Problemstillingen som undersøkes er:

Hvilken rolle spiller partners oppnådde suksess i arbeidslivet for kvinners (og menns) rekruttering til lederstillinger? Og hvilken rolle spiller deres familieliv inn på denne rekrutteringen?

Basert på relevant teori, utleder jeg særlig tre hovedperspektiver for hva gjelder partnerrelasjoner og partners betydning for egen rekruttering til lederposisjoner: enten 1) at partner påvirker muligheter, gjennom tilgang til ulike nettverk og erfaringer, eller 2) partnervalg fører til at man selekteres på like egenskaper som fremmer arbeidslivskarrierer. Et tredje perspektiv vil være at det ikke skyldes egenskaper ved partner, men familieliv og partnerrelasjoner.

Multinomisk logistisk regresjon anvendes for å besvare problemstillingen. Denne metoden er spesielt egnet fordi den kan vise hvordan ulike forhold har betydning for rekruttering til to ulike typer av lederposisjoner for kvinner og menn. Dataene som benyttes i studien er offentlige registerdata på individnivå som er gjort tilgjengelige via prosjektet HISTCLASS, ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO.

Analysene avdekker at partners suksess i arbeidslivet (partners sosiale posisjon og lederposisjon) har sammenheng med rekruttering til lederposisjoner. Det gjelder både for

kvinner og menn, samt for lederposisjoner på toppledernivå og lavereliggende nivå. Betydningen er også lik for rekruttering til toppledere og vanlige ledere, som kan bety at det er samme prosesser og mekanismer som ligger til grunn. Partners lederposisjon fører til størst sannsynlighet for å selv bli leder. Funnene tyder på at sosiale nettverk og kunnskap man tilegner seg fra partner kan være fordelaktige for egen karriereutvikling. Disse funnene diskuteres også opp mot betydningen av kjønn i rekruttering til lederposisjoner. Betydningen av kjønn ses i sammenheng med tendensen til homososial reproduksjon (Kanter, 1993) og ulik arbeidsfordeling i parforhold (Bittman et al., 2003; Lima & Jensen, 2012).

Hvem som gifter seg med hvem spiller en rolle. En del av sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner reduseres ved å kontrollere for forhold ved partnervalg (utdanningsnivå, alder og sektor). Denne reduksjonen kan tyde på at sammenhengen mellom partners suksess og rekruttering til lederstillinger delvis skyldes sosial seleksjon i parforhold på karrierefremmende egenskaper. Likevel er det en gjenværende betydning av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederstillinger, som betyr at sammenhengen ikke forklares gjennom partnervalg alene.

Familielivet spiller en annen rolle enn antatt. Funnene mine tyder ikke på at betydningen av partners suksess i arbeidslivet på rekruttering til lederposisjoner virker gjennom forhold ved familielivet. Sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og sannsynlighet for å bli leder reduseres ikke ved å kontrollere for parets familieliv (barn og sivilstatus). Dette er noe overraskende fordi man kunne ha forventet at skjevfordeling av omsorgsansvar ville spille en slik medierende rolle for partnerrelasjoner. Selv om familielivet ikke har en slik medierende rolle for partnerrelasjoner, har familielivet i tråd med tidligere forskning selvstendig betydning for kvinners og menns karriereutvikling.

Studien peker fremover for videre forskning. Jeg finner en sammenheng mellom rekruttering til lederposisjoner og partnerrelasjoner, men funnene sier ikke noe om mekanismer eller forklaringer som kan ligge til grunn for sammenhengen. I diskusjonen foreslås plausible forklaringer med grunnlag i tidligere forskning og det teoretiske rammeverket. En oppfordring til videre forskning er å undersøke hvilke mekanismer som kan ligge bak sammenhengene mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner.

Forord

Med denne masteroppgaven markeres avslutningen på den femårige studenttilværelsen og det toårige masterstudiet organisasjon, ledelse og arbeid ved Universitetet i Oslo. Programmet har gitt meg verdifull kunnskap som jeg kan ta med meg videre ut i arbeidslivet. Det har vært utfordrende, men lærerikt, og å krysse målstreken føles som en stor bragd.

For at denne masteroppgaven har kommet i havn har jeg flere å takke. Først vil jeg rette en stor takk til min veileder, Øyvind Nicolay Wiborg. Jeg kunne ikke bedt om en bedre veileder i denne prosessen. Takk for all hjelp, fra utvikling av oppgaven til det ferdige produktet det nå er. Din hjelp og faglige innspill er mer enn jeg kunne turt å håpe på.

Takk til familie og venner for støtte i skriveprosessen. Deres oppmuntrende ord og hyggelige distraksjoner underveis har vært uvurderlig. Tusen takk til alle som har skrevet «Dette klarer du!». En spesiell takk rettes også til mamma, Hanna og Dina for at dere tok dere tid til gjennomlesning av oppgaven.

Jeg vil også takke mine medstudenter. I tider hvor det har føltes umulig har det vært fint å vite at vi er flere i samme båt. En siste takk rettes til mine lagkamerater. I en travel hverdag har det vært fint å ha et avbrekk og et fristed hvor jeg kunne glemme hverdagen.

Til sist vil jeg påpeke at eventuelle feil eller mangler er helt og holdent mine egne.

Oslo, mai, 2022.

Victoria Alice Knutsen Hatløy

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	1
1.1 OPPGAVENS STRUKTUR	3
2. BAKGRUNN	5
2.1 KJØNNSELT ARBEIDSMARKED OG MANNSDOMINANS I LEDERPOSISJONER.....	5
2.2 NORSK LIKESTILLINGSPOLITIKK I ARBEIDSMARKEDET	6
2.3 DEN MANNLIGE FORSØRGERMODELLEN	7
2.4 STRUKTURELLE BARRIERER OG INDIVIDUELLE VALG	8
3. TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING	10
3.1 SOSIALE NETTVERK OG STYRKEN I DE SVAKE BÅND	10
3.1.1 Sosiale nettverk og kunnskap som former for kapital	12
3.2 KJØNNENES ROLLE I SOSIALE MØNSTRE OG PROSESSER.....	13
3.2.1 Homososial reproduksjon	14
3.2.2 Kjønsroller i parforhold.....	15
3.3 SOSIAL SELEKSJON I PARTNERVALG	17
3.3.1 Kjønsforskjeller i partnervalg	19
3.4 «MOTHERHOOD PENALTIES, HUSBAND PREMIA»	20
3.4.1 Opplevelse av å kombinere betalt arbeid med familieliv.....	20
3.5 OPPSUMMERING OG FORVENTNINGER	22
4. DATA OG METODE	27
4.1 DATA OG UTVALG.....	27
4.1.1 Manglende verdier.....	28
4.2 AVHENGIG VARIABEL.....	28
4.3 UAVHENGIGE VARIABLER	29
4.3.1 Partners suksess i arbeidslivet.....	29
4.3.2 Andre variabler.....	29
4.4 DESKRIPTIV STATISTIKK	31
4.5 ANALYSESTRATEGI	33
4.6 ANALYSEMETODE	33
4.7 FORSKNINGSKVALITET OG ETISKE REFLEKSJONER	37
5. RESULTATER	38
5.1 PARTNERS BETYDNING FOR TILGANG TIL LEDERPOSISJONER.....	40
5.2 BETYDNINGEN AV PARTNERVALG	47
5.3 FAMILIELIV.....	49
5.4 ER SAMMENHENGEN STERKERE FOR MENN ENN KVINNER?	54
6. DISKUSJON	57
6.1 PARTNERS BETYDNING FOR ARBEIDSKARRIERER	59
6.1.1 Partners suksess og sosiale posisjon i arbeidslivet øker sannsynligheten for å bli leder	59
6.1.2 Sosial seleksjon i partnervalg	61
6.1.3 Homososial reproduksjon og arbeidsdeling i parforholdet opprettholder ikke kjønnsforskjellene	63
6.2 FAMILIELIV.....	66
6.3 NOEN FORBEHOLD VED STUDIEN	68
6.4 AVSLUTTENDE BEMERKNINGER OG VIDERE FORSKNING	69
7. KILDER	71
8. VEDLEGG	83

Figurer og tabelloversikt

Figur 1: Andel kvinner i lederposisjoner mellom 2003 og 2018.....	38
Figur 2: Predikert sannsynlighet (uten kontrollvariabler) for å være toppleder for kvinner og menn etter partners sosiale posisjon.....	41
Figur 3: Predikert sannsynlighet (uten kontrollvariabler) for å være andre ledere for kvinner og menn etter partners sosiale posisjon.....	42
Figur 4: Sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til lederposisjon for kvinner og menn. <i>Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3)</i>	43
Figur 5: Predikert sannsynlighet (uten kontrollvariabler) for å være toppleder hvis partner har lederposisjon for kvinner og menn.....	45
Figur 6: Predikert sannsynlighet (uten kontrollvariabler) for å være andre ledere hvis partner har lederposisjon for kvinner og menn.....	45
Figur 7: Sammenhengen mellom partners lederposisjon og rekruttering til lederposisjon for kvinner og menn. <i>Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3)</i>	46
Figur 8: Partners sosiale posisjon, endringer i koeffisientene mellom modellene for kvinner og menn. <i>Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3)</i>	48
Figur 9: Partner i lederposisjon, endringer i koeffisientene mellom modellene for kvinner og menn. <i>Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3)</i>	49
Figur 10: Partners sosiale posisjon, endringer i koeffisientene mellom modellene for kvinner og menn. <i>Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3)</i>	51
Figur 11: Partner i lederposisjon, endringer i koeffisientene mellom modellene for kvinner og menn. <i>Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3)</i>	52
Tabell 1. Teori, mekanismer og hypoteser oppsummert.....	25
Tabell 2. Deskriptiv statistikk av analyseutvalg kvinner.....	31
Tabell 3. Deskriptiv statistikk av analyseutvalg menn	32
Tabell 4: Krysstabell for kvinner og menn etter stilling, med prosentandel, i 2018.....	39
Tabell 5. Multinomisk logistisk regresjon. Referansegruppe: ikke leder. Relative risiko og klyngerobuste standardfeil. Forenklet modell for kvinner og menn.....	53
Tabell 6. Oversikt over hypoteser som støttes av funn. Basert på tabell 1.....	57
Vedlegg 1. <i>Tabell 1 og 2</i> . Deskriptiv statistikk for analyseutvalg uten manglende verdier.....	83
Vedlegg 2. <i>Tabell 3</i> . Bivariat modell av partners suksess i arbeidslivet.....	85

Vedlegg 3. <i>Tabell 4 og 5.</i> Multinomisk logistisk regresjon. Fullmodell.....	86
Vedlegg 4. <i>Tabell 6 og 7.</i> Likelihood Ratio Test.	92
Vedlegg 5. <i>Tabell 8 og 9.</i> Average Marginal Effects.....	94

1. Innledning

Norge blir ofte trukket frem som et likestilt land når det gjelder kjønn (Teigen, 2021; Teigen & Skjeie, 2017, s. 125). Men selv med likestilte verdier og utdanningsmuligheter har kvinner og menn ulik karriereutvikling i arbeidslivet (Halrynjo, Kitterød, Mangset & Skorge, 2022; Hansen & Mastekaasa, 2010; Reisel & Teigen, 2014; Teigen, 2014). Flere kvinner har i dag lengre utdanning enn menn, men til tross for dette har flere menn prestisjefylte yrker, høyere inntekt og lederposisjoner (Birkelund & Petersen, 2010; CORE, 2020; Halrynjo & Teigen, 2016; Reisel & Teigen, 2014; Seehuus & Reisel, 2017; Østbakken, 2014). En tilsvarende motsetning kommer til uttrykk for topledere i en sammenligning av 153 land (World Economic Forum, 2021). Der havnet Norge på tredjeplass for generell likestilling¹, mellom kvinner og menn, men på en 68. plass for likestilling i topledelse.

Nyere forskning har fokusert på motsetningen mellom likestilling i verdier og mannsdominansen i ledelse i Norge. En omtrentlig lik fordeling av kvinner og menn kan bidra til å sikre bredde og mangfold, men det er viktig at man fordeles i yrker etter relevante egenskaper fremfor kjønn (Halrynjo & Teigen, 2016; Reisel & Teigen, 2014). Dette vil bidra til at man utnytter befolkningens ressurser best mulig. Et forskningsprosjekt ved Institutt for samfunnsforskning (CORE) kartla kjønnsfordelingen i det norske næringslivet basert på de 200 største selskapene i norsk næringsliv. Den seneste studien fra 2020 viste at topledere nesten alltid er en mann og at det er en overvekt av menn i topledergrupper og styrever (CORE, 2020). At kvinner er underrepresentert i lederposisjoner til tross for at de utgjør omtrent halvparten av den norske arbeidsstyrken omtales som et «likestillingsparadoks» (se: Birkelund & Petersen, 2010; Halrynjo, 2015; Mandel & Semyonov, 2006; Reisel & Teigen, 2014). Hvorvidt et slikt «likestillingsparadoks» eksisterer mer generelt i det norske arbeidslivet er imidlertid omdiskutert (se: Barth, Hardoy, Schøne & Østbakken, 2014; Charles, 2005; Korpi et al., 2013).

Til tross for underrepresentasjonen av kvinnelige ledere har andelen kvinnelige ledere økt over tid på alle ledelsesnivå (Gram, 2021; Hardoy, Schøne & Østbakken, 2017b; Teigen, 2014, s. 51). Endringene er imidlertid beskjedne (Hardoy et al., 2017b). Dermed er det desto viktigere å undersøke hvilke forhold som kan ha sammenheng med karriereutvikling og rekruttering til

¹ Likestilling måles gjennom dimensjonene arbeidsmarkedsdeltakelse, utdanningsnivå, helse og politisk deltakelse (World Economic Forum, 2021).

lederposisjoner. På den ene siden er kjønnsdiskriminering i ansettelsesprosesser ulovlig, og er et uttrykk for formell likestilling (likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, §1; Ryste & Ikdahl, 2021). Men på den andre siden tyder mannsdominansen på en mangel på en reell likestilling i rekruttering til ledelse. Den skjeve rekrutteringen til ledelse er et høyst samfunnsaktuelt tema, og har fått mye oppmerksomhet i den offentlige debatten av forskere, politikere og «folk flest». Et nylig eksempel er Arne-kampanjen, som satte søkelys på behovet for større mangfold og likestilling i det norske arbeidslivet (Arnekampanjen, u.å.). Kampanjen rettet fokuset mot at rekruttering til toppledelse er vanskeligere som kvinne, og mottok både støtte og kritikk av kjente topp-politikere (Rønning & Ørstavik, 2022). Temaets samfunnsaktualitet gjør det spesielt viktig å undersøke hvorfor kvinner er underrepresentert i ledelse.

Det finnes flere forklaringer på paradokset om kvinners overrepresentasjon i utdanning og underrepresentasjon i ledelse. Tidligere forskning har forklart paradokset som et resultat av at kvinner og menn har ulike preferanser og prioriteringer mellom lønnet arbeid og familie, fritid og omsorg, men også til arbeidsmarkedsdeltakelse og utdanningsvalg (Teigen, 2014, s. 53). Strukturelle barrierer har også blitt trukket frem, blant annet glasstaket, som er usynlige barrierer som hindrer kvinners videre karriereutvikling (Birkelund & Petersen, 2010, s. 148). Man har også funnet at familieliv påvirker kvinner og menns karrierer ulikt. Kvinners karrierer påvirkes negativt av å få barn, mens menns karrierer drar fordel av å få barn (Budig & England, 2001; Høgsnes, Penner & Petersen 2008, 2009; Kunze, 2016; Petersen, Penner & Høgsnes, 2014; Østbakken, 2014).

Mens tidligere forskning har fokusert på preferanser og strukturelle barrierer, har den fokusert i mindre grad på hvilken rolle partner spiller for oppnåelse av lederposisjoner. Som regel trekkes partner frem i forbindelse med familieliv, hvor karriereutviklingen for mødre og fedre sammenlignes (se for eksempel: Halrynjo & Lyng, 2010; Halrynjo et al., 2022; Hardoy, Schøne & Østbakken 2017a; Høgsnes et al., 2008, 2009; Kunze, 2016; Lyng & Stefansen, 2016). Partners *selvstendige* betydning for rekruttering til lederposisjoner er mindre utforsket, og denne studien er et forsøk på å tette dette kunnskapshullet.

Inspirert av Halrynjo, Kitterød og Teigen (2015) ønsker jeg å bidra til forskningsfeltet på kjønnsubalanse og hva som ligger bak de eksisterende mønstrene i ledelse. Med utgangspunkt i dette utformes problemstillingen:

Hvilken rolle spiller partners oppnådde suksess i arbeidslivet for kvinners (og menns) rekruttering til lederstillinger? Og hvilken rolle spiller deres familieliv inn på denne rekrutteringen?

Problemstillingen spenner vidt ettersom det er mange forhold som er relevante å undersøke, og avgrensningen tar utgangspunkt i tidligere forskning. Partners suksess i arbeidslivet ses i relasjon til arbeidslivstilknytning, mens familieliv knyttes til sivilstatus og barn. Ønsket med studien er å bidra til forskningslitteraturen med et nytt perspektiv. Hvilken rolle spiller partner i karriereutvikling, og hvilke forhold ved partner kan ha betydning for rekruttering til lederstillinger? Fra partners suksess i arbeidslivet kan man utlede noen hovedperspektiver: enten 1) at partner påvirker ens egne muligheter til å bli en leder, gjennom tilgang til viktige og relevante nettverk og erfaringer, eller 2) partnervalg fører til at man selekteres på like karrierefremmende egenskaper. Et tredje perspektiv vil være at det ikke skyldes egenskaper ved partner, men familieliv og partnerrelasjoner.

Denne studien fokuserer dermed på hvilken rolle partner spiller for rekruttering av kvinner (og menn) til lederposisjoner. Partnere som er ledere eller som jobber i yrker med høy sosial prestisje kan tenkes å ha innflytelse, sosiale nettverk og kunnskap om rekrutteringsprosesser. Yrkers lønn, status og arbeidsforhold kan brukes for å definere klasses tilhørighet (sosial klasse), samtidig som at de også skiller flere kvinnedominerte og mannsdominerte yrker fra hverandre (Reisel & Teigen, 2014, s. 19). Sosial klasse kan dermed tenkes å påvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

1.1 Oppgavens struktur

Oppgaven består av seks kapitler. Kapittel 2 redegjør for temaets relevans og aktualitet. Fokuset er hvordan det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt, men også mulige grunner til hvorfor det er slik. Jeg belyser også hvordan kjønnsbalansen forsøkes eller har vært forsøkt løst.

Det teoretiske grunnlaget redegjøres for i kapittel 3. Teoriene som introduseres i forbindelse med partner fungerer som et grunnlag for de to hovedperspektivene for rollen partner kan spille i karriereutvikling og rekruttering til lederposisjoner. Sosial nettverksteori og sosial kapital relateres til perspektivet om at partner påvirker muligheter gjennom tilgang til ulike nettverk

og erfaringer. Teori tilknyttet tendensen til å selekteres på like egenskaper i parforhold redegjøres også for. For familieliv introduseres relevant teori på lønnspremien- og straffen ved ekteskap og barn, og hvordan arbeidslivets infrastruktur spiller inn på karriereutviklingen for mødre og fedre. Til sist i kapitlet presenteres det noen hypoteser, som utledes med grunnlag i teori og tidligere forskning.

Kapittel 4 er data- og metodekapitlet, hvor jeg redegjør for datagrunnlaget, variablene som inkluderes i analysene og deskriptiv statistikk av utvalget. Deretter vil analysemetoden multinomisk logistisk regresjon redegjøres for. Problemstillingen besvares gjennom kvantitative analyser ettersom metoden er best for å avdekke generelle mønstre og undersøke større utvalg (Ragin & Amoroso, 2019, s. 167).

I kapittel 5 presenterer jeg resultatene av analysene og hovedfunnene, som diskuteres i kapittel 6. Hovedfunnene diskuteres med grunnlag i tidligere forskning og teori. Til sist avrundes kapitlet med noen avsluttende bemerkninger og oppfordringer til videre forskning.

2. Bakgrunn

2.1 Kjønnsdelt arbeidsmarked og mannsdominans i lederposisjoner

Underrepresentasjonen av kvinner i ledelse henger sammen med begrepet «kjønnsdelt arbeidsmarked». Kvinner og menn fordeles ulikt innenfor sektor, næringer og stillinger, som kan påvirke mulighetene for lønns- og karriereutvikling (Halrynjo & Lyng, 2009, s. 337; SSB, u.å.). Allerede på 1960-tallet viste studier at kvinner og menn jobbet i ulike typer yrker (Ellingsæter, 2013, s. 501). I takt med kvinners økende deltakelse i arbeidslivet har arbeidsmarkedet blitt mindre kjønnsdelt med tanke på kvinner og menns yrkesvalg og inntekt. Til tross for denne utviklingen er arbeidsmarkedet fremdeles betydelig kjønnsdelt i de fleste vestlige land.

Kjønnsfordelingen knyttes til både sektor, næring og stilling (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 14; SSB, u.å.). Problemstillingens formulering innebærer at den vertikale segregeringen er av fokus i studien, samtidig som kjennetegn ved den horisontale dimensjonen kan være relevant. Vertikal yrkessegregering retter seg mot kjønnenes sannsynlighet for å være i lederstillinger når de befinner seg i samme yrke, og er under- eller overrepresentasjonen av arbeidstakere i høystatus stillinger (Birkelund & Petersen, 2010, s. 146; Ellingsæter 2013, s. 502). Vertikal yrkessegregering begrenses ikke til toppstillinger, men omfatter også mønstre hvor kjønnene innehar ulike posisjoner i stillingshierarkiet (Teigen, 2014, s. 49).

Den vertikale yrkessegregeringen henger sammen med den horisontale yrkessegregeringen. Horisontal yrkessegregering dreier seg om hvordan kjønnene fordeles innenfor ulike yrker, industrier, sektorer og arbeidsplasser (Ellingsæter, 2013, s. 502). Offentlig sektor domineres av kvinner, det samme gjelder helse- og omsorgsykker (Fredriksen, 2019; Reisel & Teigen, 2014, s. 16). Menn dominerer i privat sektor, og i håndverks- og tekniske yrker (Reisel & Teigen, 2014, s. 16; SSB, u.å.). Det er også flere kvinner enn menn i deltidsstillinger som påvirker både muligheter for karriereutvikling og inntektsforskjellene (Egeland & Drange, 2016).

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet kan påvirke kvinner og menns karriereutvikling, men kan også bidra til å forsterke eller opprettholde den vedvarende kjønnsdelingen. I NOU 2012:15 ble det konkludert at reell valgfrihet hindres ved svært kjønnsdelte arbeidsmarked (referert i Reisel & Teigen, 2014, s. 14). Med dette menes det at mannsdominerte yrker eller utdanningsløp skaper barrierer for kvinner, og omvendt. Kjønnsdelingen kan forsterkes ved at kjønnskontrære utdannings- eller yrkesvalg kan være vanskelig (Seehuus & Reisel, 2017, s. 285). I tillegg henger kjønnsdelingen sammen med andre likestillingsproblemer, slik som kjønnsforskjeller ved lønn, arbeidstid og karriere (Reisel & Teigen, 2014, s. 14). Det har konsekvenser for den enkeltes autonomi og muligheter for selvutfoldelse, mens på samfunnsnivå har det konsekvenser ved at man risikerer å ikke utnytte befolkningens ressurser til det fulleste.

En ting som er viktig å ha i mente når det kommer til kjønnsdeling er at i den industrialiserte verden har alle landene kjønnsdelte arbeidsmarked (Reisel & Teigen, 2014, s. 14). På samme tid innebærer dette at Norge er på lik linje med andre land som ikke skårer høyt på likestilling ellers. FNs menneskerettighetskomiteer kritiserer Norge for et vedvarende kjønnsdelt arbeidsmarked tross god generell likestilling, og anbefaler at utfordringene tilknyttet likestilling på arbeidsmarkedet forsøkes løst politisk (FN-sambandet, 2021; Reisel & Teigen, 2014, s. 14).

2.2 Norsk likestillingspolitikk i arbeidsmarkedet

Likestillingspolitikken i Norge kan anses som et politisk tiltak for å påvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Utformingen av likestillingspolitikken i Norge har vært særlig rettet mot kvinner, og man har ønsket å tilrettelegge for muligheten til å kombinere familie og arbeid (Birkelund & Petersen, 2010, s. 146; Holst, Skjeie & Teigen, 2019). På mange måter forbindes den nordiske likestillingspolitikken med familiepolitikk som velferdspolitik, og man har siktet på økt arbeidsmarkedsdeltakelse gjennom ulike velferdsordninger (Holst et al., 2019). Å styrke kvinners tilknytning til arbeidsmarkedet er en viktig målsetting fordi kontinuerlig arbeidsmarkedsdeltakelse har betydning for karriereutvikling (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 24; Kunze, 2016; Rønsen & Kitterød, 2015). Generøse velferdsordninger, lang fødselspermisjon, fedrekvoten, og universelle og rimelige barnehager er ordninger som bidrar til kvinners arbeidsmarkedsdeltakelse- og tilknytning (Hansen et al., 2012; Hardoy et al., 2017a, s. 125). Til tross for dette har kvinners representasjon i ledelse og toppledelse ikke økt på lik linje som den generelle deltakelsen i arbeidsmarkedet.

Tross økt arbeidsmarkedsdeltakelse preges det norske arbeidsmarkedet av ujevn fordeling av kvinner og menn innenfor yrker, industrier, sektor osv., som har påvirkning for lønns- og karriereutviklingen. Dette kan knyttes til velferdsstatens utforming, som er, og var, viktig for kvinners arbeidsmarkedsstilknypning (Birkelund & Petersen, 2010, s. 145). Generelt er det i dag høy kvinnelig yrkesdeltakelse på det norske arbeidsmarkedet, hvor arbeidsmarkedsdeltakelsen har økt siden 1970-tallet (SSB, u.å.). Utbyggingen av skoler, aldershjem, sosialkontor og barnehager i 1970-årene førte med seg et behov for arbeidskraft (Birkelund & Petersen, 2010, s. 145). De nye arbeidsplassene var karakterisert av arbeidsoppgaver tilknyttet pleie- og omsorgsarbeid, og dermed oppgaver som ofte hadde tilhørt kvinner. En drivkraft bak veksten i kvinnelig sysselsetting var således overføringen av oppgaver som tradisjonelt tilhørte husholdningen til den betalte økonomien (Barth et al., 2014, s. 109). Dette bidro til kvinners inntog på arbeidsmarkedet og inn i lønnet arbeid, samtidig som det konsentrerte mange kvinner i typiske kvinnejobber. Det førte til et kjønnsdelt arbeidsmarked, og mønsteret preger fortsatt det norske arbeidsmarkedet i dag (Birkelund & Petersen, 2010; Ellingsæter, 2013; Halrynjo & Teigen, 2016; Reisel & Teigen, 2014).

2.3 Den mannlige forsørgermodellen

I forbindelse med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og familielivets rolle i karriereutvikling, kan det trekkes linjer til tradisjonelle forestillinger av kvinner og menn. Familiepolitikken (og likestillingspolitikken) gir større rom for likedeling av arbeid- og omsorgsansvar enn man ser i praksis, og familier preges av kjønnsstradisjonelle mønstre (Leira, 2010, s. 255). Forsørgerrollene kan påvirke mulighetsrommet til kvinner og menn, og dermed bidra til å opprettholde kjønnsforskjellene i arbeidslivet (Ellingsæter & Kitterød, 2021).

Industrisamfunnets mannlige forsørgermodell innebar at arbeid og hjem var to separate sfærer, og en forestilling om at menn skal forsørge familien gjennom lønnet arbeid, mens kvinner skal ta seg av huset og barna (Ellingsæter & Kitterød, 2021; Nadim, 2016, s. 145). Siden 1970-tallet har det mannlige forsørgeridealet vært under avvikling som ideal og praksis, og kan ses i sammenheng med kvinners inntog på arbeidsmarkedet (Ellingsæter og Kitterød, 2021). Det er oppslutning om likestilling på tvers av sosiale sjikt, men personer med høyere utdanning er ofte mer positive til likestilling enn de med lavere utdanning (Reisel & Teigen, 2014, s. 19).

Selv om det er oppslutning om likestillingsidealene er likestillingen i familielivet mangelfull og det er kjønnsforskjeller for hus- og omsorgsarbeid (Halrynjo et al., 2022; Leira, 2010; Lima & Jensen, 2012). Av arbeidsmarkeds- og inntektsstatistikk, samt tidsbruksundersøkelser, fremgår det at far fortsatt er hovedforsørger og mor er hovedperson i omsorg (Leira, 2010, s. 256). Selv om mødres medforsørgerrolle er styrket, så er det minst sannsynlig å ha likestilt forsørgermodell hvor fars inntekt er høy (Skrede & Wiik, 2012, referert i Egeland & Drange, 2016, s. 134). Selv i høyt utdannede par finner man at mødre har trappet ned på karrieresatsingen, selv om karrierepreferansene er uendret (Halrynjo & Lyng, 2010; Lyng & Stefansen, 2016).

2.4 Strukturelle barrierer og individuelle valg

I litteraturen preges forklaringer på paradokset ved at kvinner er underrepresentert i lederstillinger, selv om de utgjør omtrent halvparten av den norske arbeidsstyrken, av to hovedperspektiver. Den ene siden forklarer kjønnskjeve strukturer gjennom interne kjennetegn ved arbeidstakeren (tilbud), den andre siden gjennom eksterne kjennetegn ved arbeidsmarkedet (etterspørsel) (Birkelund & Petersen, 2010, s. 148). I forklaringer på vertikal og horisontal yrkessegregering er skillet mellom tilbud og etterspørsel sentralt (Teigen, 2014, s. 49). Skillet mellom tilbud og etterspørsel kan kritiseres for å forenkle kompleksiteten av faktorer som påvirker kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet, både hvordan det skapes og opprettholdes (Teigen, 2014, s. 49). Isteden bør perspektivene ses på som supplerende fremfor konkurrerende (Birkelund & Petersen, 2010, s.148; Teigen, 2014, s. 49).

På tilbudssiden forklares kjønnskjeve strukturer som et resultat av frie valg tilknyttet utdanning, grad av arbeidsmarkedsdeltakelse, preferanser og prioriteringer (Birkelund & Petersen, 2010, s. 148; Teigen, 2014, s. 53). Et underliggende resonnement er at menn er mer karriere- og arbeidsorienterte enn kvinner, og at kvinner prioriterer familielivet (Petersen, 2002). Halrynjo og Lyng (2010) sin studie av eliteutdannede kvinner og menn støtter ikke dette. De fant like karrierepreferanser og likestilte holdninger, men at mors karriere ensidig tilpasses fars. Studien anskueliggjør at fars karriere har forkjørsrett og mors har vikeplikt, selv når de er høyt utdannet, likestillingsorientert og har like preferanser. Å forklare kjønnskjeve strukturer som et resultat av frie valg til utdanning, preferanser og prioriteringer overvurderer også

forskjellene mellom kjønnene, og undervurderer forskjellene innad i kjønnene (Birkelund & Petersen, 2010, s. 148; Teigen, 2014, s. 53).

Motsatsen til tilbudssiden er etterspørselssiden, og knyttes til eksterne kjennetegn ved arbeidsmarkedet. Glasstaket er en innflytelsesrik forklaring på strukturelle barrierer i arbeidsmarkedet som påvirker kjønnene ulikt (Teigen, 2014, s. 54). Ofte brukes glasstakmetaforen i forbindelse med forfremmelsesmuligheter, hvor de som er nederst kan se gjennom glasstaket til toppen, men ettersom man klatrer oppover møter man glasstaket (Birkelund & Petersen, 2010, s. 155). Glasstaket innebærer at videre opprykk er større for menn enn kvinner, men kan også inkludere andre svakere representerte grupper (Sandal & Matthiesen, 2013, s. 281).

Hvorvidt glasstaket eksisterer er omstridt i litteraturen, hvor noen studier finner et glasstak (Albrecht, Björklund & Vroman, 2003; Cotter, Hermsen, Ovadia & Vanneman, 2001; Mandel & Semyonov, 2006), andre ikke (Baxter & Wright, 2000; Solberg, 2012; Storvik, 2006; Storvik & Abrahamsen, 2019; Storvik & Schøne, 2008). Andre metaforer som «labyrint» og «klebrig gulv», har blitt foreslått som alternativer til glasstakmetaforen (se: Carli & Eagly, 2016; Halrynjo, 2015, s. 101; Halrynjo et al., 2015, s. 114).

Glasstakmetaforen fokuserer ofte på forfremmelsesmuligheter, særlig på toppledernivå. Fokuset på toppnivåene i studier av glasstaket gjør at man kan gå glipp av viktige forskjeller på lavere nivå (Bihagen & Ohls, 2006; Yap & Konrad, 2009). Bihagen og Ohls (2006) fant større forskjeller mellom kvinner og menn på lavere hierarkiske nivå, og at forskjellene ble mindre ettersom nivået økte. Forfatterne understreker at det derfor er viktig å undersøke kjønnsforskjeller i lavere posisjoner også. En kvalitativ studie av hva norske toppledere sier om kjønnsubalansen i toppledelse preges verken av glasstak eller klebrig-gulv forklaringer (Halrynjo et al., 2015). Toppledere svarer at det ikke er avgjørende hvor man forbigås, men at man må ha overblikk og være opptatt av hele karriereløpet. Dette er i likhet med funnene til Bihagen og Ohls (2006) og Yap og Konrad (2009), hvor studiene understreker viktigheten av å fokusere på ledelse på lavere nivå i tillegg til toppledernivå.

3. Teori og tidligere forskning

Det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt både horisontalt og vertikalt (Birkelund & Petersen, 2010; Halrynjo & Teigen, 2016; Reisel, 2014; Reisel & Teigen, 2014; Teigen, 2014; Østbakken, Reisel, Schøne, Barth & Hardoy, 2017). Vertikal segregasjon, som er spesielt relevant for denne studien, handler om karrierestiger, inkludert rekruttering til lederposisjoner. Kvinner er underrepresentert i lederposisjoner og underrepresentasjonen ser ut til å opprettholde kjønnsubalansen i ledelse. Forskere er ikke enige om årsakene, men peker blant annet på strukturelle barrierer som glasstaket, men også ulike preferanser og familieliv (Halrynjo et al., 2015). Familielivet spiller en viktig rolle når det gjelder prioriteringer og preferanser, men tidligere forskning har ikke undersøkt partners rolle mer systematisk utover familielivet.

Denne studien er derfor opptatt av å belyse spesielt to aspekter ved partners rolle i rekrutteringsprosesser til lederstillinger. For det første er det sannsynlig at partners suksess i arbeidslivet har en sammenheng med egen arbeidskarriere og rekruttering til lederstillinger. Den ene partnerens sosiale nettverk kan påvirke den andres karrieremuligheter. Like så kan den ene partnerens suksess også påvirke familieliv, prioriteringer og preferanser i parforholdet, som igjen kan påvirke den andre partnerens arbeidskarriere og ønske om å oppnå lederposisjoner. Men sammenhengen mellom partners suksess og egen sannsynlighet for å oppnå lederstillinger kan også være drevet av sosial seleksjon i partnervalg. For det andre, er det sannsynlig at denne sammenhengen er ulik for kvinner og menn. Homososial reproduksjon og arbeidsfordeling i parforholdet kan skape ulike betingelser for å bruke ressurser fra partnerens suksess på egne karrieremuligheter. Dette kapitlet går igjennom teoretiske perspektiver som kan forklare sammenhengen og at den er ulik for kvinner og menn.

3.1 Sosiale nettverk og styrken i de svake bånd

Teorier om sosiale nettverk tar ofte utgangspunkt i en persons nettverk. Men det er rimelig å tro at partnerens sosiale nettverk kan fungere som et utvidet nettverk for en selv. Dette betyr at også partnerens sosiale nettverk bør tas hensyn til i studier av rekrutteringsprosesser.

Sosiale relasjoner kan påvirke mulighetsrommet man har, og sosiale nettverksteorier fokuserer på relasjoner mellom individer. Fokuset i teoriene er hvem man tilbringer tid med, hvem man kjenner og styrken av relasjonen (Dillon, 2014, s. 255). Stryken i de svake bånd av Granovetter (1973) er en mye anvendt teori innenfor sosial nettverksteori. Teorien forklarer hvordan ulike tilknytninger mellom individer påvirker blant annet informasjonsflyt, økonomisk suksess og jobbmuligheter (Granovetter, 1973). Mens sterke bånd er de man samhandler regelmessig med, og preges av intim og følelsesmessig investering, preges svake bånd av en løsere tilknytning (Brown & Konrad, 2001, s. 438). Svake fremfor sterke bånd er ifølge Granovetter (1973) mer fordelaktige i å påvirke ens posisjon og muligheter.

Svake bånd preges av en løsere tilknytning enn sterke bånd, og man har ikke like hyppig sosial interaksjon og er mindre emosjonelt investert i relasjonen (Brown & Konrad, 2001, s. 438). Logikken bak styrken i de svake bånd-teorien til Granovetter (1973) er at sterke tilknytninger til individer og grupper skaper lukkede sosiale systemer. Det kan skape «klikker» hvor man reduserer tilknytningen til andre utenfor gruppen. Sterke bånd stenger mulighetene for tilgang til ny informasjon, kunnskap og muligheter, mens svake tilknytninger åpner for det. I tillegg er det mer sannsynlig at de man er svakere tilknyttet til, er tilknyttet andre grupper som er ulik en selv, og dermed får man tilgang til annerledes informasjon enn via sine sterke tilknytninger. Årsaken er at sterke bånd ofte preges av likhet mellom individene (homogenitet). Homogenitet gjør at man har mindre tilgang til alternative måter å tenke og oppføre seg på (Burt, 2004).

Styrken i de svake bånd-teorien kan anvendes for å forstå hvordan prosesser på individuelt nivå (mikronivå) kan bidra til å forklare prosesser på samfunnsnivå (makronivå). Med andre ord hvordan rekruttering til lederposisjoner kan påvirke mannsdominansen i ledelse. Slike sosiale nettverk gir innsikt i verdifull kunnskap som er relevante for rekrutteringsprosesser. Og her er partnerens sosiale nettverk også viktig. Hvis den ene partneren har en lederposisjon vil hen ha kunnskap om å navigere i slike miljø, samt potensielt verdifull innsikt i ledelse og rekruttering til lederposisjoner, som kan videreføres til den andre partneren. Å navigere på arbeidsmarkedet kan være komplisert og mulighetene kan være vanskelig å komme over (Brown & Konrad, 2001, s. 435). Hvis den ene partneren hører om muligheter gjennom sine tilknytninger som kan være relevant for den andre partneren, så kan informasjonen videreføres. Partneren fungerer da som en «tilrettelegger», hvor den andre partneren får tilgang til informasjon, selv om man ikke er en del av nettverket selv. At den ene partneren er en tilrettelegger kan bidra med kunnskap og informasjon om karrieremuligheter, og ha innvirkning på rekruttering til lederposisjoner.

Partnerens sosiale nettverk kan også bidra til informasjonsflyt av den andre partnerens kvalifikasjoner og egnethet. Noen ganger kan det være «strukturelle hull» som hindrer informasjonsflyten mellom ulike grupper i samfunnet (Burt, 2007). Dersom ens sosiale nettverk spenner over de strukturelle hullene, kan man tilegne seg flere svake og sterke relasjoner. Ifølge Granovetter (1973) kalles prosessen «broskapning» (bridging), og skjer utelukkende gjennom svake bånd. Ens partner kan bidra med å skape broer mellom ulike grupper, for eksempel sosiale arrangementer i jobbsammenheng. Hvis den ene partneren tar med seg den andre partneren på arrangementene kan det bidra til å utvide partnerens sosiale nettverk. Den ene partneren kan introdusere den andre partneren for personer i sitt nettverk og dermed fungere som en døråpner.

Ifølge Granovetters (1973) teori vil sterke bånd til partner være mindre relevante for rekrutteringsprosesser. Det kan for eksempel lett bli oppfattet som nepotisme om en leder ansetter sin partner i viktige styreverv og lederposisjoner i egen bedrift. Så i den grad partnerens sosiale nettverk er relevante for rekruttering til viktige posisjoner i arbeidslivet vil det mest sannsynlig være i kraft av at hen fungerer som et utvidet nettverk for den andre partneren, hvor de svake båndene fungerer som svake bånd for partneren. Dermed kan informasjonsflyt om partnerens kvalifikasjoner, og innsikt i hvordan skaffe seg lederstillinger og lignende videreformidles gjennom partnerens svake bånd, som styrker karrieremulighetene.

Til tross for at svake bånd ifølge Granovetter (1973) skal ha størst betydning for rekrutteringsprosesser, finner studier støtte for at både svake og sterke bånd er relevante (se for eksempel: Aral, 2016; Burt, 2004, 2007; Hansen, 1999; Reagans & McEvily, 2003; Reagans & Zuckerman, 2001; Rodan & Galunic, 2004). Samtidig argumenteres det også for at både svake og sterke bånd har sine respektive styrker og svakheter, og betydningen avhenger av konteksten (Aral & Alstynne, 2011; Hansen, 1999). Det kan bety at den ene partnerens sosiale nettverk kan være hjelpsomt for den andre partneren selv om det karakteriseres som et sterkt bånd.

3.1.1 Sosiale nettverk og kunnskap som former for kapital

Sosiale nettverk har blitt forstått som en form for sosial kapital. Sosial kapital er tilgangen til ressurser gjennom sosiale nettverk og medlemskap i grupper (Bourdieu, 1986, s. 248-249). Det innebærer at man har kontakter som kan brukes for å øke andre goder, for eksempel økt

økonomisk kapital² eller jobbmuligheter. Fra et nettverksperspektiv innebærer det at det er viktig å ha sosial kapital, og hvem man er forbundet med er en viktig komponent (Dillon, 2014, s. 255, 257). De sosiale nettverkene kan ses på som en sosioøkonomisk gradient, hvor man får tilgang til ulike typer karrieremuligheter. Hvor *mange* man kjenner er viktig, men også hvor *viktige* personene man kjenner er, og deres *villighet* til å bruke sin innflytelse på ens vegne (Dillon, 2014, s. 432). Egen sosial kapital avhenger med andre ord både av størrelsen på nettverket, men også mengden kapital man oppnår gjennom sine forbindelser (Bourdieu, 1986, s. 248-249). Det fører videre til at karrieremulighetene kan påvirkes av hvem som er del av det sosiale nettverket. Hvis den ene partneren har en lederposisjon innebærer det at den andre partneren har et sterkere nettverk, og oppnår mer sosial kapital, enn hvis partneren ikke er leder. Videre kan man via partner introduseres til andre individer som innehar lignende mengde kapital, slik at nettverket og den sosiale kapitalen styrkes enda mer. Høyere sosial kapital innebærer økt sjans for å ha kontakter som kan ha en positiv påvirkning for karrieremuligheter og tilgang til lederposisjoner.

Hvem man tilbringer tid sammen med påvirker sosial kapital, men også humankapital. Utdanning, arbeidserfaring og kunnskap er egenskaper og ferdigheter som kan styrke en persons produktivitet, og kalles humankapital (Coleman, 1990, s. 304; Dillon, 2014, s. 261). Sosial kapital kan komplementeres av humankapital dersom ressursene man har anvendes for å skape tilknytninger til andre (Coleman, 1990, s. 304-305). Ens tilknytninger til andre kan også påvirke utviklingen av humankapital (Dillon, 2014, s. 262). Venner og partnere kan fungere som tilretteleggere og være funksjonelle i å oppnå for eksempel yrkesmessige mål, men kan også være hindre. Den ene partneren tilrettelegger for den andre partnerens karriere dersom partneren for eksempel introduseres for nye mennesker i partnerens nettverk. Men den ene partneren kan også hindre karriereutvikling, for eksempel ved at den andre partneren bruker mer tid på ulønnet arbeid som «stjeler» tid fra innsats mot karriereutvikling (se punkt 3.2.2).

3.2 Kjønnenes rolle i sosiale mønstre og prosesser

Selv om både partners og egne sosiale nettverk og sosial kapital kan bidra til bedre karrieremuligheter og rekruttering til lederposisjoner, så kan kjønn spille en rolle i sosiale

² Økonomisk kapital måles gjennom penger, formue, eiendommer, investeringer, eiendeler osv. (Dillon, 2014, s. 429).

mønstre og prosesser (Bittman, England, Sayer, Folbre & Matheson, 2003). Dette er relevant i forbindelse med hvem som rekrutteres til lederstillinger, samt hvem som har mulighet til å prioritere karrieren i parforholdet.

3.2.1 Homososial reproduksjon

Kjønn kan være en komponent ved rekruttering til lederposisjoner (Teigen, 2014, s. 58). Det er en tendens blant mannlige ledere i rekruttering og forfremmelse til lederstillinger å velge blant mannlige kandidater fra samme sosiale gruppe (Teigen, 2014, s. 58). Hvis man ikke tilhører den sosiale gruppen har man mindre sannsynlighet for å bli valgt. Å foretrekke kandidater fordi de ligner en selv kalles homososial reproduksjon. Ofte kan det være ubevisst hvorvidt man har en tendens til å foretrekke kandidater som ligner en selv, og grunnlaget for likhet man baserer det på (Teigen, 2014, s. 59).

Ifølge Kanter (1993) er usikkerhet en viktig komponent i homososial reproduksjon (s. 49-50). Høyere grad av usikkerhet fører til at sosial likhet vektlegges mer. Resultatet av homososial reproduksjon er at man skaper og opprettholder et nettverk som er privilegert, innflytelsesrikt og homogent (Hudson et al., 2017). Tendensen til homososial reproduksjon i rekruttering av ledere kan forklares ved at det er usikkerhet tilknyttet evalueringskriteriene for ledelse (Kanter, 1993, s. 59). Fordi man ikke har noen objektive kriterier for å evaluere ledelsesmakt innebærer det at sosiale kriterier anvendes som målestokk. Å ha en preferanse for likhet fører til at man legitimerer ledelsesmakten, samtidig som det bekrefter at personene er viktig for organisasjonen og fortjener makt, autonomi og godtgjørelser ved lederposisjoner (Kanter, 1993, s. 59-63). Det kan også tenkes at i evaluering av eksterne kandidater er man særlig tilbøyelig til å vektlegge likhet.

Ofte brukes uttrykk for likhet som kjønn og utseende for å definere passende kandidater (Kanter, 1993, s. 48). Man har en tendens til å kategorisere andre og seg selv etter slike observerbare kjennetegn (Stafsudd, 2006, s. 178). Kategoriseringen kan redusere usikkerheten om andre fordi man har en oppfatning om at verdier, holdninger og atferd kan utledes gjennom de observerbare kjennetegnene (Kanter, 1993, s. 49; Stafudd, 2006, s. 178). I tillegg antas det at homogenitet tilrettelegger for gjensidig forståelse og bedre kommunikasjon (Kanter, 1993, s. 49). Homogenitet kan baseres på oppfatninger om at man har lik sosial bakgrunn eller lik organisatorisk erfaring (Kanter, 1993, s. 50). Begge er i disfavør for kvinner, ettersom kvinner ofte ikke anses for å ha lik sosial bakgrunn og grunnet det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

oppfattes det heller ikke som at de har lik organisatorisk arbeidserfaring (Haveman & Beresford, 2012; Østbakken et al., 2017).

Dersom kjønn og sosial likhet brukes som kriterier for å definere passende kandidater innebærer det at kvinnelige kandidater ekskluderes fra den «lukkede» sirkelen (Carvalho, Costa, Lykke, Torres & Wahl, 2018; Cook & Glass, 2014; Haveman & Beresford, 2012; Kanter, 1993, s. 48). Å kjenne de «riktige» personene er ikke nok. Selv dersom man får tilgang til partners sosiale nettverk så kan det bety at kvinnelige kandidater utelukkes raskere i bedrifter med mannsdominert ledelse grunnet homososial reproduksjon. Som nevnt påvirkes homososial reproduksjon av usikkerhet, og dersom denne reduseres åpner det for mer heterogenitet og dermed en mulighet for å 'åpne' den lukkede sirkelen.

Å kjenne de riktige personene kan likevel tenkes å være hjelpsomt i rekruttering til lederposisjoner. Homososial reproduksjon varierer med størrelsen på organisasjonen, hvor tendensen til homogenitet er sterkere i større organisasjoner fordi man ofte ikke har personlig kjennskap til hverandre (Stafsudd, 2006, s. 178). I mindre organisasjoner derimot kjenner man gjerne hverandre, slik at det er mindre behov for å basere valget på homogenitet. Tilknytning gjennom sosiale nettverk kan redusere usikkerheten og åpner for muligheten til å rekrutteres til en lederposisjon fremfor om man ikke hadde en tilknytning. Altså kan det tenkes at sosiale nettverk reduserer betydningen av homososial reproduksjon.

3.2.2 Kjønsroller i parforhold

Kjønn spiller en rolle i parforholdet, særlig i arbeidsfordeling i hjemmet. Mer tidsbruk på ulønnet arbeid i hjemmet stjeler tid som kunne vært investert i arbeidslivet. Man kan ane konturene av kjønnede mønstre for å prioritere karrieren i parforhold (Halrynjo & Lyng, 2010). Arbeidsdelingen kan virke rimelig, fordi man deler lønnsarbeid og omsorgs- og husarbeid mellom seg, slik at man som enhet er mer produktiv enn på egenhånd (Dillon, 2014, s. 262). Når man ikke har barn ville det kunne forventes at begge har like muligheter for å investere i karrieren fordi man har færre forpliktelser til hjemmesfæren. Dette kan knyttes til kjønnsroller og kjønnsstradisjonelle mønstre. Kjønsroller varierer med klasseposisjon, hvor kjønnsstradisjonelle mønstre er mer sannsynlig hos de med lavere utdanning og når far jobber i privat sektor (Kitterød & Lappegård, 2012; Stefansen, 2011). Kjønsdelte mønstre før man har barn kan tenkes å styrke tilbøyeligheten til at det oppleves naturlig at kvinnen skal ha hovedansvaret når man får barn. Hovedansvaret for omsorg innebærer at mindre tid kan

investeres i karrieren, noe som kan ha betydning for karriereutvikling og rekruttering til lederstillinger.

Arbeidsfordeling kan knyttes til rasjonell valgteori³, hvor arbeidsfordelingen i parforholdet bør tilrettelegge for at man som enhet fungerer best (Dillon, 2014, s. 262). Å bidra med ressurser gir økonomisk forhandlingsmakt som partnerne kan bruke i parforholdet (Bittman et al., 2003). Forhandlingskraften kan for eksempel brukes i forhandlinger om arbeidsfordeling i hjemmet. Hvis kvinnen har høyere inntekt skulle man forvente mer forhandlingskraft til å prioritere karrieren. Det stemmer til dels ifølge litteraturen (Evertsson & Nermo, 2004, 2007; Kan, 2008; Risman, 2011; Samtleben & Müller, 2022; Stauder & Röhlke, 2022; Sullivan & Gershuny, 2016). Når kvinnens inntekt relativt til mannen og dermed forhandlingskraft øker, så reduseres følgelig innsatsen i husarbeidet. Reduksjonen i innsatsen fører dog ikke til at mannen gjør mer husarbeid, men kompenseres for med innleid hjelp (Bittman et al., 2003).

Arbeidsfordelingen i hjemmet følger dermed et kjønnsdelt mønster, selv hvis kvinnen har mer økonomisk forhandlingskraft. Ekteskap og parforhold kan medføre flere omsorgsforpliktelser for kvinner enn menn, som kan være vanskelig å kombinere med tidkrevende lederjobber (Colbjørnsen, 2013, s. 37). Kjønn «trumfer penger», som betyr at kvinner gjør mest husarbeid, også i tilfeller hvor kvinner tjener mer enn halvparten av den totale inntekten i husstanden (Bittman et al., 2003, s. 209; Halrynjo et al., 2022; Lima & Jensen, 2012). «Worst case»-scenarioet for menn er likedeling, men dette er «best case»-scenarioet for kvinner (Halrynjo et al., 2022). Det samme gjelder for kvinnelige toppledere (Halrynjo, 2015, s. 115). At kjønn betyr mer enn penger kan tyde på at selv om man har gått bort fra den mannlige forsørgermodellen så har den ikke sluppet taket helt (Ellingsæter & Kitterød, 2021).

Tidsbruk i arbeidslivet følger også kjønnsdelte mønstre. Lange arbeidsdager kan sikre status og inntekt og ha betydning for karriereutvikling (Halrynjo, 2010; Halrynjo & Lyng, 2009; Schulz, 2011, s. 86). Til tross for dette er skillet mellom arbeid og fritid viktig for norske arbeidstakere, også dersom man har en krevende og uforutsigbar karriere (Schulz, 2013, s. 61). Mange par synes det er strevsomt at begge jobber fulltid, og redusert arbeidstid kan bidra til en mindre travel hverdag (Kitterød & Rønsen, 2010). Da virker det ikke tilfeldig hvem det forventes at

³ Teorien er utviklet av Coleman (1990) hvor individers valg forstås som målrettede handlinger, som baseres på nyttemaksimering (s. 17-19). Nyttmaksimering innebærer at handlinger fremmer aktørens egeninteresser (Coleman, 1990, s. 14).

skal redusere arbeidstiden (Egeland & Drange, 2016, s. 135). Arbeidstiden er i dag vanligvis lik for kvinner og menn, men mønsteret er at kvinners partnere jobber mer enn menns partnere, selv hvis kvinnen har lang utdanning eller lederposisjon (Halrynjo, 2014; Halrynjo, 2015; Halrynjo & Fekjær, 2020; Kitterød & Rønsen, 2010).

3.3 Sosial seleksjon i partnervalg

En sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederstillinger kan skyldes partnervalget. Personer har en tendens til å velge partnere som har lik sosioøkonomisk status som seg selv (Vandenberg, 1972, s. 128). Dermed kan sammenhengen dreie seg om sosial seleksjon fremfor en reell betydning av partners suksess i arbeidsmarkedet. Tidligere var ekteskap en strategi for å sikre økonomisk reproduksjon fremfor et valg, men i dag har man større grad av autonomi og frihet i partnervalg (Birkelund & Heldal, 2003; Mare, 2016; Toft & Jarness, 2021, s. 73). Likevel er det en vedvarende sammenheng mellom ekteskap og klasse (Andrade & Thomsen, 2019; Mare, 2016; Toft & Jarness, 2021).

Likheter i parforhold kalles «assortative mating» (heretter sosial seleksjon i partnervalg), hvor partnervalget ikke er tilfeldig, men følger systematiske mønstre (Vandenberg, 1972, s. 128). Som regel er det en viss grad av seleksjon i ekteskap fordi de fleste finner en partner av omtrentlig samme alder, sosioøkonomisk status, religiøs bakgrunn og lignende. I tillegg er sosial seleksjon også et uttrykk for den generelle tendensen til at mennesker inndeles i grupper som ligner på seg selv (Mare, 2016, s. 124). Ekteskap er både et økonomisk partnerskap, hvor ressursene man bringer til forholdet er viktig, men også et sosialt partnerskap hvor man ønsker likhet i holdninger, verdier, livsstil osv. (Mare, 2016, s. 136).

Partnervalget har blitt sammenlignet med jobbsøking, hvor man har ulike preferanser eller kvalifikasjoner man ønsker i partneren (Schwartz, 2013, s. 453). Preferansene reflekterer sosiale og kulturelle verdier, og varierer mellom grupper i samfunnet og over tid (Birkelund & Heldal, 2003, s. 3; Kalmijn, 1991, s. 501). Man kan ha en preferanse for å finne noen som er lik en selv («*matching hypothesis*»), eller preferanser for visse karakteristikk på markedet («*competition hypothesis*») (Schwartz, 2013, s. 453). Sistnevnte kan innebære at man ønsker en partner som er mer vellykket økonomisk eller attraktiv enn en selv (Mare, 2016, s. 123). I tillegg til preferanser påvirkes partnervalget av markedet (Birkelund & Heldal, 2003; Kalmijn,

1991). Bosted, sosial klassetilhørighet, arbeids- eller studiested kan påvirke potensielle møtesteder for ens fremtidige partner.

Sosiale ulikheter skapes, forsterkes og opprettholdes av sosial seleksjon i parforhold (Andrade & Thomsen, 2019, s. 1245). De sosiale ulikhetene gjelder mellom husholdninger og i samfunnet, men også innad i husholdningen (Mare, 2016; Schwartz, 2013, s. 459; Schwartz & Mare, 2005; Wagner, Boertien & Gørtz, 2020, s. 1810). I husholdningen kan ressursfordelingen påvirkes ved at foreldrenes ressurser kombineres, som kan skape en høyt privilegert familie (Toft & Jarness, 2021, s. 72). Denne velstanden kan deretter videreføres til barna som bidrar til å opprettholde sosiale ulikheter mellom husholdninger i samfunnet (Wagner et al., 2020, s. 1810).

Sosial seleksjon i parforhold forekommer også i Norge (Birkelund & Heldal, 2003; Gulbrandsen et al., 2002; Toft & Jarness, 2021). I nordisk kontekst har man funnet en nedgang i sosial seleksjon i ekteskap ved utdanningsnivå (Andrade & Thomsen, 2019; Birkelund & Heldal, 2003). Likevel varierer det mellom klassene, hvor sosial seleksjon er mer sannsynlig i overklassen (Hansen, 1995, referert i Toft & Jarness, 2021, s. 74). Sannsynligheten synker nedover i klassestrukturen, og jo lengre nedover man kommer i klassestrukturen, desto mindre er sannsynligheten for å ha en partner fra overklassen (Gulbrandsen et al., 2002, referert i Toft & Jarness, 2021, s. 74).

Kjønnsdeling og sosial ulikhet i samfunnet henger sammen med sosial seleksjon (Schwartz & Mare, 2012, s. 630). Den sosiale ulikheten kan føre til både mer og mindre sosial seleksjon i partnervalg. Det kan føre til mer sosial seleksjon fordi man har en preferanse for likhet i sosioøkonomisk status, men også grunnet friere partnervalg og økt symmetri i preferanser mellom kvinner og menn (Kalmijn, 1991; Schwartz & Mare, 2005, s. 623). At kvinner har høyere inntekt og utdanningsnivå kan på en side føre til at kvinner har «råd» til å velge kjærlighet over penger, slik at man ser mindre sosial seleksjon i sosioøkonomiske ressurser (Schwartz, 2013, s. 456). Sikkerhetsnettet gjennom velferdsstaten kan gjøre det mindre viktig å finne en økonomisk ressurssterk partner (Andrade & Thomsen, 2019, s. 1262). På den annen side kan kvinners forbedrede sosioøkonomiske posisjon føre til at menn konkurrerer om høystatuskvinnene, slik at det er økt sosial seleksjon (Schwartz, 2013, s. 456).

3.3.1 Kjønnforskjeller i partnervalg

Preferanser og kriterier som vektlegges i partnervalget er ulikt for kvinner og menn. Menn har større preferanse for fysisk attraktivitet, mens intelligens og gode inntektsmuligheter er viktig for kvinner (Buss & Barnes, 1986; Fisman, Iyengar, Kamenica & Simonson, 2006; Greitemeyer, 2007; Kenrick, Sadalla, Groth & Trost, 1990). En studie fant at menn ikke ønsker en partner som er mer intelligent eller ambisiøs enn seg selv (Fisman et al., 2006). Menn foretrekker partnere med lavere sosioøkonomisk status, mens kvinner foretrekker partnere med høyere sosioøkonomisk status (Greitemeyer, 2007).

Det er også kjønnforskjeller for partnervalg blant ledere. Kvinnelige lederes partnere har ofte tilsvarende karriere, mens mannlige lederes partnere ofte har mindre fremtredende karriere (Halrynjo & Lyng, 2010, s. 252). Det samme gjelder norske toppledere (Halrynjo 2015; Halrynjo et al., 2022). I en studie fra 2015 svarte 88% av de mannlige topplederne at deres jobb hadde høyere status og ansvar enn partnerens (Halrynjo, 2015, s. 113). For kvinnelige toppledere var andelen 60%. I tillegg svarte flere kvinnelige toppledere (37%) at partneren hadde jobb på samme nivå enn de mannlige topplederne (11%).

Hvilken del av overklassen man tilhører preger også partnervalget (Toft & Jarness, 2021). Oppdelingen av overklassen etter ORDC-skjemaet er inspirert av Bourdieus inndeling av samfunnet etter kapitalmengde (Hansen, Flemmen & Andersen, 2009). Ifølge Bourdieu er samfunnet hierarkisk organisert etter økonomisk, sosial og kulturell kapital (Bourdieu, 1984, s. 114). Bourdieu skiller mellom de som har mest kapital (overklassen) og minst kapital (arbeiderklassen), mens i ORDC-skjemaet skilles det også mellom kapitaltype blant de ulike klassene (Hansen et al., 2009). Menn i kulturell kapitaldelen av overklassen er mer sannsynlig å ha en partner fra overklassen (Toft & Jarness, 2021, s. 92). Innenfor økonomisk kapitaldelen er det derimot mer sannsynlig at mennene har en partner fra andre deler av klassestrukturen (Toft & Jarness, 2021, s. 92). Funnet kan ifølge Toft og Jarness (2021) bety at kvinner som gifter seg med økonomisk privilegerte menn fra overklassen velger bort karrieren, eller reduserer forpliktelsen til arbeidet etter ekteskapsinngåelse eller fødsel. Det kan dermed tenkes at kjønnsdeling i hjemmet anses som nødvendig for å opprettholde den økonomiske velstanden, og en mulig forklaring på at det er mindre sosial seleksjon innenfor økonomisk kapitaldelen av overklassen.

3.4 «Motherhood penalties, husband premia»

Kvinner og menns rekruttering til lederstillinger kan også knyttes til familielivet. For eksempel spiller familieførøkelse en rolle for kvinner og menns arbeidskarrierer, og familielivets infrastruktur skaper ikke likestilte karrierebetingelser (Halrynjo et al., 2022). Menns karriere påvirkes positivt av både ekteskap og barn, men har en negativ påvirkning for kvinner (Petersen et al., 2014, s. 1435). Studier viser også at kvinner taper lønnsmessig på å ha barn sammenlignet med kvinner uten barn, og motsatt for menn med og uten barn (Budig & England, 2001; Petersen et al., 2014; Østbakken, 2014). Dette omtales som «motherhood penalties, husband premia», som kan oversettes til lønnspremie og lønnsstraff.

Lønnspremien og lønnsstraffen knyttes til familielivet. For kvinner betyr barn mer for lønn og karriere enn sivilstand, mens for menn er det omvendt (Høgsnes et al., 2008, s. 211; Høgsnes et al., 2009, s. 354). Lønnsstraffen av barn for kvinner skyldes redusert arbeidsinnsats ved å bli mor (Høgsnes et al., 2009). Lønnspremien ved ekteskap skyldes imidlertid ikke ekteskapet, men egenskaper som verdsettes av arbeidsgivere, slik som å være pliktoppfyllende, arbeidsom osv. (Høgsnes et al., 2009, s. 355). Det kan knyttes til partnervalg og preferanser hvor egenskapene som verdsettes av arbeidsgivere er de samme som verdsettes av potensielle partnere. For menn skyldes lønnspremien ved ekteskap og barn at de sorteres i ulike stillinger og stilling-virkosheter (Høgsnes et al., 2008). Sorteringen finner sted forut for ekteskapet og før de blir fedre. Det kan skyldes valg og preferanser, eller at disse mennene har et høyere produktivitetsnivå (Høgsnes et al., 2008, s. 233).

3.4.1 *Opplevelse av å kombinere betalt arbeid med familieliv*

Å kombinere betalt arbeid og familieliv oppleves ikke likt for kvinner og menn. Man stilles i en umulig posisjon når jobbdedikasjon og familieinvolvering ikke er forenelig (Halrynjo, 2010, s. 25). Det kan knyttes til karrierelogikkens spilleregler. Spillereglene er kjennetegn, egenskaper, ressurser og lignende som belønnes med forfremmelse eller annen karriereutvikling innenfor en bransje eller organisasjon (Halrynjo, 2010). Den sosiale konteksten er viktig for hvilke kjennetegn og egenskaper som enten belønnes eller «straffes». Både fysisk tilstedeværelse, men også å synliggjøre ens dedikasjon, fleksibilitet og iver utover det ordinære arbeidet er avgjørende for karriereutviklingen og særlig for rekruttering til lederstillinger (Halrynjo, 2010, s. 22). Karrierelogikkens spilleregler kommer i konflikt med

familielivet, understreket ved at barnløse kvinner og menn ikke opplever utfordringer med å kombinere egen livssituasjon med kravene og forventningene som stilles til krevende lederjobber (Halrynjo & Fekjær, 2020). Kravene til å være uunnværlig både på hjemme- og arbeidsfronten kan føre til at man bytter til en jobb eller bransje med andre spilleregler (Halrynjo & Lyng, 2009, s. 337). Å kombinere betalt arbeid og morsrollen er lettere i en mindre krevende og mer familievennlig jobb. Eksempelvis oppfattes offentlig sektor som mer familievennlig og har tiltrekningskraft for mødre (Schøne, 2015). På samme tid kan offentlig sektor føre til lavere lønns- og karriereutvikling (Østbakken, Barth & Schøne, 2014).

Kombinasjonen av karriere og foreldreskap stiller dermed individene i en vanskelig posisjon og kan påvirke rekruttering til lederstillinger. Forestillingen om balanse mellom arbeid og familie er dog et konfliktperspektiv som ensidig preges av kombinasjonen av morskap og jobb, og er en så-godt-som ikke-eksisterende problemstilling for fedre (Ellingsæter, 2016, s. 47). Pliktene som stilles til foreldreskapet er mer omfattende for mødre enn fedre og allerede ved fødselspermisjon oppstår det forskjeller i omsorgsansvar, som påvirker kjønnsdelingen i ledelse (Halrynjo et al., 2022; Hardoy et al., 2017a). Kjønnsdelingen øker etter fødsel, som kan skyldes at menn tar kortere permisjon enn kvinner og jobber mer under permisjonen (Brandth & Kvande, 2016; Halrynjo et al., 2022). Foreldrepermisjon kan føre til at man «havner bakpå» i karriereyrker fordi man er borte fra viktige prosjekter og kunder (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 24). Hvis permisjonsuttaket står i fare for å ødelegge karrieremomentumet har fedre større muligheter for å begrense uttaket enn mødre (Ellingsæter, 2016; Halrynjo & Teigen, 2016, s. 24). Arbeid under permisjon har sterk sammenheng med nåværende inntekt, som ytterligere tydeliggjør betydningen for karriereutviklingen (Halrynjo et al., 2022).

Vanskeligheter med å kombinere karriere og familielivet tyder på ulikestilte betingelser for mødre og fedre i arbeidsfordeling og omsorgsansvar, hvor far har større valgfrihet enn mor (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 24). Idealet er likestilt arbeid- og familietilpasning, men familiers daglige praksis preges av kjønnsstradisjonelle mønstre med far som hovedforsørger og mor som hovedperson i omsorg (Egeland & Drange, 2016; Halrynjo & Teigen, 2016; Halrynjo et al., 2022; Leira, 2010, s. 256). Dersom det å være mor har negative konsekvenser i arbeidsmarkedet, og menn og barnløse kvinner ikke opplever disse, så kan det ha konsekvenser for kvinners karriereutvikling og kjønnsbalansen (Østbakken, 2014, s. 229). Hvorvidt omsorgsansvar og foreldreskap utgjør en kjønnet hindring for karriererealisering er imidlertid omstridt (se for eksempel: Pettersen, Kjeldstad & Nymoen, 2007; Skjeie & Teigen, 2003;

Storvik 2006; Storvik & Schøne, 2008), men fremstillingen over gir støtte til at det har betydning for karriereutvikling.

3.5 Oppsummering og forventninger

Sosial nettverksteori og styrken i de svake bånd-teorien av Granovetter (1973) kan bidra til å forstå hvordan rekruttering til lederposisjoner (mikronivå) kan påvirke kjønnsbalanse i ledelse (makronivå). Den ene partneren kan fungere som en tilrettelegger for den andre partnerens sosiale nettverk. Gjennom partneren kan man få tilgang til kunnskap og sosiale nettverk som videre kan påvirke egne karrieremuligheter og rekruttering til lederstillinger. Man kan få høre om muligheter eller utvide det sosiale nettverket, samt bli tilknyttet andre innflytelsesrike personer gjennom partneren. I tillegg henger det sosiale nettverket sammen med sosial kapital. Ved høyere sosioøkonomisk posisjon eller lederposisjon har partneren et sterkere nettverk, som bidrar til at den andre partneren har mer sosial kapital. Den sosiale kapitalen kan overføres til andre kapitalformer. Oppnåelsen av yrkesmessige mål (utvikling av humankapital) kan påvirkes av den sosiale kapitalen, hvor ens tilknytninger kan fungere som tilretteleggere. Følgende hypotese utledes:

H1: Det er en positiv sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjon for begge kjønn.

Selv om tilgangen til sosiale nettverk og høyere sosial kapital leder til forventningen om høyere sannsynlighet for å oppnå en lederposisjon, så kan kjønn ha betydning for tilgangen til lederposisjoner. For eksempel kan kjønn ha betydning i rekrutteringsprosessen ved tendensen til homososial reproduksjon i mannsdominerte bedrifter (Kanter, 1993). Det kan tenkes at kvinner ekskluderes fra den «lukkede sirkelen» (Carvalho et al., 2018; Cook & Glass, 2014; Haveman & Beresford, 2012; Kanter, 1993) selv om de er kjent blant de som rekrutterer, eller motsatt, hvor det sosiale nettverket reduserer tendensen til homososial reproduksjon.

Kjønn kan også ha en betydning i parforhold for muligheter til å investere i karrieren. Parforhold virker ikke likestilt for karriereutvikling og kvinner gjør mest husarbeid, uavhengig av yrkesaktivitet (Bittman et al., 2003; Halrynjo, 2015; Halrynjo & Lyng, 2010; Halrynjo et al., 2022; Lima & Jensen, 2012). Selv om hun bringer flere ressurser til parforholdet, så

oppretholdes den kjønnsdelte arbeidsfordelingen (Evertsson & Nermo, 2004; Kan, 2008; Risman, 2011; Stauder & Röhlke, 2022; Samtleben & Müller, 2022; Sullivan & Gershuny, 2016). Mindre tidsbruk på husarbeid frigir mer tid til karriereutvikling (Samtleben & Müller, 2022).

Partners suksess i arbeidslivet (sosiale nettverk og tilknytninger) kan ha positiv sammenheng med egen karriereutvikling. Betydningen av partners suksess kan dog henge sammen med kjønnsroller og homososial reproduksjon. Da kan partners suksess ha ulik betydning for kvinner og menn. Dermed utledes hypotesen:

H2: Sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjon er sterkere for menn enn kvinner.

Den andre forklaringen, seleksjon i parforhold, innebærer en forventning om sammenheng mellom egen og partners sosiale posisjon. Som regel er det en viss grad av seleksjon i ekteskap (Gulbrandsen et al., 2002; Toft & Jarness, 2021; Vandenberg, 1972, s. 72). Både preferanser for en partner som er lik seg selv, eller ønske om å ikke nedgradere i partnervalget fører til sosial seleksjon (Schwartz, 2013, s. 453; Mare, 2016, s. 123). Tidligere forskning tyder likevel på at menn oftere velger en partner med lavere utdanning og karriereambisjoner enn seg selv, mens det er motsatt for kvinner (Buss & Barnes, 1986; Fisman et al., 2006; Greitemeyer, 2007; Halrynjo, 2015; Halrynjo & Lyng, 2010; Kenrick et al., 1990). Dersom seleksjon i parforhold stemmer vil man forvente at egenskaper ved partner ikke nødvendigvis har stor betydning for egne muligheter, ettersom man allerede er lik partneren på disse karakteristikken. Basert på dette utledes hypotesen:

H3: Ved å kontrollere for forhold knyttet til partnervalg (utdanningsnivå, alder og sektor) reduseres eller forsvinner sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner for kvinner og menn.

Samtidig som partners suksess i arbeidslivet kan ha sammenheng med egen karriereutvikling og tilgang til lederposisjoner, så kan familieliv spille en rolle for denne sammenhengen. Familielivet stiller ikke likestilte betingelser for karriereutvikling og kan tenkes å ha betydning for muligheter til å bruke ressurser man tilegner seg via partneren. Ekteskap og barn har en positiv påvirkning på menns karriere, men barn har en betydelig lønnsstraff for kvinner (Budig

& England, 2001; Høgsnes et al., 2009; Petersen et al., 2014, s. 1435; Østbakken, 2014).
Dermed utledes hypotesen:

H4a: Å kontrollere for familieliv reduserer betydningen av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner.

Familiers daglige praksis preges av kjønnsstradisjonelle mønstre, hvor mor har hovedansvar for hjem og barn (Leira, 2010; Lima & Jensen, 2012; Halrynjo et al., 2022). Forskjellene i omsorgsansvar påvirker kjønnsdelingen i ledelse (Hardoy et al., 2017a). Kravene som stilles til foreldre er ikke like, hvor fedre står friere til å begrense permisjonsuttaket hvis det kan ødelegge karrieremomentumet (Ellingsæter, 2016; Halrynjo & Teigen, 2016, s. 24). Eventuelle negative konsekvenser på arbeidsmarkedet ved å være mor kan ha konsekvenser for karriereutviklingen og den observerte kjønnsbalansen (Østbakken, 2014, s. 229). Ut fra dette utledes hypotesen:

H4b: Reduksjonen i betydningen av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner ved å kontrollere for familieliv er større for kvinner enn menn.

Hovedfokuset ved studien er å få et annet perspektiv på kjønnsbalanse i ledelse enn det som tidligere har preget litteraturen, og partners rolle i karriereutvikling og rekruttering til lederstillinger. Noen hovedperspektiver er utledet i forbindelse med dette: enten 1) at partner påvirker ens muligheter (sosiale nettverk), eller 2) fordi parene er selektert på like egenskaper (sosial seleksjon i parforhold). Et tredje perspektiv er at det skyldes familieliv og partnerrelasjoner. Tabell 1 oppsummerer teorikapittelet med tilhørende forklaringsmekanismer og hypoteser.

Tabell 1: Teori, mekanismer og hypoteser oppsummert.

<i>Teori</i>	<i>Mekanisme</i>	<i>Hypotese</i>
Sosial nettverksteori og sosial kapital (punkt 3.1).	Den ene partneren kan påvirke den andre partnerens muligheter gjennom sine sosiale nettverk og kunnskap.	<i>H1: Det er en positiv sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjon for begge kjønn.</i>
Homososial reproduksjon og betydningen av kjønn i sosiale prosesser (punkt 3.2).	Kjønn har betydning for muligheter, selv når den ene partneren fungerer som en tilrettelegger. Eksempelvis kan homososial reproduksjon redusere betydningen av sosiale nettverk, eller så kan sosiale nettverk redusere betydningen av homososial reproduksjon.	<i>H2: Sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjon er sterkere for menn enn kvinner.</i>
Seleksjon i partnervalg (punkt 3.3).	Sammenhengen mellom partners suksess og egne karrieremuligheter skyldes at man ofte velger partnere med like muligheter for å gjøre karriere i arbeidslivet.	<i>H3: Ved å kontrollere for forhold knyttet til partnervalg (utdanningsnivå, alder og sektor) reduseres eller forsvinner sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner for kvinner og menn.</i>

<p>Lønnsstraff- og premie (punkt 3.4).</p>	<p>Partnerrelasjoner kan ha sammenheng med familielivet fordi familielivet har ulik betydning for kvinner og menns karriere.</p>	<p><i>H4a: Å kontrollere for familieliv reduserer betydningen av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner.</i></p> <p><i>H4b: Reduksjonen i betydningen av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner ved å kontrollere for familieliv er større for kvinner enn menn.</i></p>
--	--	--

4. Data og metode

Datamaterialet og analysemetoden redegjøres for i dette kapittelet. Først presenteres datasettet og utvalget, som har blitt gjort tilgjengelig via prosjektet HISTCLASS⁴. Deretter gjennomgås variablene som anvendes i analysene. Utvalgets fordeling på variablene presenteres i den deskriptive statistikken. Til sist redegjøres det for analysemetoden. Hvorfor multinomisk logistisk regresjon er valgt overfor andre analysemetoder vil også tydeliggjøres.

4.1 Data og utvalg

Dataene som anvendes i analysene er gjort tilgjengelige via prosjektet HISTCLASS. Prosjektet har kombinert flere offisielle administrative registerdata til et større datasett, hvor rådata er gjort tilgjengelig av SSB. Fordelene ved å få tilgang til datasettet er at det er data for hele befolkningen, i tillegg til at registerdataene for individene er koblet til partner.

Selv om det er mange fordeler ved registerdata så er det også noen ulemper. For eksempel er det ikke all informasjon som dekkes av registerdata ettersom det er administrative registre og ikke innsamlet etter vitenskapelige formål (Lyngstad & Skardhamar, 2011). Man får blant annet ikke målt holdninger eller intensjoner i offisielle registerdata. Holdninger eller tanker relatert til karrierevalg kunne vært relevant for problemstillingen. På den annen side kan studien fungere som en byggestein for videre og utfyllende kvalitative undersøkelser tilknyttet funnene.

Datasettet består av relevante variabler for problemstillingen. Ettersom det originale datasettet er stort, har det blitt gjort et 10% paneltrekk med $N = 272\ 059$. Basert på problemstillingen er utvalget avgrenset til å kun inkludere de som er koblet til partner. Avgrensningen påvirker ikke utvalgets representativitet ettersom utvalget er trukket tilfeldig gjennom en dataalgoritme. Dataene består av opplysninger om individer ved et individuelt løpenummer, som også er koblet til partners løpenummer. Etter å ha avgrenset partners alder til aldersspennet 30-70 år består utvalget av $N = 205\ 238$. Andelen menn er 49,3% og andelen kvinner er 50,57%.

⁴ Paradokser med formue og klasse: historiske forutsetninger og nåtidige konfigurasjoner: <https://www.sv.uio.no/iss/forskning/prosjekter/histclass/index.html>

4.1.1 Manglende verdier

Manglende verdier betyr at det er «hull» i datasettet fordi noen variabelverdier mangler (Ringdal & Wiborg, 2022, s. 44). En stor andel manglende informasjon kan være problematisk dersom det fører til skjevheter som kan true utvalgets representativitet. Det kan videre føre til skjevheter i parameterestimaterne. Dette er ofte et viktig problem i spørreundersøkelser. En fordel ved registerdata er at frafall oftest ikke skyldes skjev selvseleksjon til et utvalg (Lyngstad & Skardhamar, 2011, s. 618). Ideelt har man et komplett datasett uten manglende verdier, men registerdata kan ha manglende verdier av ulike årsaker (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 338; Ringdal & Wiborg, 2022, s. 44). I analysene slettes rader med manglende verdier på minst en av variablene som inngår i analysene, også kalt «listwise deletion» (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 339).

4.2 Avhengig variabel

Den avhengige variabelen, *lederposisjon*, er basert på standarden for yrkesklassifisering (STYRK98)⁵. STYRK98 er en syvsifret yrkeskode, hvor det er ti hovedgrupper med tilhørende yrkestitler (SSB, 2020).

Lederposisjon er kodet som en kategorisk variabel med tre kategorier. Yrkeskodene som ikke starter med 1 etter STYRK98 er gruppert i kategorien «Ikke ledere» og får verdien 0. Lederposisjonene deles i to kategorier på høyere og lavere nivå. Ved å skille ut to ulike lederkategorier vil analysene kunne avdekke om prosessene er like eller ulike for toppledere og andre ledere. Den første ledelseskategorien er «Toppledere» og får verdien 1. STYRK98 skiller mellom to kategorier for lederstillinger på lavere nivå: «ledere av store og mellomstore bedrifter og i offentlig administrasjon mv.» og «ledere av små bedrifter». Kategoriene overlapper i stor grad, og sammenslås til en felles kategori «Andre ledere» med verdien 2. Andelsmessig er det færre toppledere versus andre ledere i utvalget. Eksempler på yrker innenfor «toppledere» er toppledere i offentlig administrasjon, politikere, ledere i arbeidsgiver-/arbeidstakerorganisasjoner og økonomiske interesseorganisasjoner m.m.. «Andre ledere» inneholder stillinger som administrerende direktører, produksjonsdirektører, ledere innen varehandel, transport og kommunikasjon m.m.

⁵ I ettertid har det kommet en ny standard, men individene i datasettet er registrert etter den tidligere standarden.

4.3 Uavhengige variabler

4.3.1 Partners suksess i arbeidslivet

Jeg ønsker særlig å undersøke partners sammenheng med egen lederposisjon. I analysene inkluderes det to variabler for partner for å undersøke dette: sosial posisjon og lederposisjon⁶. Et forbehold ved sosial posisjon og lederposisjon er at de kan henge sammen. Dersom man har en lederposisjon er det større sannsynlighet for at man også har høyere sosial posisjon og omvendt.

Partners sosiale posisjon

For å måle partners *sosiale posisjon* er partners yrkesvariabel omkodet til en endimensjonal vertikal sosioøkonomisk skala. I analysene brukes den anerkjente skalaen utviklet av Ganzeboom, De Graaf og Treiman (1992) «International Socio-Economic Index of Occupational Status» (ISEI). Denne ISEI-skalaen baserer seg på den internasjonale yrkesklassifiseringen (ISCO88)⁷. ISEI-skalaen varierer mellom 16 og 88, hvor høyere verdier representerer en høyere yrkesprestisje. I analysene er variabelen delt på 10 slik at hver økning på skalaen representerer en 10-poengs økning på ISEI-skalaen.

Partners lederposisjon

Partners *lederposisjon* er i likhet med den avhengige variabelen basert på STYRK98. Variabelen er en dummyvariabel med verdien 0 for «Ikke leder» og 1 for «Lederposisjon». For å forenkle fortolkning og oppsett av analysene skiller variabelen ikke mellom lederposisjonene som den avhengige variabelen⁸.

4.3.2 Andre variabler

Utdanningsnivå

En variabel for partners utdanningsnivå og en variabel for eget utdanningsnivå inkluderes i modellene. Variablene er kodet likt og hver av kategoriene inkluderes i modellene som dummyvariabler, med unntak av grunnskole som er referansekategori. *Partners og eget utdanningsnivå* er basert på den norske standarden for utdanningsgruppering (NUS2000) (SSB,

⁶ Partners suksess i arbeidslivet anvendes som et samlebegrep for partners sosiale posisjon og lederposisjon.

⁷ Omkodingsverktøyet *iscogen* er anvendt i omkodningen av partners yrkesvariabel, utviklet av Ben Jann (2019).

⁸ Å skille mellom toppleder og andre ledere for partner ble testet i tidligere analyser, men førte ikke til andre mønstre enn dersom lederstillingene var samlet i en felles lederkategori for partner.

2001). Standarden består av ni nivåer, fra obligatorisk utdanning til universitets- og høyskoleutdanning. Utdanningsnivå er gruppert i fire større kategorier. «Grunnskole» består av de som ikke har utdanning og opp til ungdomsskole etter NUS2000. «VGS» består av de med videregående utdanning etter NUS2000. Høyere utdanningsnivå er delt opp i to kategorier hvor «BA» består av de med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå, og «MA/Ph.d.» inkluderer både de med universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå eller forskningsutdanning.

Alder

Egen og partners alder er kodet likt. *Alder* er en kontinuerlig variabel og avgrenset fra 30 til 70 år. Avgrensningen er gjort med bakgrunn i problemstillingen. Jeg ønsker å studere personer som etter sannsynlighet er ferdig med utdanningen. Den øvre grensen er rimelig å anta at samsvarer med når man trekker seg tilbake fra arbeidslivet. Den nedre avgrensningen støttes av litteraturen ved at 30-årene er viktig for karriereløpet (Halrynjo, 2015, s. 117).

Sektor

Sektor er en dummyvariabel, med verdien 0 for privat sektor og 1 for offentlig sektor. Variabelen besto opprinnelig av to ulike standarder, «institusjonell sektorgruppering 1987» og «institusjonell sektorgruppering 2012» (SSB, 2012). Variabelen ble omkodet slik at alle innenfor privat og offentlig sektor etter ny og eldre standard er plassert innenfor tilhørende sektor.

Barn

Barn er en kontinuerlig variabel med verdier fra 0-17⁹.

Sivilstand

Sivilstand var opprinnelig en kategorisk variabel med ni kategorier. Den nye variabelen består av tre større kategorier. Kategorien «Ugift» består av kategorien ugift fra opprinnelig variabel. «Gift» består av kategoriene gift og registrert partner fra den opprinnelige variabelen. Den siste kategorien «Ikke lenger gift» består av kategoriene skilt, separert, skilt partner, enke, enkemann og gjenlevende partner fra den opprinnelige variabelen.

⁹ Forsøk på å gruppere barn kategorisk (dikotom og i kategorier) ledet ikke til andre resultater. Barn beholdes derfor som kontinuerlig variabel.

4.4 Deskriptiv statistikk

Tabell 2 og 3 gir deskriptiv statistikk for analyseutvalget, separat for kvinner og menn. Den deskriptive statistikken inkluderer de med manglende verdier på noen variabler, selv om de utelates fra analysene¹⁰.

Tabell 2: Deskriptiv statistikk av analyseutvalg kvinner.

Variabler	Obs.	Gjennomsnitt	Standardavvik	Min	Max
År	1.175.646	2011,24	4,54	2003	2018
Egen stilling					
<i>Ikke leder</i>	946.738	0,932	0,25	0	1
<i>Toppleder</i>	946.738	0,002	0,04	0	1
<i>Andre ledere</i>	946.738	0,067	0,25	0	1
Partners sosiale posisjon					
	936.914	5,26	1,92	1,6	8,8
Partners lederposisjon					
<i>Ikke leder</i>	939.894	0,85	0,35	0	1
<i>Lederposisjon</i>	939.894	0,15	0,35	0	1
Partners utdanningsnivå					
<i>Grunnskole</i>	1.085.063	0,35	0,48	0	1
<i>VGS</i>	1.085.063	0,35	0,48	0	1
<i>BA</i>	1.085.063	0,21	0,41	0	1
<i>MA/Ph.d.</i>	1.085.063	0,09	0,29	0	1
Eget utdanningsnivå					
<i>Grunnskole</i>	1.117.519	0,38	0,49	0	1
<i>VGS</i>	1.117.519	0,26	0,44	0	1
<i>BA</i>	1.117.519	0,29	0,46	0	1
<i>MA/Ph.d.</i>	1.117.519	0,07	0,25	0	1
Partners alder	1.175.646	47,30	9,06	30	70
Egen alder	1.175.646	44,51	8,59	30	70
Sektor					
<i>Privat</i>	944.815	0,44	0,50	0	1
<i>Offentlig</i>	944.815	0,56	0,50	0	1
Barn	1.175.646	2,12	1,10	0	14

¹⁰ Se vedlegg 1 for analyseutvalg uten manglende verdier.

Sivilstatus					
<i>Ugift</i>	1.175.646	0,17	0,37	0	1
<i>Gift</i>	1.175.646	0,63	0,48	0	1
<i>Ikke lengre gift</i>	1.175.646	0,20	0,40	0	1

Tabell 3: Deskriptiv statistikk av analyseutvalg menn.

Variabler	Obs.	Gjennomsnitt	Standardavvik	Min	Max
År	1.138.967	2011,23	4,55	2003	2018
Egen stilling					
<i>Ikke leder</i>	932.451	0,856	0,35	0	1
<i>Toppleder</i>	932.451	0,003	0,05	0	1
<i>Andre ledere</i>	932.451	0,141	0,35	0	1
Partners sosiale posisjon	908.110	5,09	2,10	1,6	8,8
Partners lederposisjon					
<i>Ikke leder</i>	910.667	0,93	0,25	0	1
<i>Lederposisjon</i>	910.667	0,07	0,25	0	1
Partners utdanningsnivå					
<i>Grunnskole</i>	1.082.506	0,38	0,48	0	1
<i>VGS</i>	1.082.506	0,26	0,44	0	1
<i>BA</i>	1.082.506	0,30	0,46	0	1
<i>MA/Ph.d.</i>	1.082.506	0,07	0,25	0	1
Eget utdanningsnivå					
<i>Grunnskole</i>	1.057.426	0,35	0,48	0	1
<i>VGS</i>	1.057.426	0,35	0,48	0	1
<i>BA</i>	1.057.426	0,21	0,41	0	1
<i>MA/Ph.d.</i>	1.057.426	0,09	0,29	0	1
Partners alder	1.138.967	44,30	8,50	30	70
Egen alder	1.138.967	47,00	9,00	30	70
Sektor					
<i>Privat</i>	930.743	0,71	0,46	0	1
<i>Offentlig</i>	930.743	0,29	0,46	0	1
Barn	1.138.967	2,13	1,17	0	17
Sivilstatus					
<i>Ugift</i>	1.138.967	0,18	0,38	0	1
<i>Gift</i>	1.138.967	0,65	0,48	0	1
<i>Ikke lengre gift</i>	1.138.967	0,17	0,38	0	1

4.5 Analysestrategi

For å belyse hvorvidt partners sosiale posisjon og lederposisjon har en betydning for rekruttering til lederstillinger, brukes kontrollvariabelmetoden. Fire modeller estimeres med grunnlag i hypotesene og problemstillingen. Først estimeres en bivariat modell for partners sosiale posisjon uten noen kontrollvariabler. En tilsvarende modell estimeres for partners lederposisjon. Disse modellene fanger opp bruttosammenhengen før kontrollvariabler inkluderes i modellen. I den andre modellen inkluderes både partners sosiale posisjon og lederposisjon for å undersøke om betydningen av partners sosialposisjon handler om at partner har tilgang til spesielle nettverk som leder. Den tredje modellen inkluderer forhold ved partner og personen selv for å undersøke betydningen av partnervalg (utdanningsnivå, alder og sektor). Denne modellen tester hvorvidt sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet (sosiale posisjon og lederposisjon) og rekruttering til lederstilling egentlig skyldes at partnerne er like på karrierefremmende egenskaper (i.e. konfundering). Den fjerde og siste modellen inkluderer forhold tilknyttet familieliv (barn og sivilstatus). Denne modellen tester i hvilken grad forhold ved familieliv enten medierer sammenhengen mellom partners suksess og rekruttering til lederstilling, eller om familie fungerer som bakenforliggende forhold (konfundering). I teksten presenteres kun den siste modellen (se vedlegg 3 for alle modellene). Modellene estimeres også separat for kvinner og menn. Det gir bedre uttrykk for kvinner og menns relative risiko for å være i en lederposisjon og hvilke forhold som påvirker denne risikoen, fremfor å kun inkludere en kjønnsvariabel. Analysene kjøres også separat for kvinner og menn slik at jeg kan se på betydningen av partner for menn og kvinner.

Datamaterialet analyseres og behandles i statistikkprogrammet Stata.

4.6 Analysemetode

Multinomisk logistisk regresjon anvendes for å besvare problemstillingen. Metoden er spesielt egnet fordi den avhengige variabelen har mer enn to kategorier¹¹. Den multinomiske regresjonsmodellen er en generalisering av binær logistisk regresjon med to kategorier

¹¹ Vanlig lineær regresjon (OLS) er mindre egnet for å studere utfall med tre kategorier fordi metoden forutsetter en kontinuerlig avhengig variabel (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 162). Den avhengige variabelen i analysene er kategorisk og bryter dermed med forutsetningene for OLS.

(Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 180). En annen variant av logistisk regresjon, ordinal logistisk regresjon, kunne også vært aktuell når kategoriene i den avhengige variabelen kan rangeres. Ordinal logistisk regresjon gir imidlertid kun et felles sett med koeffisienter for alle kategoriene på utfallsvariabelen, mens multinomisk logistisk regresjon gir koeffisienter for hver av de ulike lederposisjonene (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 185). Jeg er opptatt av at de uavhengige variablene (forklaringsvariablene) er ulike for toppledere og andre ledere, og multinomisk logistisk regresjon er da et bedre metodevalg. Dette er også en grunn til å ikke velge binær logistisk regresjon fordi to kategorier, leder og ikke leder, går glipp av viktige forskjeller mellom toppledere og andre ledere. Multinomisk logistisk regresjon gjør det mulig å beregne den relative risikoen for å være toppleder eller andre ledere sammenlignet med de som ikke er ledere.

Logistiske regresjonsmodeller estimeres ved sannsynlighetsmaksimering («maximum likelihood»). Sannsynlighetsmaksimering tar hensyn til at restleddet ikke er normalfordelt og at det ikke er homoskedastisitet (Skog, 2004, s. 360). Den umiddelbare fortolkningen av koeffisientene er dog ikke like intuitiv i logistisk regresjon. I logistiske regresjonsmodeller estimeres endringen i den naturlige logaritmen for oddsen for $Y=1$ ved et nivå's endring i den uavhengige variabelen (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 163). Det innebærer at koeffisientene ikke kan tolkes umiddelbart, men man kan si noe om sammenhengen og hvorvidt funnene er statistisk signifikant (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 170; Tuft, 2000, s. 27). For lettere fortolkning kan man omregne logiten til oddsratio (Tuft, 2000, s. 26).

I likhet med logistisk regresjon for to utfall oppgis regresjonskoeffisienter i multinomisk logistisk regresjon som logaritmen av odds (log-odds). Oddsratio er antilogaritmen til regresjonskoeffisienten i vanlig logistisk regresjon og uttrykker forholdet mellom oddsen for to verdier på den uavhengige variabelen (Ringdal & Wiborg, 2022, s. 188). I multinomisk logistisk regresjon uttrykkes oddsratioen (oddsforholdet) også i forhold til hva som er referansekategori i utfallsvariabelen, og kalles relative risiko ratio (RRR) (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 183). Resultatene i analysene oppgis i RRR.

RRR har en tilsvarende tolkning som oddsratioen. $RRR < 1$ innebærer at den relative risikoen *avtar* ettersom den uavhengige variabelen øker, og utfallet er mer sannsynlig å finne sted i referansegruppen (UCLA, u.å.). $RRR > 1$ innebærer derimot at den relative risikoen *øker*, og utfallet er mer sannsynlig å finne sted i sammenligningsgruppen. Referansegruppen (ikke leder)

er de som ikke har kjennetegnet, mens sammenligningsgruppen (toppleder og andre ledere) er de som har kjennetegnet. Å anvende multinomisk logistisk regresjon innebærer at de to lederposisjonene i den avhengige variabelen undersøkes mot å ikke være leder (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 181).

For å vurdere funnene brukes statistiske signifikansnivå. At et funn er statistisk signifikant betyr at det er usannsynlig at funnene skyldes tilfeldigheter (Angrist & Pischke, 2015, s. 21). Standardfeilene gir usikkerheten til estimatet og anvendes for å teste om estimatene er statistisk signifikante (Tuft, 2000, s. 35). Datasettet jeg anvender har en panelstruktur, og følger de samme individene over tid. Hvis man ikke korrigerer for dette risikerer man at standardfeilene blir feilestimert (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 235). Klyngerobuste standardfeil er brukt i analysene for å justere standardfeilene for at det er flere observasjoner for samme individer i modellene.

I logistisk regresjon oppgis Wald-testen for de individuelle koeffisientene (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 166). En ulempe ved testen er at dersom stigningstallet er stort vil standardfeilen forstørres, og risikoen for å ikke forkaste en usann nullhypotese øker (Type II feil) (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 166; Moore, Notz & Fligner, 2018, s. 425). Likelihood-ratio-testen (LR-testen) er foretrukket over Wald-testen, hvor man sammenligner to modeller (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 166). Da tester man hvorvidt de uavhengige variablene gir et statistisk signifikant bidrag til modellen (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017; Ringdal & Wiborg, 2022; Tuft, 2000). LR-testen indikerer at de uavhengige variablene i analysene gir statistisk signifikant bidrag til modellen (se vedlegg 4).

I Stata oppgis McFadden's pseudo R^2 . I logistisk regresjon vil pseudo R^2 være høyere i modellen som har høyere sannsynlighet, og kan brukes til å sammenligne i hvilken grad ulike modeller med samme avhengige variabel i samme utvalg passer (Tuft, 2000, s. 49). Imidlertid kan ikke pseudo R^2 tolkes likt som i OLS, og er ikke et uttrykk for forklart variasjon i den avhengige variabelen (Tuft, 2000, s. 50).

I logistisk regresjon stilles det noen forutsetninger til modellen. Først bør alle relevante variabler være inkludert (Ringdal & Wiborg, 2022, s. 202). Ofte er dette et teoretisk spørsmål med grunnlag i tidligere forskning og teori (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 168). For det andre er det en forutsetning om linearitet mellom x-variablene og logiten (Ringdal & Wiborg,

2022, s. 202). Dersom det ikke er forventet en lineær sammenheng kan man inkludere annengradsledd (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 167). Et annengradsledd for alder inkluderes i modellene ettersom det forventes at økningen i sannsynlighet vil avta når man når en viss alder. De to første kriteriene handler om at modellen er korrekt spesifisert (Ringdal & Wiborg, 2022, s. 202). For det tredje er det en forutsetning at observasjonene er statistisk uavhengige fra hverandre (Ringdal & Wiborg, 2022, s. 202). Grunnet panelstrukturen på datasettet brukes som nevnt klyngerobuste standardfeil i analysene for å ta hensyn til at noen individer er med flere ganger (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 235).

En fjerde viktig forutsetning ved multinomisk logistisk regresjon er «independence of irrelevant alternatives» (IIA) (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 183-184). Den kategoriske variabelen må være uttømmende og gjensidig utelukkende. Hvis 'toppleder' foretrekkes over 'ikke leder', så skal ikke introduksjon av 'andre ledere' gjøre 'ikke leder' foretrukket over 'toppleder'. Hausman test for IIA og seemingly unrelated estimation (suest) versjonen av Hausman testen gir statistisk signifikante funn, og indikerer dermed brudd på IIA (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 184-185). Testene har dog begrenset nytteverdi, og mislykkes ofte i å forkaste IIA hvor alternativene kan anses som nære erstatninger (Allison, 2012; Cheng & Long, 2007; Fugleberg, Småstuen & Tuft, 2018, s. 371; Long & Freese, 2006, s. 243). Jeg argumenterer for at det er rimelig at de to lederposisjonene i realiteten vurderes som distinkte alternativer av beslutningstakere. Når det er tilfellet er multinomisk logistisk regresjon passende ifølge McFadden (1973), og variabelen beholdes derfor (referert i Long & Freese, 2006, s. 243).

Multinomisk logistisk regresjon har også en begrensning. Logistisk regresjon har blitt kritisert for at logistiske regresjonskoeffisienter mellom to grupper ikke kan tolkes som gruppeforskjeller (Mood, 2010; Allison, 1999, referert i Ringdal & Wiborg, 2022, s. 207). Mens Allison (1999) fremstilte det som en advarsel mot å sammenligne regresjonskoeffisienter mellom grupper, argumenterer Mood (2010) for at logistiske regresjonskoeffisienter ikke kan tolkes som mål på effekter i modeller med ulike kontrollvariabler (referert i Ringdal & Wiborg, 2022, s. 207). Ifølge Mood (2010) skyldes problemet at de logistiske regresjonskoeffisientene også er en funksjon av utelatte variabler, som kan ha betydning for variasjonen i den avhengige variabelen. Det kalles uobservert heterogenitet og forekommer selv dersom de utelatte variablene ikke er relatert til de uavhengige variablene i modellen. Sammenligning av koeffisientene på tvers av modellene er da vanskelig ettersom endringene kan skyldes mer enn det man kontrollerer for med de uavhengige variablene. Estimaten i logistisk regresjon er mer

sensitive for uobservert heterogenitet enn vanlig regresjon (Ringdal & Wiborg, 2022, s. 207). Mood (2010) foreslår at å estimere gjennomsnittlige marginaleffekter (AME) er løsningen på problemet. AME estimeres ved *margins, dydx(*)* kommandoen i Stata.

4.7 Forskningskvalitet og etiske refleksjoner

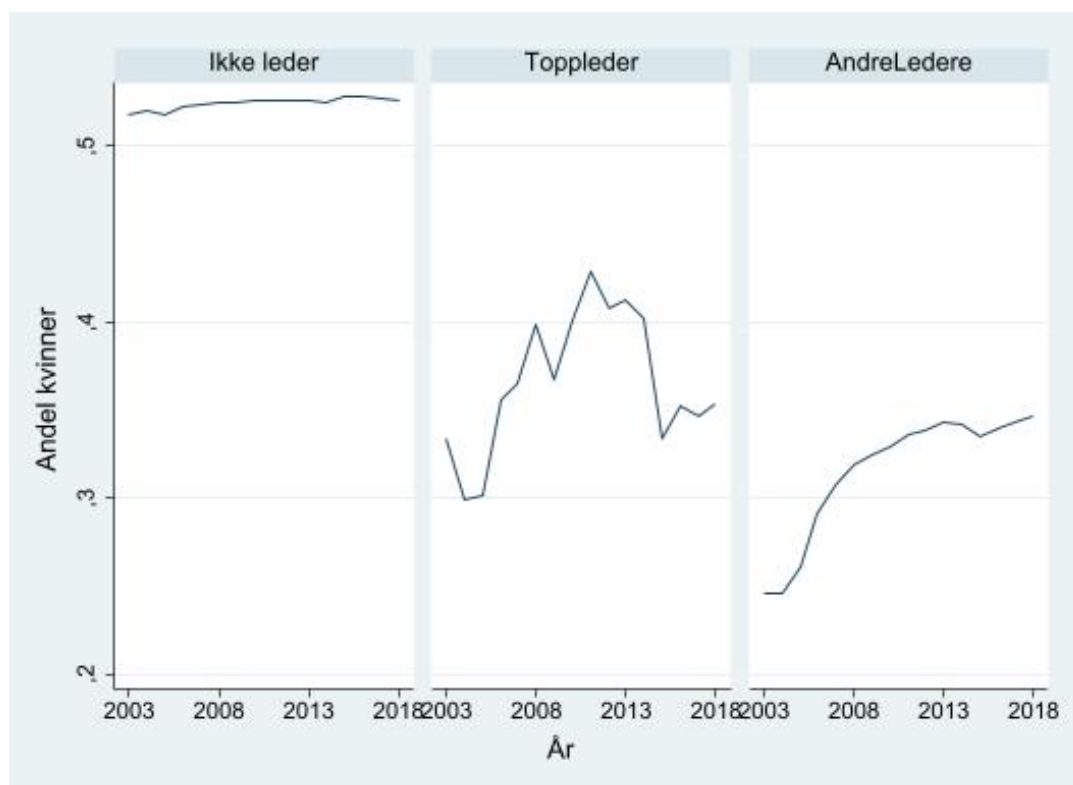
Reliabilitet og validitet er viktig for å styrke studiens kvalitet. Validitet handler om studiens gyldighet, og variasjoner av spørsmålet om forskningen har gitt riktig svar på spørsmålet (Loseke, 2017, s. 82; Skog, 2004, s. 89). Intern validitet handler om riktige fortolkninger av dataene, og om man måler det man tror man måler (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 232; Skog, 2004, s. 107). Altså må det være en sammenheng mellom dataene som er innsamlet og fenomenet som undersøkes (Johannessen et al., 2016, s. 232). Ekstern validitet innebærer at resultatene kan generaliseres, hvor resultatene fra forskningsprosjektet kan overføres til lignende fenomener (Johannessen et al., 2016, s. 233; Loseke, 2017, s. 82). Statistiske tester kan anvendes i kvantitative undersøkelser for å måle validitet (Loseke, 2017, s. 83).

Reliabilitet knyttes til studiens troverdighet og pålitelighet, og hvorvidt det er konsistens i målingene (Grønmo, 2016, s. 240; Svartdal, 2020). I kvantitative undersøkelser er reliabilitet viktig. En måte å styrke studiens pålitelighet på er gjennom å være «metodisk transparent». Det innebærer at det er tydelig hvilke data som brukes, hvordan de er innhentet, behandlet, lagret og analysert (Johannessen et al., 2016, s. 231). Hvis resultatene kan reproduseres av andre er det høy reliabilitet (Grønmo, 2016, s. 241). En fordel ved registerdata er at dataene er administrative registre og dermed unngår man problemer som oppstår ved selvrapporterte data (Ragin & Amoroso, 2019, s. 158).

I samfunnsforskning er det også ofte etiske refleksjoner å ta hensyn til (Loseke, 2017, s. 43). Datasettet var allerede anonymisert slik at det ikke var utfordringer med konfidensialitet eller etiske forholdsregler å overholde overfor enkeltpersonene. Men for å få tilgang til datasettet måtte jeg underskrive en taushetserklæring, og dataene kan ikke deles med andre. Datasikkerheten har vært ivaretatt ved at dataene har vært lagret via UiOs lagringshotell.

5. Resultater

Flere menn enn kvinner er i lederposisjoner (CORE, 2020; Teigen, 2014, s. 50). Figur 1 nedenfor viser denne trenden over tid, og sammenfaller med funn i tidligere forskning (Teigen, 2014, s. 50-52). I typiske jobber uten lederposisjoner er det nærmest 50% kvinner og menn. Dette holder seg stabilt over perioden 2003-2018. For andre ledere ser vi at kvinneandelene starter på ca. 25% og øker frem til 2018 (til ca. 35%). Blant toppledere finner vi en noe høyere og brattere økning frem til 2013, og deretter en synkende andel etter 2014. Disse trendene støtter tidligere forskning hvor kjønnsforskjellene er tydelige i lederposisjoner, og hvor kvinneandelen ser ut til å øke svakt fra 2003 til 2012, for så å avta litt etter 2013.



Figur 1: Andel kvinner i lederposisjoner mellom 2003 og 2018.

Tabell 4 viser prosentandeler og antall personer brutt ned etter kjønn i 2018. I tabell 4 ser vi at flertallet av utvalget ikke er ledere (87,4%). Det er få som er vanlige ledere (12,3%), og enda færre som er toppledere (0,34%). Det kan tenkes å ha en innvirkning på om resultatene er statistisk signifikant. Mangel på statistisk signifikans innebærer som nevnt at hypotesen ikke støttes. Det kan bety at det ikke er en sammenheng eller at alle relevante variabler ikke er kontrollert for (Midtbø, 2016, s. 94). Det kan imidlertid øke risikoen for å feilaktig trekke

konklusjonen at det ikke er en sammenheng, selv om det i virkeligheten er det (Skog, 2004, s. 103).

Tabell 4: Krysstabell for kvinner og menn etter stilling, med prosentandel, i 2018.

	Ikke leder	Toppleder	Andre ledere	Total
Menn	63114 83,4%	335 0,44%	12230 16,16%	75679 100%
Kvinner	70016 91,3%	183 0,24%	6485 8,46%	76684 100%
Total	133130 87,38%	518 0,34%	18715 12,28%	152363 100%

Kjønnsforskjellene i lederstillinger har blitt forklart gjennom preferanser og strukturelle barrierer, men de har ikke fokusert mer systematisk på hvilken rolle partner spiller for kjønnsbalansen. I analysene ser vi nærmere på betydningen av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner. Først undersøkes det om det er en sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og sannsynlighet for å være i en lederposisjon, og hvorvidt sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjon reduseres ved å kontrollere for forhold forbundet med partnervalg. Deretter undersøkes det hvorvidt sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og lederposisjon reduseres ved å kontrollere for forhold ved familieliv. Til sist undersøkes det om sammenhengen mellom partners suksess og rekruttering til lederposisjoner er sterkere for menn enn kvinner. Fordi betydningen av partner kan være ulik for kvinner og menn, kjøres analysene separat etter kjønn.

5.1 Partners betydning for tilgang til lederposisjoner

Den avhengige variabelen består av tre kategorier: ikke leder, toppleder og andre ledere. I resultatene undersøkes sannsynligheten for enten å være toppleder eller andre ledere opp mot å ikke være leder. Resultatene oppgis separat for kvinner og menn og oppgis i relative risk ratio (RRR). For en lettere fremstilling fremstilles funnene grafisk¹². Partners suksess i arbeidslivet anvendes som et samlebegrep for partners sosiale posisjon og lederposisjon.

Basert på det teoretiske rammeverket forventet jeg at partners suksess i arbeidslivet har sammenheng med egne karrieremuligheter. Jeg utledet hypotesen:

H1: Det er en positiv sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjon for begge kjønn.

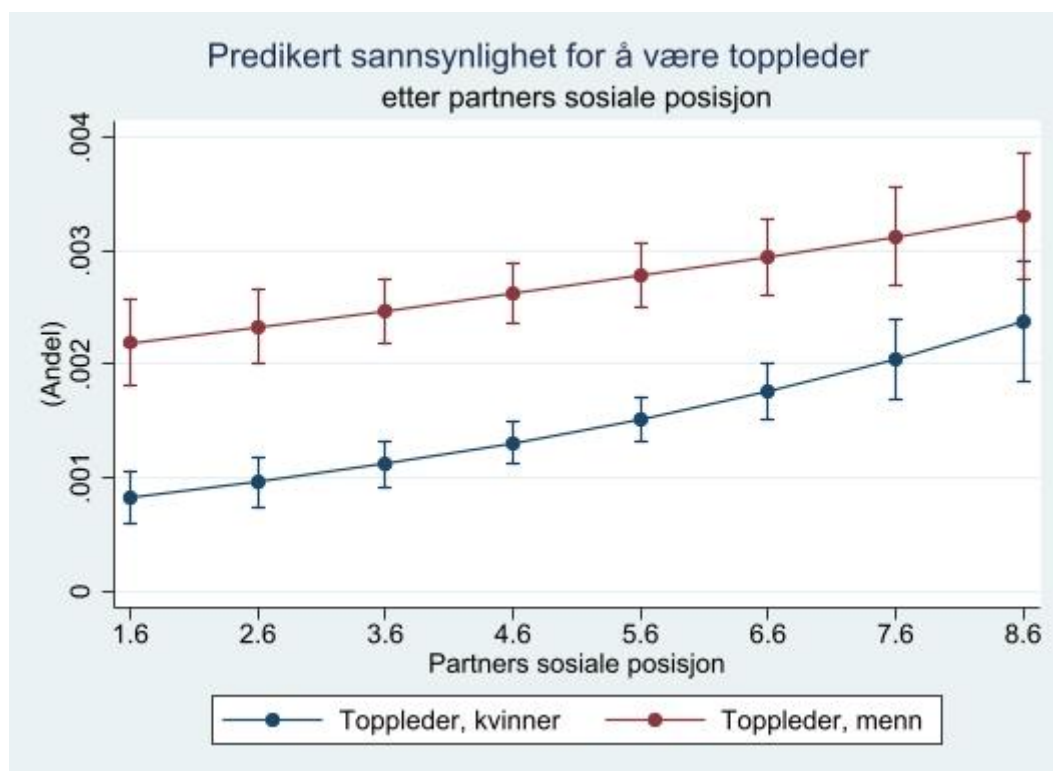
Jeg finner en positiv sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet - sosial posisjon og lederposisjon, og rekruttering til lederposisjoner for kvinner og menn. I figur 4 og 7 presenteres koeffisientene for partners sosiale posisjon og lederposisjon for alle de estimerte modellene (se vedlegg 3 for fullmodell). Koeffisientene uttrykker sammenhengen mellom den relative risikoen for å være i en lederposisjon etter partners suksess i arbeidslivet.

Partners sosiale posisjon

Mine funn viser at sannsynlighetene for å være i en lederposisjon øker for menn og kvinner dersom partner jobber i et yrke med høyere sosial status (se figur 2 og 3). Sammenhengen ser ut til å være sterkere for kvinner enn menn. For menn ser vi at sannsynligheten for å være andre ledere øker fra ca. 12% når partneren har lav sosial posisjon i arbeidsmarkedet, til ca. 17% når partneren har høy sosial posisjon. For kvinner ser man at sannsynligheten for å være andre ledere øker fra ca. 4% når partneren har lav sosial posisjon, til ca. 10% når partneren har høy sosial posisjon. Samtidig er sannsynlighetene for å bli toppledere lave for både menn og kvinner, noe som gjør det vanskelig å sammenlikne gjennomsnittlige marginaleffekter for andre ledere og toppledere. Sannsynligheten for å være toppleder øker fra ca. 0,2% når partneren har lav sosial posisjon, til ca. 0,3% når partneren har høy sosial posisjon for menn, og for kvinner

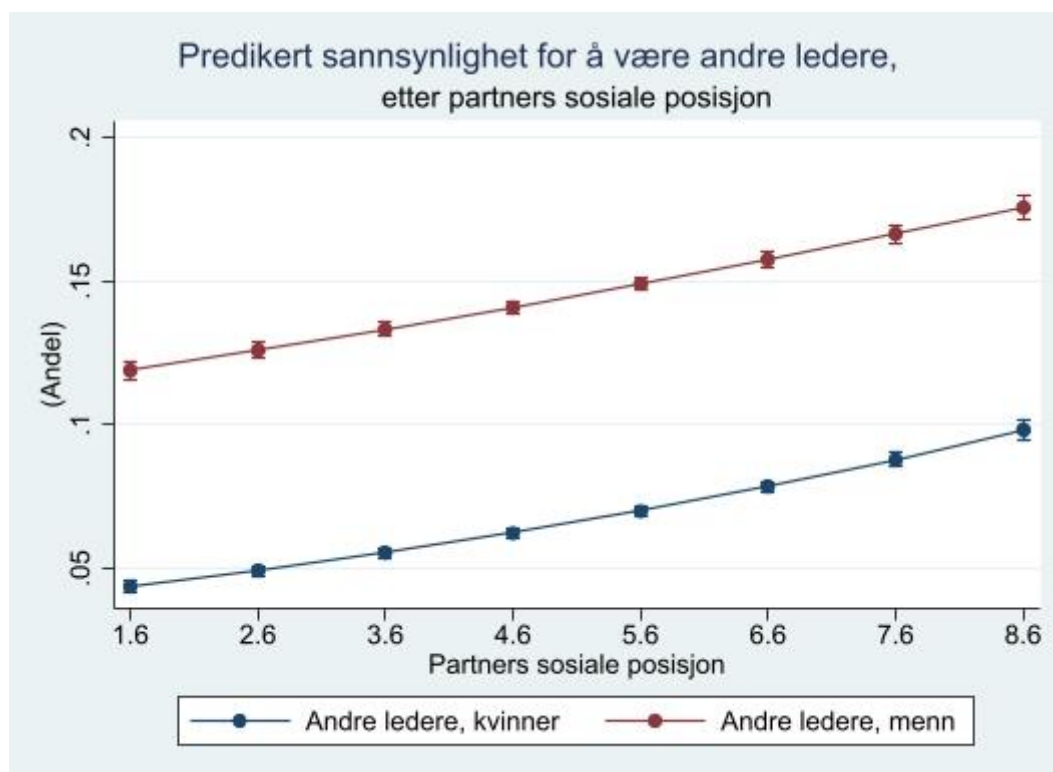
¹² De fleste av de grafiske figurene bygger på de estimerte multinomisk logistisk regresjonsmodellene, og hvilke dette er oppgis underveis (se vedlegg 3 for fullmodell).

fra ca. 0,1% når partneren har lav sosial posisjon, til ca. 0,2% når partneren har høy sosial posisjon. I tabell 4 over ser man også at andelen kvinner og menn i topplederstillinger er lav. Derfor brukes relative sannsynligheter (relative risiko ratio) i sammenligningene fordi de ikke er avhengige av andelen i de ulike kategoriene (Erikson & Jonsson, 1996, referert i Hellevik, 2007, s. 1105)¹³. Relative sannsynligheter, som relative risiko ratio, kan derfor være bedre egnet enn absolutte (predikerte) sannsynligheter og gjennomsnittlige marginaleffekter (AME) til å belyse at de underliggende prosessene er de samme for vanlige ledere og toppledere.



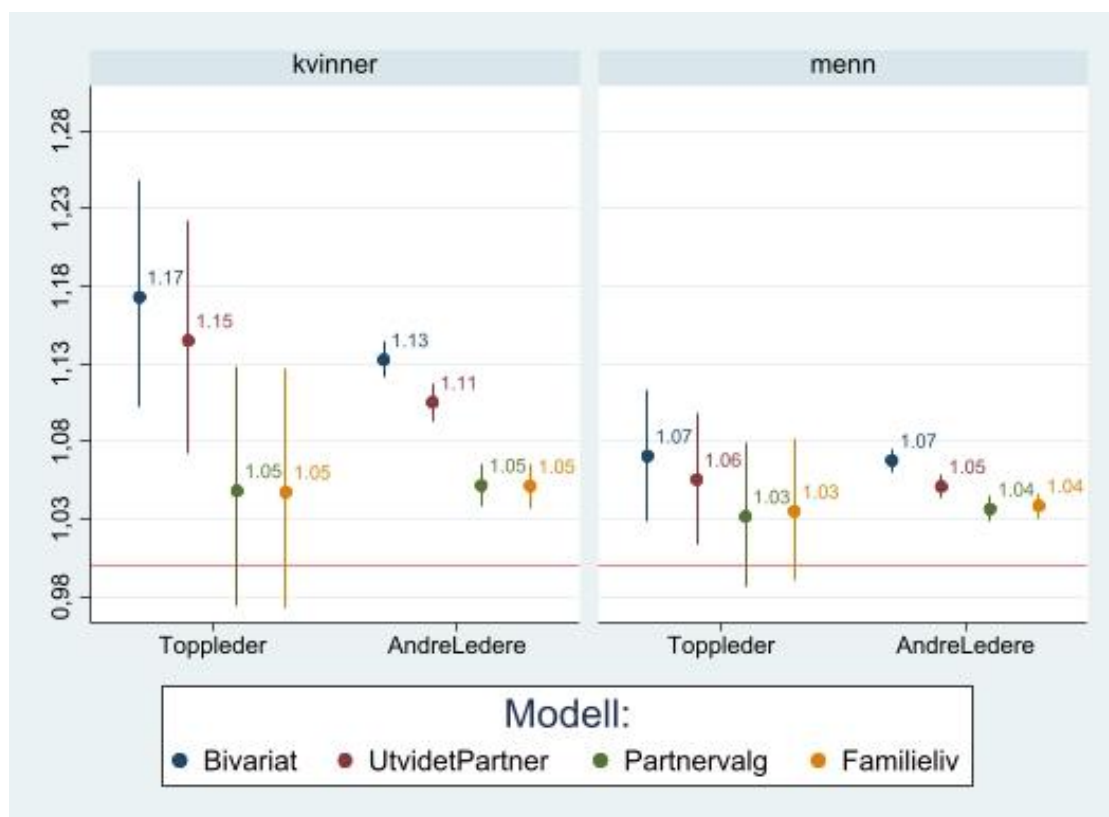
Figur 2: Predikert sannsynlighet (uten kontrollvariabler) for å være toppleder for kvinner og menn etter partners sosiale posisjon.

¹³ Noen har dog vært kritiske til denne bruken (se Hellevik, 2007).



Figur 3: Predikert sannsynlighet (uten kontrollvariabler) for å være andre ledere for kvinner og menn etter partners sosiale posisjon.

Resultatene for sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til lederposisjoner for kvinner og menn i relative risiko ratio illustreres grafisk i figur 4. Figuren viser en positiv sammenheng mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til lederposisjoner.



Figur 4: Sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til lederposisjon for kvinner og menn. Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3).

De bivarierte sammenhengene i figur 4 viser at partners sosiale posisjon i arbeidsmarkedet har mer å si for kvinner enn for menn. For kvinner ser vi at den relative risikoen for å være toppleder er 17% høyere for hver gang partners sosiale posisjon øker med 10 poeng på ISEI-skalaen. For menn ser vi at den relative risikoen for å være toppleder kun øker med 7% for hver 10-poengs økning av partners sosiale posisjon på ISEI-skalaen. Den relative risikoen for å være andre ledere for kvinner er 13% høyere for hver 10-poengs økning av partners sosiale posisjon på ISEI-skalaen, mens for menn øker den relative risikoen med 7%.

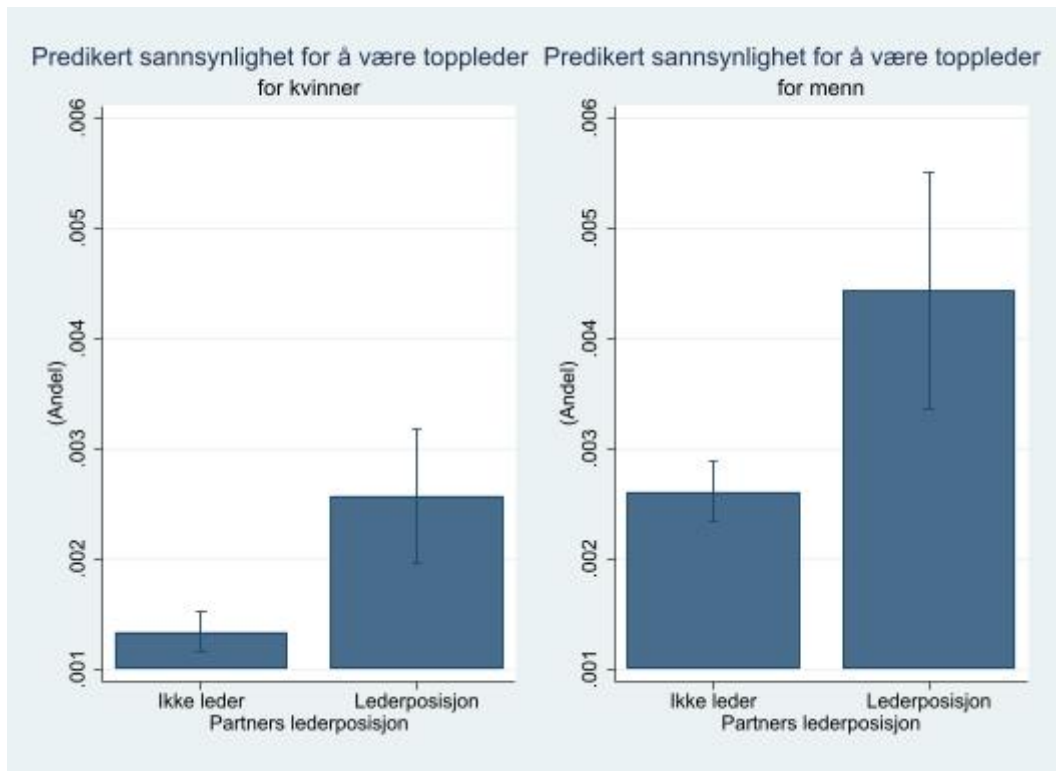
Vi ser også at for kvinner er sammenhengen mellom partners sosiale posisjon i arbeidsmarkedet og relativ risiko for å være toppleder sterkere enn relativ risiko for å være andre ledere. Men vi ser også større usikkerhet rundt estimatene for toppledere, som antakelig skyldes at det er svært få toppledere (se tabell 4). Modell 2 (utvidet partner) kontrollerer for om partner har en lederstilling. Da ser man at den relative risikoen for å være toppleder øker med 15% for kvinner, og 6% for menn for hver 10-poengs økning av partners sosiale posisjon på ISEI-skalaen. For å være andre ledere øker den relative risikoen med 11% for kvinner, og 5% for menn for hver 10-poengs økning av partners sosiale posisjon på ISEI-skalaen. Etersom koeffisienten for partners

sosiale posisjon reduseres når variabelen for partners lederposisjon introduseres i modellen, viser modellen at sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til lederposisjon kan handle delvis om at det er partnere med lederposisjoner som fungerer som døråpnere.

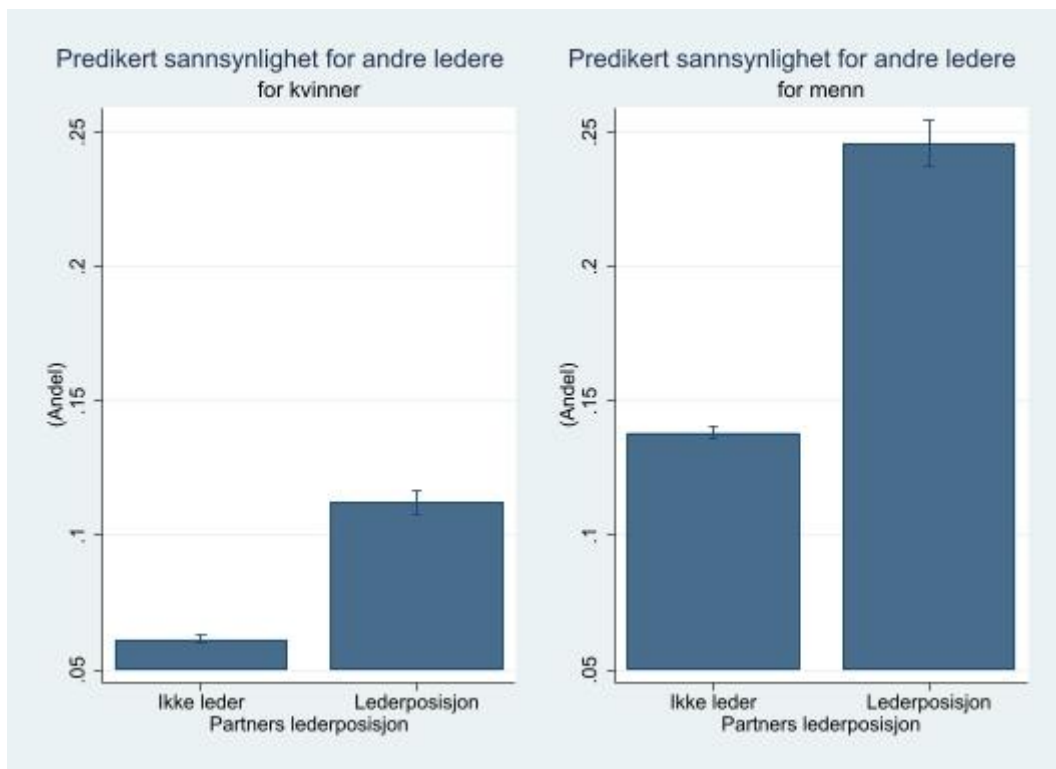
Partners lederposisjon

Modell 2 i figur 4 viser at en del av betydningen av partners sosiale posisjon virker gjennom partners lederposisjon. Samtidig kan partners lederposisjon også ha en sammenheng med rekruttering til egen lederposisjon, uavhengig av den sosiale statusen til partners yrke. Her ser vi nærmere på dette.

Gjennom å estimere predikerte sannsynligheter ser man hvordan sannsynlighetene for å være i en lederstilling varierer med partners lederposisjon, som illustreres grafisk i figur 5 og 6. Her ser man at den predikerte sannsynligheten for å være leder hvis partneren er i en lederposisjon er høyere for begge kjønn og ledernivå. Imidlertid ser man at nivåforskjellene mellom toppledere og andre ledere i figurene er stor. Hvis partner har en lederposisjon øker sannsynligheten for å være toppleder for menn med ca. 0,45%, og med ca. 25% for å være andre ledere. Hvis kvinner har en partner i lederposisjon øker sannsynligheten for å være toppleder med ca. 0,25%, og med ca. 12% for andre ledere. Det er mulig at partner som leder fanger opp mest de som er andre ledere, og at det dermed er mer viktig for rekruttering til andre ledere enn toppledere.

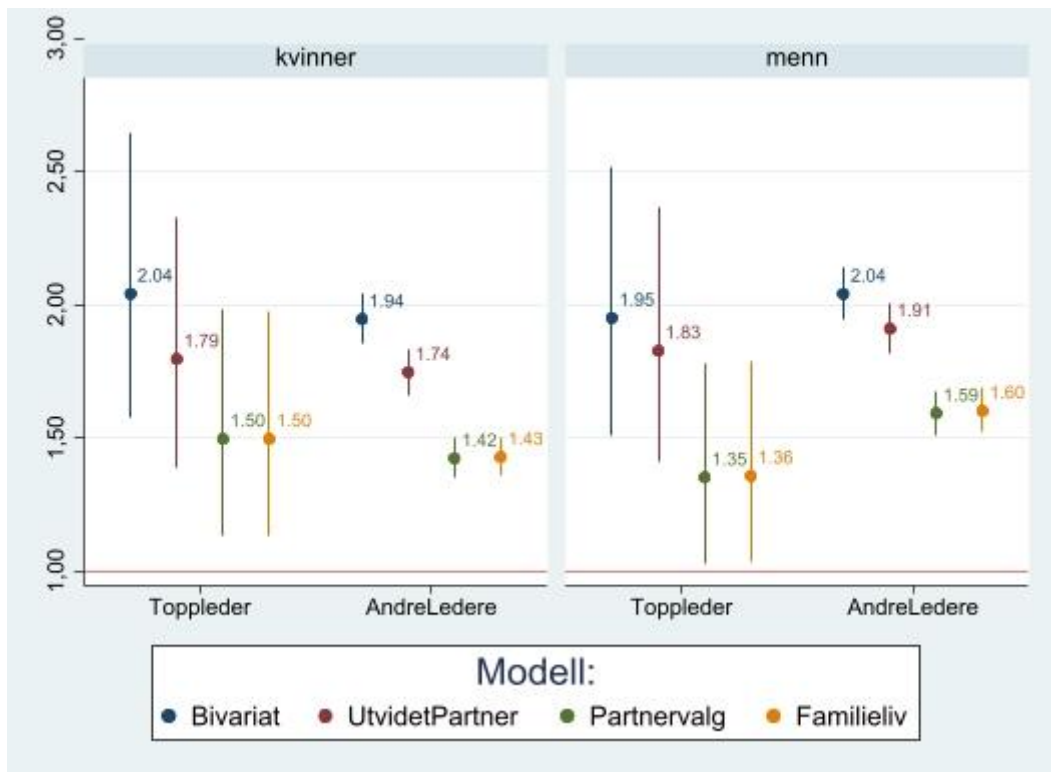


Figur 5: Predikert sannsynlighet (uten kontrollvariabler) for å være toppleder hvis partner har lederposisjon for kvinner og menn.



Figur 6: Predikert sannsynlighet (uten kontrollvariabler) for å være andre ledere hvis partner har lederposisjon, for kvinner og menn.

Sammenhengen mellom partners lederposisjon og rekruttering til lederposisjon er statistisk signifikant for både toppledere og andre ledere. Dette illustreres grafisk i figur 7, hvor relative risiko ratio oppgis. Figuren viser en positiv sammenheng mellom partners lederposisjon og rekruttering til lederposisjoner, også ettersom flere variabler inkluderes i modellen.



Figur 7: Sammenhengen mellom partners lederposisjon og rekruttering til lederposisjon for kvinner og menn. Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3).

De bivariante sammenhengene viser at partners lederposisjon har mer å si for kvinner enn menn i kategorien toppleder, og omvendt i kategorien andre ledere. I figur 7 ser vi at det er mindre kjønnsforskjeller når det gjelder betydningen av å ha en partner med lederstilling. For både kvinner og menn er den relative risikoen for å bli leder nærmere 2 ganger så høy sammenlignet med hvis de ikke har en partner i lederstilling. For kvinner er sammenhengen noe sterkere for toppledere enn andre ledere, mens for menn er sammenhengen noe sterkere for andre ledere enn toppledere. Sammenhengen mellom partners lederposisjon og relativ risiko for å være i en lederposisjon reduseres marginalt når partners sosiale posisjon kontrolleres for i modell 2 (utvidet partner).

Både partners sosiale posisjon og lederposisjon har sammenheng med sannsynlighet for å være i en lederposisjon. Fordelen ved de bivariante modellene er at de uttrykker den selvstendige

betydningen av partners sosiale posisjon og lederposisjon for rekruttering til lederposisjoner før kontrollvariabler inkluderes i modellen (se også vedlegg 2 for de bivariate analysene). Hypotese 1, at det er en positiv sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og sannsynligheten for å være i en lederstilling, støttes av funnene (se figur 4 og 7). Funnene viser at sammenhengen mellom partners suksess og rekruttering til lederposisjon er positiv, og gjelder for kvinner og menn. Dermed er det empirisk grunnlag for å beholde hypotese 1.

5.2 Betydningen av partnervalg

Forskning har funnet tendenser til sosial seleksjon i parforhold og ekteskap, også i nordisk kontekst (Andrade & Thomsen, 2019; Birkelund & Heldal, 2003; Guldbrandsen et al., 2002; Toft & Jarness, 2021). Funnene mine tyder på at det er en sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og sannsynligheten for å ha en lederposisjon. Gjennom å introdusere forhold knyttet til partnervalg så reduseres sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner for begge kjønn. Resultatene mine støtter dermed hypotese 3:

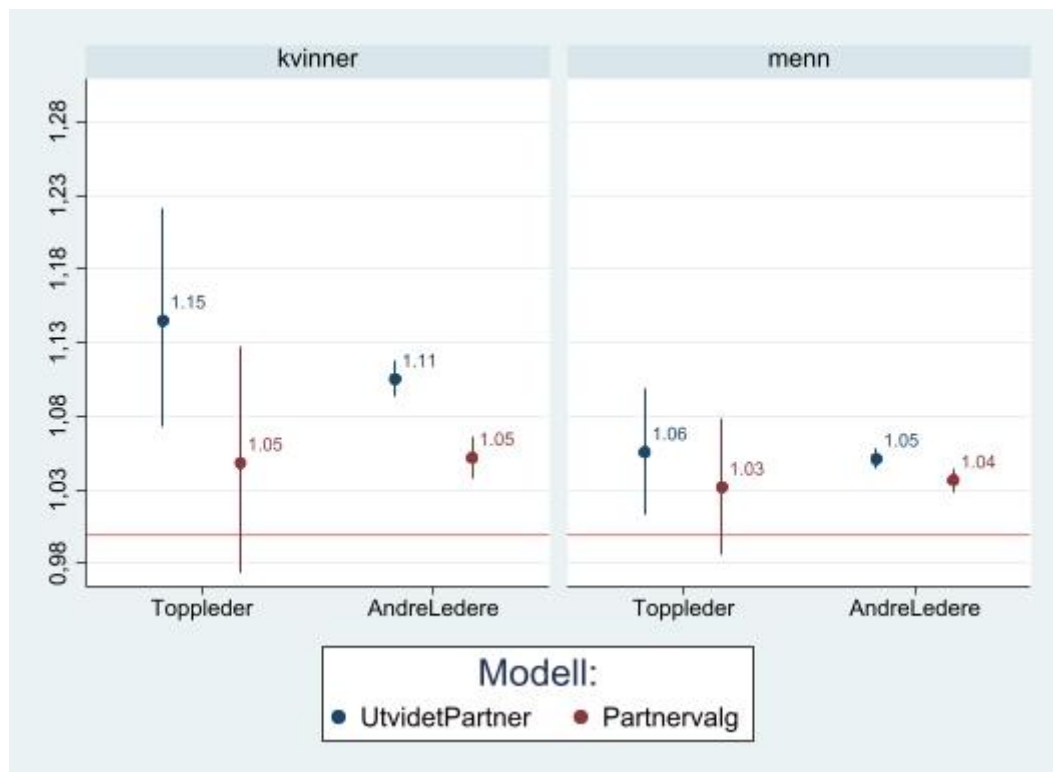
H3: Ved å kontrollere for forhold knyttet til partnervalg (utdanningsnivå, alder og sektor) reduseres eller forsvinner sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner for kvinner og menn.

Partners sosiale posisjon

Variablene for partnervalg fører til en reduksjon i sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til lederposisjoner. Dette illustreres grafisk i figur 8. For kvinner er reduksjonen større for toppledere enn andre ledere. Den relative risikoen for å bli toppleder for hver gang partners sosiale posisjon øker med 10 poeng på ISEI-skalaen reduseres fra 1,15 ($p < 0,001$) til 1,05 når modellen utvides for kvinner. I tillegg mister sammenhengen statistisk signifikans. Det kan skyldes at sammenhengen skyldtes tilfeldigheter, eller at det er usikkerhet rundt estimatet fordi det er få som er toppledere. Størrelsen på koeffisienten for toppledere er også på samme nivå som andre ledere.

For menn reduseres den relative risikoen for å bli toppleder fra 1,06 ($p < 0,01$) til 1,03 og også her mister sammenhengen statistisk signifikans. Den relative risikoen for å være andre ledere for hver 10 poengs-økning av partners sosiale posisjon reduseres fra 1,11 ($p < 0,001$) til 1,05

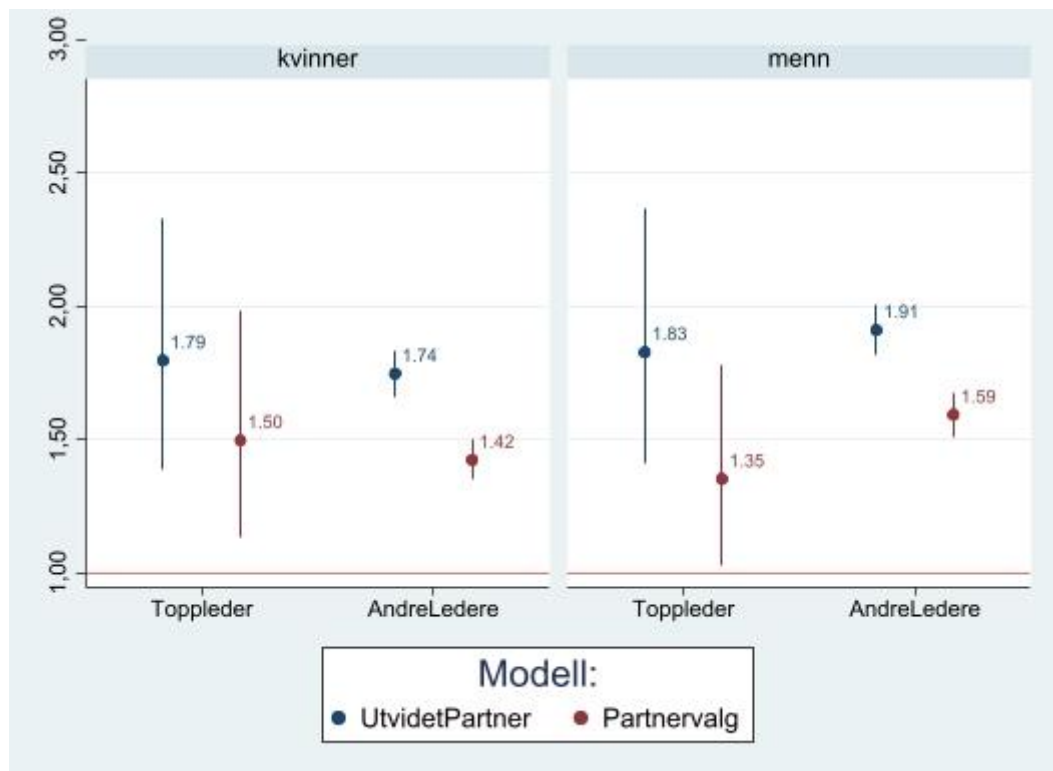
($p < 0,001$) for kvinner, og fra 1,05 ($p < 0,001$) til 1,04 ($p < 0,001$) for menn. Sammenhengen beholder dog sin statistiske signifikans. Etter kontroll for partnervalg er sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og egen rekruttering lik på tvers av utfall og kjønn. Funnene kan tolkes som at en del av sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og å rekrutteres til en lederposisjon skyldes forhold tilknyttet partnervalg.



Figur 8: Partners sosiale posisjon, endringer i koeffisientene mellom modellene for kvinner og menn. Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3).

Partners lederposisjon

Ved å introdusere variabler tilknyttet partnervalg reduseres sammenhengen mellom partners lederposisjon og rekruttering til lederposisjoner betydelig. Dette illustreres grafisk i figur 9. For kvinner reduseres den relative risikoen for å være toppleder hvis partner har en lederposisjon fra 1,79 ($p < 0,001$) til 1,50 ($p < 0,01$). For menn reduseres den relative risikoen for å være toppleder dersom partner er leder fra 1,83 ($p < 0,001$) til 1,35 ($p < 0,05$). Den relative risikoen for å være andre ledere dersom partner har lederposisjon endres fra 1,74 ($p < 0,001$) til 1,42 ($p < 0,001$) for kvinner, og fra 1,91 ($p < 0,001$) til 1,59 ($p < 0,001$) for menn. Sammenhengen mellom partners lederposisjon og sannsynlighet for å være i en lederposisjon beholder sin statistiske signifikans for begge lederkategoriene og kjønn.



Figur 9: Partner i lederposisjon, endringer i koeffisientene mellom modellene for kvinner og menn. Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3).

Funnene mine tyder på at det er størst endring i koeffisientene for partners lederposisjon når variablene for forhold ved partnervalg inkluderes. Det kan bety at forhold tilknyttet partnervalg har størst sammenheng med partners lederposisjon, men mindre sammenheng med partners sosiale posisjon. Selv om sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner reduseres når man tar hensyn til forhold ved partnervalg, så er det en gjenværende sammenheng. Det kan tolkes som at selv ved å ta hensyn til forhold ved partnervalg, så har partners suksess i arbeidslivet likevel en betydning for rekruttering til lederposisjoner.

5.3 Familieliv

Basert på tidligere forskning forventet jeg å finne at familielivet medierer sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner, og at familielivet ville ha ulik betydning for denne sammenhengen for kvinner og menn. Det er ikke empirisk grunnlag for å beholde hypotesene fordi mine funn for partners suksess i arbeidslivet (sosial posisjon og lederposisjon) verken gir støtte for hypotese 4a eller 4b:

H4a: Å kontrollere for familieliv reduserer betydningen av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner.

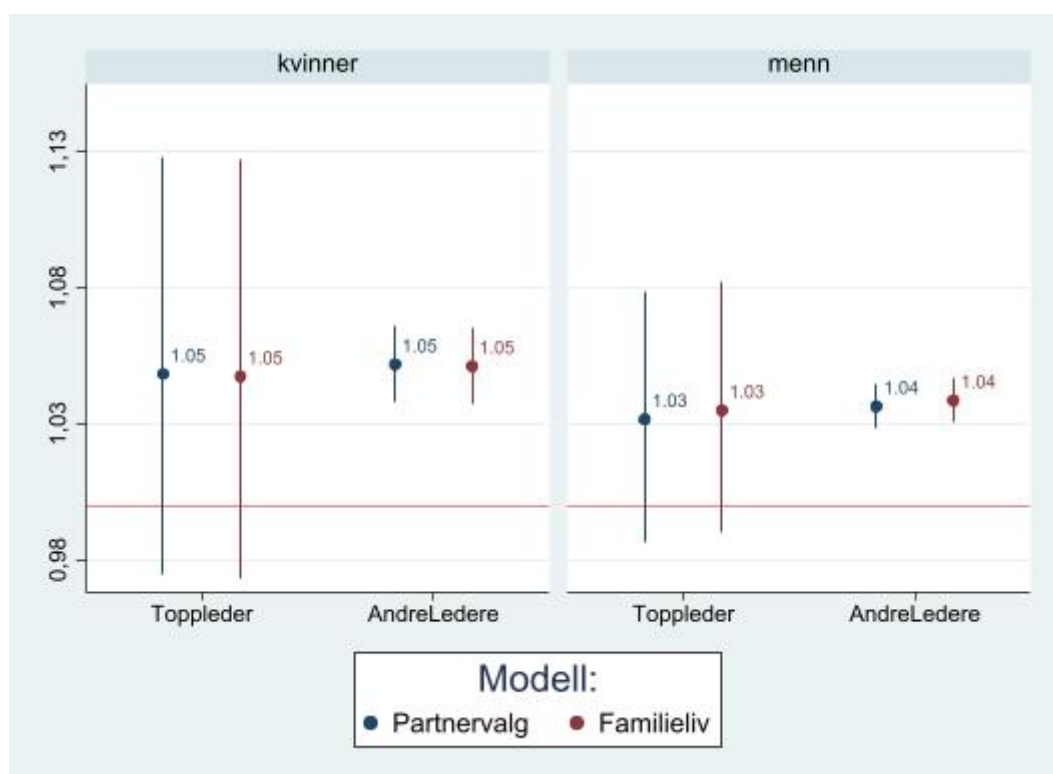
H4b: Reduksjonen i betydningen av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner ved å kontrollere for familieliv er større for kvinner enn menn.

Partners sosiale posisjon

Figur 10 illustrerer sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til lederposisjoner når familieliv-variablene (barn og sivilstatus) inkluderes i modellen. Sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og sannsynlighet for å være i en lederposisjon er statistisk signifikant, med unntak av kategorien toppleder for kvinner og menn. Fordi funnet ikke er statistisk signifikant i kategorien kan man ikke si noe om sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til topplederstillinger for kvinner og menn.

Derimot er det en statistisk signifikant sammenheng mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til lederposisjon på lavere nivå (andre ledere). I modellen for familieliv i figur 10 ser vi at for hver 10 poengs økning på ISEI-skalaen øker den relative risiko ratioen for å være andre ledere for kvinner med 1,05 ($p < 0,001$). For menn øker den relative risiko ratioen med 1,04 ($p < 0,001$) for å være andre ledere når partners sosiale posisjon øker med 10 poeng på skalaen.

Etter kontroll for familieliv er sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og egen rekruttering tilnærmet lik på tvers av utfall og kjønn. Sammenhengen mellom partners sosiale posisjon og rekruttering til lederposisjoner for menn og kvinner endres derimot ikke mellom modellene når variablene for familieliv introduseres (se figur 10). Jeg får dermed ikke støtte for hypotese 4a eller 4b.



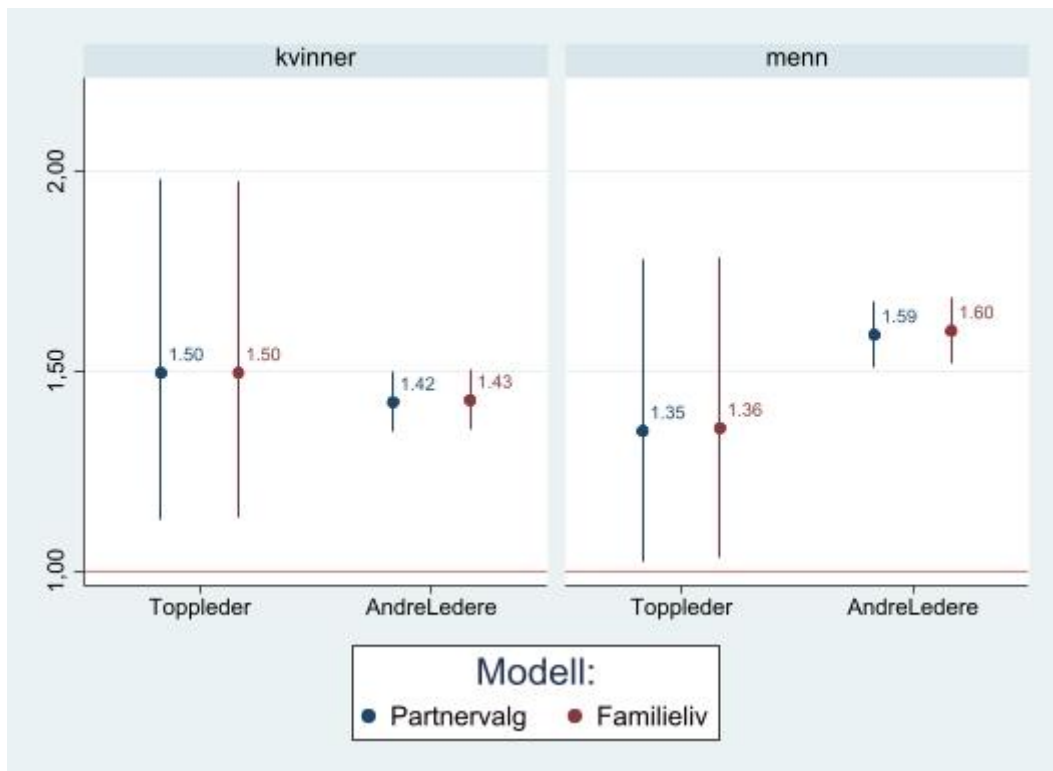
Figur 10: Partners sosiale posisjon, endringer i koeffisientene mellom modellene for kvinner og menn. Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3).

Partners lederposisjon

Figur 11 illustrerer sammenhengen mellom partners lederposisjon og rekruttering til lederposisjoner når alle kontrollvariabler er inkludert i modellen (modell 4 [familieliv]). For kvinner er den relative risiko ratioen for å være toppleder 1,50 ganger høyere ($p < 0,01$) hvis partner har en lederposisjon, og 1,43 ganger høyere ($p < 0,001$) for å være andre ledere når alle variabler inkluderes. For menn er den relative risiko ratioen for å være toppleder hvis partner er leder 1,36 ganger høyere ($p < 0,05$), og 1,60 ganger høyere ($p < 0,001$) for andre ledere. Tolkningen er at relativ risiko for å være toppleder er høyere for kvinner enn menn hvis partner har en lederposisjon. Relativ risiko for å være andre ledere er derimot høyere for menn enn kvinner hvis partner er leder. Funnene er statistisk signifikant.

Når familieliv-variablene introduseres i modell 4 endres koeffisientene for partners lederposisjon (se figur 11). I stedet for en reduksjon som hypotese 4a forventet, er det en økning i den relative risikoen for å være toppleder og andre ledere for menn hvis partner har en lederposisjon. Økningen er imidlertid liten (fra 1,35 til 1,36 for topplederstilling, og fra 1,59 til 1,60 for andre ledere). Også for kvinner finner jeg at den relative risikoen for å være andre ledere øker hvis partner er i lederposisjon ved å kontrollere for familieliv (fra 1,42 til 1,43).

Økningen er dog beskjedne og lik for kvinner og menn. Koeffisientene for partners lederposisjon støtter verken hypotese 4a eller 4b.



Figur 11: Partner i lederposisjon, endringer i koeffisientene mellom modellene for kvinner og menn. Figuren bygger på resultater fra fullmodell (se vedlegg 3).

Familielivet har selvstendig betydning for rekruttering til lederposisjoner

Familieliv – barn og sivilstatus, ser ikke ut til å ha en betydning for sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner. Dette tyder på at familielivet ikke medierer sammenhengen mellom partners suksess og sannsynlighet for å bli leder. Til tross for dette ser vi i tabell 5 at familielivet har selvstendig betydning for rekruttering til lederposisjoner og har sammenheng med kjønn. Barn har en negativ sammenheng for rekruttering til lederposisjoner for kvinner, men positiv for menn. I tillegg finner jeg at å være gift har en positiv sammenheng med rekruttering til lederposisjoner for kvinner og menn. Sammenhengen mellom å være gift og rekruttering til lederposisjoner er sterkere for menn enn kvinner. Å ikke lengre være gift har en større betydning for kvinners rekruttering til lederposisjoner enn det å være gift.

Tabell 5. Multinomisk logistisk regresjon. Referansegruppe: ikke leder. Relative risiko og klyngerobuste standardfeil. Forenklet modell for kvinner og menn¹⁴.

	(1) Kvinner Toppleder	Andre ledere	(2) Menn Toppleder	Andre ledere
Sosial posisjon	1,05	1,05***	1,03	1,04***
	-0,039	-0,007	-0,023	-0,004
Partners lederposisjon	1,50**	1,43***	1,36*	1,60***
	-0,213	-0,038	-0,191	-0,043
Partners utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>	1 (.)	1 (.)	1 (.)	1 (.)
<i>VGS</i>	0,94 -0,175	1,09* -0,038	1,3 -0,204	1,33*** -0,036
<i>BA</i>	1,28 -0,241	1,18*** -0,047	1,82*** -0,254	1,36*** -0,038
<i>MA/Ph.d.</i>	0,93 -0,234	0,98 -0,05	2,05** -0,48	1,25*** -0,053
Partners alder	1,03 -0,019	1,01* -0,003	1,05** -0,015	1,02*** -0,003
Sektor				
<i>Privat sektor</i>	1 (.)	1 (.)	1 (.)	1 (.)
<i>Offentlig sektor</i>	0,60*** -0,089	0,32*** -0,008	1,80*** -0,229	0,33*** -0,008
Eget utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>	1 (.)	1 (.)	1 (.)	1 (.)
<i>VGS</i>	1,94** -0,398	1,84*** -0,073	1,26 -0,182	1,52*** -0,041
<i>BA</i>	3,14*** -0,648	3,48*** -0,139	1,90*** -0,311	2,73*** -0,081
<i>MA/Ph.d.</i>	5,61*** -1,41	3,43*** -0,19	1,46 -0,296	2,20*** -0,087

¹⁴ Se vedlegg 3 for fullmodell.

Egen alder	0,99 -0,064	1,23*** -0,016	0,99 -0,056	1,21*** -0,011
Egen alder # egen alder	1 -0,001	1,00*** 0	1 -0,001	1,00*** 0
Barn	0,99 -0,065	0,95*** -0,012	1,11* -0,058	1,11*** -0,01
Sivilstatus				
<i>Ugift</i>	1 (.)	1 (.)	1 (.)	1 (.)
<i>Gift</i>	1,18 -0,221	1,08* -0,036	1,06 -0,19	1,28*** -0,032
<i>Ikke lenger gift</i>	1,44 -0,316	1,16*** -0,049	0,98 -0,204	1,06 -0,036
Konstantledd	0,00*** 0	0,00*** 0	0,00*** 0	0,00*** 0
Pseudo R2	0,07	0,07	0,07	0,07
N	734934	734934	724449	724449
Robuste standardfeil i parentes * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001 <i>Modellen er basert på fullmodellen (vedlegg 3).</i>				

5.4 Er sammenhengen sterkere for menn enn kvinner?

Resultatene fra tabell 5 viser at det er en positiv sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og sannsynlighet for å være i en lederposisjon for kvinner og menn. Ettersom kjønn spiller en rolle i sosiale prosesser forventet jeg at partners suksess i arbeidslivet ikke ville ha lik betydning for kvinner og menn. Koeffisientene i tabell 5 uttrykker imidlertid kun delvis støtte for hypotese 2:

H2: Sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjon er sterkere for menn enn kvinner.

Partners sosiale posisjon

Funnene for partners sosiale posisjon svekker antagelsene om at sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner er sterkere for menn. Koeffisientene for partners sosiale posisjon i tabell 5 viser at den relative risikoen for å være i en lederposisjon ettersom partners sosiale posisjon øker med 10 poeng på skalaen er litt høyere for kvinner enn menn. Det gjelder for både kategorien toppleder og andre ledere.

I de bivariate modellene ser man også kjønnsforskjeller. Det er store kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og gjelder for både toppledere og andre ledere (se figur 4). Partner sosiale posisjon har mer å si for kvinner enn menn. Det ser dog ikke ut til å være statistisk signifikante kjønnsforskjeller når variabler for partnervalg og familieliv kontrolleres for. Kjønnsforskjellene for partners sosiale posisjon ser også ut til å medieres via partnervalg og ikke familieliv (modell 3 og modell 4 i figur 4). Det er et interessant funn at endringen drives av partnervalg og ikke familieliv, ettersom familielivet har en sterk selvstendig betydning for rekruttering til lederposisjoner. Oppsummert er både de bivariate modellene for partners sosiale posisjon og fullmodellen bevis mot hypotese 2.

Partners lederposisjon

Hypotese 2 svekkes videre ved koeffisientene for partners lederposisjon i tabell 5. Den relative risikoen for å være i en lederposisjon dersom partneren er i en lederposisjon er høyere for kvinner enn menn til topplederstillinger. Av dette følger tolkningen at den relative risiko ratioen for å bli toppleder øker mer for kvinner enn menn hvis partner er leder. Derimot finner jeg støtte for at sammenhengen mellom partners lederposisjon og rekruttering til lederposisjon er sterkere for menn på lavere nivå (andre ledere). Her følger tolkningen at den relative risiko ratioen øker mer for menn enn kvinner hvis partneren har en lederposisjon.

Det samme gjelder for de bivariate modellene i figur 7. Her er det kjønnsforskjeller, men de ser ikke ut til å være statistisk signifikant når variabler for partnervalg og familieliv kontrolleres for. Som i fullmodellen viser de bivariate modellene at partners lederposisjon har større betydning for kvinner enn menn i kategorien toppleder. For kategorien andre ledere er betydningen av partners lederposisjon større for menn enn kvinner. Kjønnsforskjellene ser også ut til å medieres via partnervalg og i mindre grad familieliv (modell 3 og 4 i figur 7). Likt som for partners sosiale posisjon er det et overraskende funn at familielivet ikke driver endringene

i sammenhengen for partners lederposisjon, når familielivet har en sterk selvstendig betydning for tilgang til lederposisjoner.

Noen forbehold

Koeffisientene for partners sosiale posisjon og lederposisjon indikerer at sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner er sterkere for kvinner enn menn, og er bevis mot hypotese 2 (med unntaket som er nevnt over). Hypotese 2 støttes derimot når gjennomsnittlige marginaleffekter (AME) estimeres (se vedlegg 5). Selv om Mood (2010) har argumentert for at sammenligning av koeffisienter på tvers av modeller kan være vanskelig, så vil det være noen tolkningsproblemer ved gjennomsnittlige marginaleffekter (AME) (Breen & Jonsson, 2000; Erikson & Jonsson, 1996 referert i Hellevik, 2007, s. 1105; Mare, 1981). Relative sannsynligheter (RRR) kan være bedre egnet enn absolutte (predikerte) sannsynligheter og AME for å belyse kjønnsforskjellene, fordi RRR ikke er avhengig av andelen i de ulike kategoriene (Erikson & Jonsson, 1996, referert i Hellevik, 2007, s. 1105)¹⁵. Som nevnt tidligere er de absolutte (predikerte) sannsynlighetene små for toppledere (se figur 2 og 5). Det kan gjøre det vanskelig å sammenligne AME for andre ledere og toppledere. Derfor vektlegges RRR for å konkludere hvorvidt hypotese 2 støttes, og i senere diskusjon av funnene.

Selv om koeffisientene indikerer at det er kjønnsforskjeller i sammenhengen mellom partners suksess og rekruttering til lederposisjoner, så antyder konfidensintervallene i figur 4 og 7 at disse ikke er statistisk signifikant. Dette er et viktig forbehold ved konklusjonen om sterkere sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner for kvinner enn menn.

¹⁵ Som nevnt er synspunktet omstridt (se Hellevik, 2007).

6. Diskusjon

Innledningsvis utledet jeg problemstillingen: «Hvilken rolle spiller partners oppnådde suksess i arbeidslivet for kvinners (og menns) rekruttering til lederstillinger? Og hvilken rolle spiller deres familieliv inn på denne rekrutteringen?».

I dette kapittelet besvares problemstillingen ved å diskutere resultatene fra analysene i lys av det teoretiske rammeverket og tidligere forskning. Tabell 6 gir en oversikt over hvilke forklaringer og hypoteser som resultatene støtter/ikke støtter. I punkt 6.1 diskuteres resultatene for betydningen av partners suksess i arbeidslivet. Deretter diskuteres betydningen familieliv har for rekrutteringen i punkt 6.2. Til sist presenteres noen forbehold ved studien i punkt 6.3, og i punkt 6.4 gis en oppsummering av hovedfunnene fra studien, samt oppfordringer til videre forskning.

Tabell 6. Oversikt over hypoteser som støttes av funn. Basert på tabell 1.

<i>Teori + mekanisme</i>	<i>Hypotese</i>	<i>Støttes (+)</i>	<i>Støttes ikke (-)</i>
<p>Sosial nettverksteori og sosial kapital (punkt 3.1).</p> <p>Den ene partneren kan påvirke den andre partnerens muligheter gjennom sine sosiale nettverk og kunnskap.</p>	<p><i>H1: Det er en positiv sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjon for begge kjønn.</i></p>	+	
<p>Homososial reproduksjon og betydningen av kjønn i sosiale prosesser (punkt 3.2).</p> <p>Kjønn har betydning for muligheter, selv når den ene partneren fungerer som en tilrettelegger. Eksempelvis kan</p>	<p><i>H2: Sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering</i></p>		-

<p>homososial reproduksjon redusere betydningen av sosiale nettverk, eller så kan sosiale nettverk redusere betydningen av homososial reproduksjon.</p>	<p><i>til lederposisjon er sterkere for menn enn kvinner.</i></p>		
<p>Seleksjon i partnervalg (punkt 3.3). Sammenhengen mellom partners suksess og egne karrieremuligheter skyldes at man ofte velger partnere med like muligheter for å gjøre karriere i arbeidslivet.</p>	<p><i>H3: Ved å kontrollere for forhold knyttet til partnervalg (utdanningsnivå, alder og sektor) reduseres eller forsvinner sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner for kvinner og menn.</i></p>	+	
<p>Lønnsstraff- og premie (punkt 3.4). Partnerrelasjoner kan ha sammenheng med familielivet fordi familielivet har ulik betydning for kvinner og menns karriere.</p>	<p><i>H4a: Å kontrollere for familieliv reduserer betydningen av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner.</i></p> <p><i>H4b: Reduksjonen i betydningen av partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner ved å kontrollere for familieliv er større for kvinner enn menn.</i></p>		- -

6.1 Partners betydning for arbeidskarrierer

Funnene mine viser at partners suksess i arbeidslivet (sosial posisjon og lederposisjon) har en positiv sammenheng med ens egen sannsynlighet for å være i en lederposisjon. Analysene viser at egenskaper ved partners suksess i arbeidslivet fører til en økt sannsynlighet for å være i en lederposisjon. Sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og egen sannsynlighet for å bli leder kan skyldes: enten 1) at partners suksess i arbeidslivet kan påvirke karrieremuligheter, eller 2) sosial seleksjon i partnervalg. Begge forklaringene får støtte og diskuteres separat.

6.1.1 Partners suksess og sosiale posisjon i arbeidslivet øker sannsynligheten for å bli leder

Partner har betydning for rekruttering til lederposisjoner. Sannsynligheten for å bli leder er størst hvis partneren har en lederposisjon, selv etter at man tar hensyn til hvem som gifter seg med hvem (sosial seleksjon i partnervalg) og aspekter ved familielivet. Dette tyder på at den ene partnerens suksess i arbeidslivet har positiv betydning for den andre partnerens rekruttering til lederposisjoner, i tråd med hypotese 1. Det kan være flere årsaker til at den ene partnerens lederposisjon er gunstig for den andre partneren.

Sosial nettverksteori, herunder styrken av de svake bånd (Granovetter, 1973) og kunnskap som former for kapital (sosial- og humankapital) (Bourdieu, 1986; Coleman, 1990), er teoretiske grunnlag som kan forklare sammenhengen mellom partners og egen suksess. Disse innebærer at den ene partnerens suksess i arbeidslivet kan være fordelaktig for den andre partneren. Informasjons- og kunnskapsdeling kan spille en rolle for tilgang til lederposisjoner (Burt, 2004, 2007). Partnerens lederposisjon kan være gunstig fordi man kan få kunnskap om karrieremuligheter og tilgang til informasjon man ellers ikke ville hatt fordi man ikke selv er del av miljøet. På samme tid kan også partneren ha verdifull innsikt i ledelse og rekruttering til lederposisjoner, samt hvordan man navigerer i slike miljø. Dermed sikres og fremmes kunnskapsflyt og den andre partneren kan anvende kunnskap som erverves fra partneren på egne karrieremuligheter.

En annen årsak er teorien om svake bånd, som tar utgangspunkt i egne nettverk av bekjentskap og venners-venner (Granovetter, 1973). Jeg mener at det er relevant å betrakte partnerens svake bånd som en utvidelse av eget nettverk. Ved å ha en lederstilling utgjør man toppen av

statushierarkiet og besitter spesielle sosiale nettverk. De sosiale nettverkene den ene partneren tilhører kan utvide den andre partnerens sosiale nettverk. Slik fungerer den ene partnerens sosiale nettverk som svake bånd for den andre partneren, og skaper tilknytninger man potensielt ellers ikke ville hatt. Partnerens svake bånd kan være fordelaktige fordi det øker sjansene for å bli kjent med innflytelsesrike personer. Overfor personene kan partneren fungere som en garantist eller døråpner for den andre partneren. Med dette kan man ha større mulighet for å rekrutteres til en lederposisjon etter jo høyere sosial posisjon partneren har i arbeidslivet, spesielt hvis partneren har en lederstilling med særlig tilgang til relevante sosiale nettverk. Resultatene mine støtter dermed forklaringen fra sosial nettverksteori siden det er en sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og egen sannsynlighet for å bli leder.

Sosiale nettverk kan dermed forstås som en form for sosial kapital, hvor man gjennom gruppedlemskap og sosiale nettverk får tilgang til ressurser (Bourdieu, 1986, s. 248-249). Ressursene man tilegner seg gjennom det sosiale nettverket kan brukes til å øke andre goder, for eksempel jobbmuligheter. Jobbmulighetene påvirkes av en viktig faktor ved det sosiale nettverket, den sosioøkonomiske gradienten (Dillon, 2014, s. 255, 257). Med dette menes at tilknytninger i nettverket varierer etter hvor «viktige» de er. Hvis partneren har en lederposisjon utgjør man toppen av statushierarkiet, og antageligvis kjenner man personer med høyere status gjennom sin posisjon i arbeidslivet. Når den ene innflytelsesrike partneren kan utvide den andre partnerens sosiale nettverk, kan flere innflytelsesrike personer innlemmes i det sosiale nettverket. Dette kan bidra til høyere sosial kapital for den andre partneren, som deretter kan øke sjansene for bedre karrieremuligheter og rekruttering til lederposisjoner.

Døråpnere og garantister kan være viktige for å få innpass i miljø som preges av høy status og innflytelse. Å kjenne de riktige personene hjelper ikke dersom de ikke er villige til for eksempel å legge inn et godt ord i en rekrutteringsprosess. Personene i ens sosiale nettverk må derfor være villig til å bruke innflytelsen sin på ens vegne (Dillon, 2014, s. 432). Etersom partners lederposisjon øker sannsynligheten for å selv bli leder kan mine funn tyde på at den ene partneren er villig til å bruke sin innflytelse for partneren, og fungerer dermed som en døråpner. Videre kan denne villigheten ha betydning for karrieremuligheter og rekruttering til lederposisjoner.

Samtidig kan også tilknytninger i det sosiale nettverket bidra til utvikling av egenskaper og ferdigheter som kan styrke produktiviteten (humankapital) (Coleman, 1990, s. 304). Partneren,

venner og andre bekjente kan fungere som tilretteleggere og være funksjonelle i å oppnå yrkesmessige mål, for eksempel i forbindelse med karriereutvikling. Bidragene kan for eksempel være verdifull kunnskap og erfaringer som man selv kan ta i bruk. Hvis den ene partneren har gjennomgått en rekrutteringsprosess til en lederstilling tidligere, kan erfaringer og informasjon man tilegnet seg via prosessen overføres til den andre partneren. Den andre partneren kan da utvikle sine personlige ressurser og humankapital via partneren. I tillegg kan det tenkes at den ene partneren inspirerer eller er støttende for den andre partneren i å sette høyere mål for seg selv i karriereutviklingen.

Tilknytninger kan også være hindre i utviklingen av personlige ressurser (Dillon, 2014, s. 262). Partneren kan være et hinder for eksempel ved at arbeidsfordelingen i parforholdet ikke er lik mellom kvinner og menn (Bittman et al., 2003; Halrynjo et al., 2022; Lima & Jensen, 2012). Det diskuteres nærmere i punkt 6.1.3. Jeg har i diskusjonen også antatt at den ene partneren er villig til å bruke sin innflytelse på vegne av den andre partneren, men det er ikke nødvendigvis en selvfølge. Hva den ene partneren er villig til å gjøre eller dele på vegne av den andre partneren kan tenkes å påvirke rekruttering til lederposisjoner. Mine funn viser at partners lederposisjon øker sannsynligheten for å selv være i en lederposisjon. Ut fra dette er det nærliggende å anta at partneren er en større tilrettelegger enn et hinder for karriereutvikling og rekruttering til lederposisjoner.

6.1.2 Sosial seleksjon i partnervalg

Analysene viser at den positive sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner svekkes når forhold ved partnervalg tas hensyn til. Det kan tyde på at en del av sammenhengen mellom partners suksess og egen sannsynlighet for å bli leder henger sammen med partnervalg, og gir støtte til hypotese 3. Seleksjon i partnervalg forekommer i Norge og i nordisk kontekst (Andrade & Thomsen, 2019; Birkelund & Heldal, 2003; Gulbrandsen et al., 2002; Toft & Jarness, 2021). Kvinner er oftere likere sine partnere enn menn (Buss & Barnes, 1986; Fisman et al., 2006; Greitemeyer, 2007; Halrynjo & Lyng, 2010). Likheter mellom partnerne kan bety at man har samme eller lignende kvalifikasjoner, erfaringer og egenskaper. Kvalifikasjonene og erfaringene kan være egenskaper som vektlegges i rekruttering i lederposisjoner. Da er man mindre avhengig av at den ene partneren fungerer som en døråpner eller tilrettelegger for å bli leder.

Partnervalg fungerer som en bakenforliggende faktor for hans eller hennes suksess i arbeidslivet. Resultatene tyder på at forhold ved partnervalg har størst sammenheng med partners lederposisjon. Når variablene for forhold ved partnervalg (utdanningsnivå, alder og sektor) introduseres i modellen, reduseres sannsynligheten for å være i en lederposisjon hvis partner er leder betydelig. For partners sosiale posisjon forekommer det ikke en like stor endring mellom modellene som for partners lederposisjon.

Funnene kan tyde på en viss grad av seleksjon i partnervalg. Partnervalget kan handle om at man har like demografiske egenskaper, eksempelvis finner man ofte en partner med omtrent samme alder eller utdanningsnivå (Andrade & Thomsen, 2019; Birkelund & Heldal, 2003; Vandenberg, 1972, s. 128). Likheter i demografiske egenskaper og seleksjon i parforhold kan bety at partnerens suksess i arbeidslivet har mindre betydning for karriereutviklingen. Partneren kan ha mindre selvstendig betydning for rekruttering til lederposisjoner fordi man har lignende ressurser. Partnerens ressurser, slik som sosialt nettverk og kunnskap, kan være mindre viktig dersom man selv befinner seg i slike miljøer. At betydningen av partners lederposisjon reduseres vesentlig når forhold ved partnervalg introduseres tyder på at sammenhengen til en viss grad dreier seg om sosial seleksjon fremfor en reell betydning av partnerens lederposisjon. Likevel er det en gjenværende betydning av partners lederposisjon når seleksjon i partnervalg kontrolleres for.

At det er en gjenværende betydning av partners suksess i arbeidslivet tyder på at partneren har betydning for rekruttering til lederposisjoner, selv dersom man er likere hverandre. For eksempel kan det antas at partnerne som regel ikke arbeider i samme bedrift, og det sannsynligvis ikke er partneren som rekrutterer til lederstillinger. Da kan den ene partneren fungere som en døråpner for partneren til andre miljøer.

Selv om parforholdet kan preges av likhet, så trenger det ikke innebære at man er helt like på alle punkter som er verdsatt ved rekruttering til lederposisjoner. For eksempel kan det tenkes at partnerne har samme utdanningsnivå, men ikke samme posisjon i stillingshierarkiet. Flere menn enn kvinner har viktige posisjoner i stillingshierarkiet og knyttes til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og den vertikale yrkessegregeringen som ble introdusert tidligere (Birkelund & Petersen, 2010, s. 147; CORE, 2020; Reisel & Teigen, 2014; Teigen, 2014). Potensielle forskjeller mellom eksempelvis partnernes stilling, til tross for likheter i parforholdet på andre

egenskaper, innebærer at man antageligvis har forskjellige erfaringer, kunnskap, tilknytninger osv., som den andre partneren kan dra fordel av.

I tillegg kan partnerne tilhøre ulike deler av arbeidsmarkedet selv om parforholdet preges av likhet. Tidligere nevnte jeg at kvinner dominerer i offentlig sektor og menn dominerer i privat sektor (Fredriksen, 2019). Dette knyttes til den horisontale yrkessegregeringen. Innenfor privat sektor er det flere muligheter for karriereutvikling (Østbakken et al., 2014). Hvis partnerne tilhører ulike sektorer, bedrifter eller organisasjoner i arbeidslivet, kan det innebære tilhørighet til forskjellige miljø og sosiale nettverk. Ulike sosiale nettverk kan føre til at man har forskjellig kunnskap og informasjon om muligheter for rekruttering til lederposisjoner. Til tross for likhet i egenskaper mellom partnerne kan den ene partneren fortsatt fungere som en tilrettelegger for den andre partnerens karriere. Den gjenværende betydningen av partners egenskaper etter kontroll for forhold ved partnervalg tyder på dette.

6.1.3 Homososial reproduksjon og arbeidsdeling i parforholdet opprettholder ikke kjønnsforskjellene

Funnene fra analysene viser at sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner er sterkere for kvinner enn menn, i motsetning til forventningene basert på det teoretiske grunnlaget (hypotese 2). Kjønn trenger ikke nødvendigvis ha sammenheng med betydningen av partnerens suksess i arbeidslivet, men det kan tenkes å spille en rolle i rekruttering til lederposisjoner gjennom homososial reproduksjon eller ujevn arbeidsfordeling i parforholdet. Sistnevnte kan bety ulike betingelser for å prioritere karrieren. Disse diskuteres hver for seg.

Homososial reproduksjon

Analysene mine gir ikke grunnlag til å tro at homososial reproduksjon har betydning for rekruttering til lederposisjoner. Et uttrykk for homososial reproduksjon ville vært dersom sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner var sterkere for menn enn kvinner. Det kunne antydnet at selv dersom partneren tilrettelegger for karrieremuligheter gjennom sine sosiale nettverk og erfaring, så spiller kjønn en rolle for muligheter til å anvende disse ressursene.

Mannlige ledere har en tendens til å rekruttere eller forfremme mannlige kandidater til lederstillinger (Kanter, 1993; Teigen, 2014, s. 58). Tendensen til homososial reproduksjon kan

ha ulik innvirkning på karrieremuligheter for kvinner og menn, selv hvis den ene partneren tilrettelegger for karrieremuligheter. De sosiale nettverkene kan utvides gjennom partneren og man får tilgang til kunnskap om stillinger eller å navigere i slike miljø. På en side kan homososial reproduksjon føre til at selv om kvinner kjenner de «riktige» personene, så ekskluderes kvinnelige kandidater raskere i bedrifter med mannsdominert ledelse.

På den andre siden kan det likevel tenkes at det sosiale nettverket er gunstig. Homososial reproduksjon reduseres ved mindre usikkerhet, og bekjentskap kan være en måte å redusere usikkerheten (Kanter, 1993). Mindre usikkerhet kan videre tenkes å føre til at den ene partnerens sosiale nettverk reduserer betydningen av homososial reproduksjon. At sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner er sterkere for kvinner kan tenkes å bety at å ha en døråpner eller garantist har større betydning for kvinner enn menn.

Likevel er sammenhengen mellom partners lederposisjon og rekruttering til vanlige lederposisjoner (andre ledere) sterkere for menn enn kvinner. I rekruttering til vanlige lederposisjoner kan det tenkes å være mer homososial reproduksjon og at partnerens sosiale nettverk ikke er nok for innpass til slike lederposisjoner. Det er overraskende ettersom man skulle forvente mer usikkerhet ved evalueringskriterier i forbindelse med rekruttering til topplederstillinger fremfor andre lederstillinger. I tillegg er det rimelig å forvente at konsekvensene av å ansette feil toppleder er større, slik at det vil være mer tilbøyelighet for homososial reproduksjon.

Arbeidsfordeling i parforhold

Arbeidsfordelingen i parforholdet kan ha betydning for hvem som har mulighet til å prioritere karriereutvikling. Kvinner gjør mest husarbeid selv om det er oppslutning om likestilte betingelser for arbeids- og familietilpasning (Egeland & Drange, 2016; Halrynjo & Teigen, 2016; Halrynjo et al., 2022; Leira, 2010). Fordi sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner er sterkere for kvinner enn menn kan det antyde like betingelser for å anvende partnerens ressurser på egen karriere tross ulik arbeidsfordeling.

Mer tidsbruk på ulønnet arbeid i hjemmet frigjør mindre tid for å prioritere karrieren (Samtleben & Müller, 2022). At kvinner gjør mer husarbeid enn menn kan bety færre muligheter for å prioritere karrieren (Bittman et al., 2003; Halrynjo et al., 2022; Lima & Jensen, 2012).

Prioritering av karrieren er en viktig betingelse for å sikre forfremmelse og rekruttering til lederposisjoner (Halrynjo, 2010). Selv om den ene partneren kan tilrettelegge for karriereutvikling gjennom sine tilknytninger, kunnskap og erfaringer, så kan kjønnsdelte mønstre for arbeidsfordeling i hjemmet føre til ulikestilte betingelser til å prioritere karrieren for kvinner og menn. At partners lederposisjon har sterkere sammenheng med sannsynlighet for å være i en lederposisjon for kvinner, kan være et uttrykk for at dette ikke er tilfelle.

Karriereutvikling kan derfor ha sammenheng med arbeidsfordeling i parforholdet. Arbeidsfordelingen må likevel ses i sammenheng med ledelsesnivået og ressurser man bidrar med i parforholdet. Hvis man bidrar med mer ressurser i parforholdet er det mer rasjonelt at man får større mulighet til å fokusere på inntektsgivende arbeid, slik at man som enhet fungerer best mulig (Dillon, 2014, s. 262). Man har funnet at større økonomisk bidrag til parforholdet gjør at kvinner reduserer innsatsen i husarbeidet og at inntekten fungerer som forhandlingskraft (Bittman et al., 2003). Det er rimelig å forvente at kandidater til topplederstillinger har mer forhandlingskraft fordi de antageligvis har høyere inntekt og innflytelse i arbeidslivet. Høyere inntekt kan bety mindre husarbeid, og mer tid til karriereutvikling, og at man i større grad kan anvende ressursene fra partneren. Videre kan det føre til at det er mer sannsynlig at man befinner seg i eller rekrutteres til lederposisjoner. En sterkere sammenheng mellom partners lederposisjon og topplederstilling for kvinner enn menn kan tyde på at kvinnen har mer forhandlingskraft i parforholdet.

Arbeidsfordeling henger også sammen med kjønnsroller. Kjønnsroller varierer med klasseposisjon, og lavere utdanning eller at mannen arbeider i privat sektor øker sannsynligheten for kjønnsstradisjonelle mønstre (Kitterød & Lappegård, 2012; Reisel & Teigen, 2014, s. 19; Stefansen, 2011). Ledere på lavere nivå har nok ikke like høy klasseposisjon som toppledere. Fordi sammenhengen mellom partners lederposisjon og rekruttering til lederstilling på lavere nivå (andre ledere) er sterkere for menn enn kvinner kan det tenkes at muligheter for å prioritere karriereutvikling på dette nivået preges av mer kjønnsstradisjonelle mønstre.

Analysene mine indikerer ikke at homososial reproduksjon eller ujevn arbeidsfordeling opprettholder kjønnsforskjellene i ledelse. Dog måler ikke analysene faktorene direkte, slik at det må konkluderes med forsiktighet. I tillegg tyder analysene på at kjønnsforskjellene ikke er statistisk signifikant.

6.2 Familieliv

Over har jeg diskutert rollen partner spiller for rekruttering til lederposisjoner. Sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner skyldes til dels sosial seleksjon i partnervalg, men det er en gjenværende sammenheng etter kontroll for disse variablene. Det indikerer at den ene partnerens sosiale nettverk og kunnskap kan være gunstig for den andre partnerens rekruttering til lederposisjoner.

Sammenhengen mellom forhold ved partner og rekruttering til lederposisjoner kan tenkes å ikke skyldes forhold ved partner, men familielivet. Hvis familielivet har betydning for sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner, ville man forvente å se en reduksjon i sammenhengen når familieliv (barn og sivilstatus) introduseres i modellen (hypotese 4a og 4b). Studien min finner ingen endringer for majoriteten av variablene, og der det forekommer endringer er disse små. Funnene mine tyder derfor på at familielivet ikke har betydning for sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner. Derimot har familielivet en selvstendig betydning for tilgang til lederposisjoner.

Det var flere grunner til å forvente at betydningen av familielivet ikke er lik for kvinner og menn, og heller ikke for sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner. En grunn er skjevfordeling av omsorgsansvar og karrierelogikkens spilleregler (Halrynjo, 2010; Halrynjo & Fekjær, 2020; Halrynjo et al., 2022; Halrynjo & Lyng, 2010; Hardoy et al., 2017a). Tidkrevende lederjobber og omsorgsansvar kan være vanskelig å kombinere (Colbjørnsen, 2013). Dersom partneren fungerer som en tilrettelegger, kan det tenkes at familielivet har ulik betydning for kvinner og menns mulighet til å anvende ressursene man får via partneren. Kvinner tar hovedansvar for barn og har mindre valgfrihet i fordeling av omsorgsansvaret (Brandth & Kvande, 2016; Ellingsæter, 2016, Halrynjo & Teigen, 2016; Halrynjo et al., 2022; Hardoy et al., 2017a; Lima & Jensen, 2012). Hun reduserer også ofte forpliktelsen fra jobb og karriere til omsorgsansvar etter familieførøkelse (Halrynjo & Lyng, 2010; Høgsnes et al., 2009; Schøne, 2015; Toft & Jarness, 2021). Selv om dette avvises for å være langsiktige karriereomkostninger, så er kontinuerlig tilknytning til arbeidslivet viktig for karriereutviklingen (Halrynjo & Lyng, 2010; Kunze, 2016). Man skulle derfor tro at familielivet

hadde ulik betydning for sammenhengen mellom partners suksess og tilgang til lederstillinger for kvinner og menn.

En annen grunn til å forvente ulik betydning av familielivet er forestillingen av kvinnelige og mannlige arbeidstakere. Forestillingene knytter seg til den mannlige forsørgermodellen, hvor menn forsørger familien gjennom lønnet arbeid og kvinnen har hovedansvar for omsorg (Ellingsæter & Kitterød, 2021). En annen grunn er balansen mellom fritid og arbeid som preger kvinners arbeidsmarkedsdeltakelse, og at far har større valgfrihet enn mor i arbeidsfordeling og omsorgsansvar (Brandth & Kvande, 2016; Ellingsæter, 2016; Halrynjo & Teigen, 2016, s. 24). Disse kan tenkes å være potensielle hindre som påvirker ressursene man tilegner seg via partneren. Det kan bety at kvinner og menn til tross for fordeler ved partners suksess ikke møter likestilte betingelser for karriereutvikling fra partnere. Imidlertid forblir sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner uendret for kvinner og menn ved å kontrollere for familieliv. Det kan bety at verken skjevfordeling av omsorgsansvar eller ulike forestillinger har betydning for muligheten til å bruke partners ressurser på egne karrieremuligheter.

Selv om partners sosiale posisjon og lederposisjon hovedsakelig forblir uendret fant jeg en økning for partners lederposisjon når variablene for familieliv ble introdusert. En årsak til dette kan være fordi ekteskap har positiv påvirkning på karriereutvikling (Høgsnes et al., 2008, 2009). Samtidig har man funnet at økt produktivitet ikke skyldes ekteskapet i seg selv, men egenskaper som verdsettes av både arbeidsgivere og i partnervalg (Høgsnes et al., 2008, 2009). Slike egenskaper er for eksempel å være arbeidsom eller pliktoppfyllende (Høgsnes et al., 2009, s. 355). Egenskapene vil være gunstige for å anvende ressursene man tilegner seg via partneren. Da kan det tenkes at økningen for sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner ved å introdusere familieliv egentlig skyldes egenskaper som verdsettes av arbeidsgivere og partnere, fremfor familielivet i seg selv.

Mine funn tyder ikke på at familielivet har stor betydning for sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner. Introduksjonen av barn og sivilstatus fører ikke til særlige endringer i koeffisientene for partners suksess i arbeidslivet. Til tross for at familielivet ikke har betydning for sammenhengen mellom partners suksess og rekruttering til lederposisjoner, så har det en selvstendig betydning for karriereutvikling. Funnene mine er i tråd med tidligere forskning på sammenhengen mellom barn og sivilstatus. Hovedfokuset og

bidraget ved studien er rollen partners suksess i arbeidslivet spiller for rekruttering til lederposisjoner. Barn og sivilstatus' selvstendige effekt diskuteres derfor ikke mer inngående. I stedet henvises det til forskningslitteraturen som ble presentert i teorikapittelet (punkt 3.4).

6.3 Noen forbehold ved studien

Et viktig forbehold ved studien er å trekke slutninger om årsakssammenhenger. Studien undersøker sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet for rekruttering til lederposisjoner. Jeg finner en reell positiv sammenheng mellom partners suksess og rekruttering til lederposisjoner. Funnene kan dog skyldes at jeg har utelatt viktige relevante variabler som ikke er kontrollert for, eller at det er en omvendt/gjensidig årsakssammenheng. Andre relevante variabler kan tenkes å være individuelle kjennetegn som villighet til å ta risiko eller karrierededikasjon, men også inntektsnivå, nåværende stilling, arbeidstimer i uka osv.

At jeg finner en sammenheng mellom partners suksess og rekruttering til lederposisjoner innebærer heller ikke at jeg kan trekke slutninger om årsakene til sammenhengen. Mulige årsaker kan postuleres gjennom teorien, men avhenger av empiriske tester for å trekke slutninger om årsakssammenhenger. Dermed fungerer studien som en byggestein for videre forskning. Studien understreker *at* det er en sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og lederposisjoner, men videre forskning burde undersøke *hvorfor* det er slik. Det kunne vært undersøkt gjennom metoder som kan ta hensyn til konfunderende faktorer og årsaksretning. Noen eksempler er fasteffektsmodellen¹⁶ på individnivå, naturlige eksperimenter¹⁷ eller instrumentvariabel-metoden¹⁸.

I diskusjonen har jeg vektlagt funnene fra de multinomiske logistiske regresjonskoeffisientene (relative risiko ratioer). Mood (2010) har som nevnt argumentert for at logistiske regresjonskoeffisienter ikke kan tolkes som et mål på effekter på grunn av uobservert heterogenitet. I sammenligningen av kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn har jeg likevel tatt utgangspunkt i estimatene fra relative sannsynligheter (relative risiko ratio) og ikke

¹⁶ Metoden kontrollerer for tidsinvariante variabler som vanskelig lar seg måle slik at mulighetene for å trekke årsaksslutninger styrkes (Ringdal & Wiborg, 2022, s. 50).

¹⁷ Metoden tillater at man kan undersøke hvorvidt forholdene er ekte, og ikke et resultat av konteksten, gjennom å manipulere miljøet man tester det kausale forholdet i (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 6, 12).

¹⁸ Om metoden se: Angrist & Pischke (2015) kapittel 3.

gjennomsnittlige marginaleffekter (AME) (Mood, 2010). Begrunnelsen er at relative risiko ratio ikke er avhengige av andelen i de ulike kategoriene (Erikson & Jonsson, 1996, referert i Hellevik, 2007, s. 1105)¹⁹. Andelene toppledere er lavere enn andre ledere for kvinner og menn, som gjør det vanskelig å sammenligne gjennomsnittlige marginaleffekter. Forskjellene i de absolutte sannsynlighetene er også små, men dette indikerer mer at det er få ledere i utvalget, enn en god målestokk på størrelse på eventuelle effekter. De relative sannsynlighetene (relative risiko ratio) gir et annet innblikk i prosessene mellom kvinner og menn, og mellom ulike typer lederstillinger. Jeg argumenterer derfor for at relative sannsynligheter, som relative risiko ratio, er bedre egnet for å belyse at de underliggende prosessene er like for andre ledere og toppledere.

Ettersom det er et fåtall i utvalget som er ledere kunne det ha styrket konklusjonene mine dersom jeg hadde et større utvalg. Utvalget er trukket tilfeldig ved en dataalgoritme, som ikke truer utvalgets representativitet. Imidlertid er utvalget begrenset for partners alder i etterkant av paneltrekket, slik at denne avgrensningen kan tenkes å ha hatt betydning for utvalget. Særlig for kategorien toppleder preges funnene av mangel på statistisk signifikans. Det kan bety enten at det ikke er en sammenheng, eller at alle relevante variabler ikke er kontrollert for (Midtbø, 2016, s. 94). At jeg ikke får statistisk signifikante funn øker risikoen for at jeg feilaktig trekker en konklusjon om at det ikke er en sammenheng, selv om det er det (Skog, 2004, s. 103).

En stor motivasjon bak studien var å undersøke hvilken rolle partner spiller for rekruttering til lederposisjoner. Grunnet problemstillingens formulering ble datasettet avgrenset til å inkludere individer som var koblet til partner. Selv om avgrensningen ikke truer utvalgets representativitet kunne det vært interessant å inkludere individer i datasettet som ikke var koblet mot partner. Det kunne styrket slutningene dersom det var mulig å sammenligne individenes sannsynlighet for å være i en lederposisjon hvis man har partner mot å ikke ha partner. Tross denne begrensningen bidrar studien med innsikt for partners sammenheng med egen sannsynlighet for å bli leder.

6.4 Avsluttende bemerkninger og videre forskning

Overordnet er hovedfunnet fra studien at det er en positiv sammenheng mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner. Det gjelder for kvinner og menn, samt på ulike

¹⁹ Begrunnelsen har blitt kritisert (se Hellevik, 2007).

ledernivå. Studien bidrar med ny kunnskap om kjønnsubalanse i ledelse på tre punkter. For det første bidrar studien til forskningslitteraturen ved å slå fast at partners suksess i arbeidslivet (partners sosiale posisjon og lederposisjon) har en sammenheng med egen sannsynlighet for å bli leder. Sannsynligheten for å være i en lederposisjon øker mest dersom partneren er leder. Det kan bety at partneren gir tilgang til relevante og viktige sosiale nettverk eller annen verdifull kunnskap og erfaring. For det andre skyldes en del av sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner partnervalg. Ved å kontrollere for forhold ved partnervalg (utdanningsnivå, alder og sektor for begge partnerne) forsvinner en del av sammenhengen. Endringene kan peke på at man til en viss grad selekteres på karrierefremmende egenskaper i parforhold. Likevel er det en gjenværende betydning av partners suksess i arbeidslivet, som kan bety at noe av sammenhengen ikke kan forklares gjennom partnervalg alene. Til sist har familielivet (barn og sivilstatus) ikke betydning for sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner. Familielivet har derimot en selvstendig effekt på karriereutvikling, i tråd med tidligere forskning.

Når ulike forhold ved partnerrelasjoner har forskjellig betydning for rekruttering til lederposisjoner, kan det bidra til å opprettholde det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og mannsdominansen i ledelse. Studien har tettet kunnskapshull i den omfattende forskningslitteraturen hva gjelder partnerrelasjoner. I tillegg har studien undersøkt rekruttering til lederposisjoner på høyere og lavere nivå, som har vært mindre utforsket tidligere.

Som nevnt bekrefter studien at det er en sammenheng mellom rekruttering til lederposisjoner og partnerrelasjoner. Imidlertid forteller ikke funnene om mekanismer eller forklaringer som kan ligge til grunn for sammenhengene. Jeg foreslår i diskusjonen flere plausible forklaringer, basert på det teoretiske rammeverket og tidligere forskning. En oppfordring til videre forskning er derfor å undersøke hvilke mekanismer som kan ligge til grunn for sammenhengen mellom partners suksess i arbeidslivet og rekruttering til lederposisjoner.

7. Kilder

- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labour Economics*, 21, 145-177. DOI: 10.1086/344126
- Allison, P. (2012, 08. oktober). How Relevant is the Independence of Irrelevant Alternatives? Hentet 28.03.2022 fra <https://statisticalhorizons.com/ia/>
- Andrade, S. B. & Thomsen, J-P. (2019). Educational assortative mating: a micro-educational approach. *The British Journal of Sociology*, 70(4), 1245-1275. DOI: 10.1111/1468-4446.12488
- Angrist, J. D. & Pischke, J-S. (2015). *Mastering 'Metrics: The Path from Cause to Effect*. Princeton: Princeton University Press.
- Aral, S. (2016). The Future of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 121(6), 1931-1939. DOI: 10.1086/686293
- Aral, S. & Alstynne, M. V. (2011). The Diversity-Bandwidth Trade-off. *American Journal of Sociology*, 117, 90-171. DOI: 10.1086/661238
- Arne-kampanjen. (u.å.). Velkommen til Arne kampanjen. Hentet 22. februar 2022 fra <https://arnekampanjen.no/>
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K. M. (2014). Hva betyr høy yrkesdeltakelse for kjønnssegregering? I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 108-118). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Baxter, J. & Wright, E. O. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden and Australia. *Gender & Society*, 14(2), 275-294. doi: 10.1177/089124300014002004
- Bihagen, E. & Ohls, M. (2006). The Glass Ceiling – Where is it? Women's and Men's Career Prospects in the Private vs. the Public Sector in Sweden 1979-2000. *The Sociological Review*, 54(1), 20-47. doi:10.1111/j.1467-954X.2006.00600.x
- Birkelund, G. E. & Heldal, J. (2003). Who Marries Whom? Educational Homogamy in Norway. *Demographic Research*, 8, 1-30. DOI: 10.4054/DemRes.2003.8.1
- Birkelund, G. E. & Petersen, T. (2010). Det norske likestillingsparadokset: Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. I I. Frønes & L. Kjølørød (Red.), *Det norske samfunn* (6. utg., s. 144- 163). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N. & Matheson, G. (2003). When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work. *American Journal of Sociology*, 109, 186-214. DOI: 10.1086/378341

- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. I J. G. Richardson (Red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241-260). New York: Greenwood Press.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016). Fedrekvoten som en del av likestillingspolitikken: er jobben gjort? I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 80-98). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Breen, R. & Jonsson, J. O. (2000). Analyzing Educational Careers: A Multinomial Transition Model. *American Sociological Review*, 65(5), 754-772. DOI: 10.2307/2657545
- Brown, D. W. & Konrad, A. M. (2001). Granovetter Was Right. The Importance of Weak Ties to a Contemporary Job Search. *Group & Organization Management*, 26(4), 434-462. DOI: 10.1177/1059601101264003
- Budig, M. J. & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225. DOI: 10.2307/2657415
- Burt, R. S. (2004). Structural Holes and Good Ideas. *American Journal of Sociology*, 110(2), 349-399. DOI: 10.1086/421787
- Burt, R. S. (2007). Secondhand Brokerage: Evidence on the Importance of Local Structure for Managers, Bankers, and Analysts. *The Academy of Management Journal*, 50, 119-148. DOI: 10.5465/AMJ.2007.24162082
- Buss, D. M. & Barnes, M. (1986). Preferences in Human Mate Selection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 559-570. DOI: 10.1037/0022-3514.50.3.559
- Carli, L. L. & Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 514-527. DOI 10.1108/GM-02-2015-0007
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., Torres, A. & Wahl, A. (2018). Women at the top of tourism organizations: Views from the glass roof. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(4), 397-422. DOI: 10.1080/15332845.2018.1449551
- Charles, M. (2005). National Skill Regimes, Postindustrialism, and Sex Segregation. *Social Politics*, 12(2), 289-316. doi:10.1093/sp/jxi015
- Cheng, S. & Long, J. S. (2007). Testing for IIA in the Multinomial Logit Model. *Sociological Methods & Research*, 35(4), 583-600. Doi: [10.1177/0049124106292361](https://doi.org/10.1177/0049124106292361)
- Colbjørnsen, T. (2013). Norske ledere i et nytt århundre - hva skjer? I R. Rønning, W.

- Brochs-Haukedal, L. Glasø & S. Berge Matthiesen (Red.), *Livet som leder. Lederundersøkelsen 3.0* (s. 27-46). Bergen: Fagbokforlaget.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass: Belknap Press.
- Cook, A. & Glass, C. (2014). Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis. *Gender, Work and Organization*, 21, 91-103.
DOI: 10.1111/gwao.12018
- CORE (2020, 11. august). CORE Topplederbarometer 2020. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer-2020/flak/core-topplederbarometer-2020.pdf>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2): 655–682. DOI: 10.1353/sof.2001.0091
- Dillon, M. (2014). *Introduction to Sociological Theory: Theorists, Concepts and their Applicability to the Twenty-First Century* (2 utg.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Egeland, C. & Drange, I. (2016). Å ta ansvar - deltidsvalgets ideologiske dimensjon: Begrunnelser for deltidsvalg i Norge. I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 122-141). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A. L. (2013). Scandinavian welfare states and gender (de)segregation: Recent trends and processes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), 501-518.
doi:[10.1177/0143831X13491616](https://doi.org/10.1177/0143831X13491616)
- Ellingsæter, A. L. (2016). Mødre og jobb - i evig ubalanse? I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 37-53). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A. L. & Kitterød, R. H. (2021). Den mannlige forsørgeren. Endringer i praksis og idealer belyst ved utvalgte forskningsbidrag. (Notat). Hentet 15.03.2022 fra <https://hdl.handle.net/11250/2977016>
- Evertsson, M. & Neramo, M. (2004). Dependence within Families and the Division of Labor: Comparing Sweden and the United States. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1272-1286. <https://www.jstor.org/stable/3600339>
- Evertsson, M. & Neramo, M. (2007). Changing Resources and the Division of Housework: A Longitudinal Study of Swedish Couples. *European Sociological Review*, 23(4), 455-470. DOI:10.1093/esr/jcm018
- Fisman, R., Iyengar, S. S., Kamenica, E. & Simonson, I. (2006). Gender Differences in Mate Selection: Evidence From a Speed Dating Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 121(2), 673-697. DOI: 10.1162/qjec.2006.121.2.673
- FN-sambandet (sist oppdatert: 2021, 03. mars). Norge og menneskerettighetene. Hentet 07.

- mars 2022 fra <https://www.fn.no/tema/menneskerettigheter/norge-og-menneskerettighetene>
- Fredriksen, K. (2019, 05. mars). På stedet hvil: Kvinner dominerer offentlig sektor, menn privat sektor. SSB. Hentet 06. januar 2022 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/pa-stedet-hvil-kvinner-dominerer-offentlig-sektor-og-menn-privat>
- Fugleberg, O. A., Småstuen, M. C. & Tufte, P. A. (2018). *Innføring i logistisk regresjon: Med eksempler på analyse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ganzeboom, H. B. G., De Graaf, P. M. & Treiman, D. J. (1992). A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, 21, 1-56. DOI: 10.1016/0049-089X(92)90017-B
- Gram, K. H. (2021, 04. mars). Stadig flere kvinner blant ledere. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stadig-flere-kvinner-blant-ledere>
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. <http://www.jstor.org/stable/2776392>.
- Greitemeyer, T. (2007). What do men and women want in a partner? Are educated partners always more desirable? *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 180-194. doi:10.1016/j.jesp.2006.02.006
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2.utg). Bergen: Fagbokforlaget.
- Gulbrandsen, T., Engelstad, F., Klausen, T. B., Skjeie, H. & Teigen, M. (2002). *Norske Makteliter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halrynjo, S. (2010). *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler* (Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/handle/10852/15151>
- Halrynjo, S. (2014). Arbeidsliv og familieliv - klassesdelt og kjønnsdelt. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 186-204). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halrynjo, S. (2015). Kjønn, topplederkarriere og familie. I M. Teigen (Red.), *Virkninger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv* (s. 97-119). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halrynjo, S. & Fekjær, S. B. (2020). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer. Likestilte idealer - kjønnskjevne mønstre* (Rapport 2020:9) Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2658828>
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion?

- Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2), 321-343.
DOI: 10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørersrett - mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2), 249-280.
doi:10.18261/ISSN1504-291X-2010-02-03
- Halrynjo, S. & Teigen, M. (2016). Ulik likestilling i arbeidslivet. I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 13-36). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halrynjo, S., Kitterød, R. H., & Teigen, M. (2015). Hvorfor så få kvinner på toppen i norsk næringsliv? – En analyse av hva topplederne selv sier. *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1-2), 111-136. doi:10.18261/ISSN1504-7989-2015-01-02-07
- Halrynjo, S., Kitterød, R. H., Mangset, M. & Skorge, Ø. S. (2022). *CORE næringslivsstudie-kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter*. (Rapport 2022:4). Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2984123>
- Hansen, M. T. (1999). The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organization Subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44, 82-111. DOI: 10.2307/2667032
- Hansen, M. N., Flemmen, M. & Andersen, P. L. (2009). The Oslo register data class scheme (ORDC): final report from the classification project. *Memorandum 1*: 1-22. Hentet fra https://www.sv.uio.no/iss/english/research/publications/memoranda/pdfs/memorandum_01_09.pdf
- Hansen, T., Hellevik, T., Herlofson, K., Jensen, R. S, Lima, I. & Slagsvold, B. (2012). Innledning. I T. Hansen & B. Slagsvold (Red.), *Likestilling hjemme* (s. 13-22). NOVA Rapport 8/2012. Hentet fra <https://hdl.handle.net/20.500.12199/5048>
- Hansen, M. N. & Mastekaasa, A. (2010). Utdanning: stabilitet og endring. I I. Frønes & L. Kjølrsrød (Red.), *Det norske samfunn* (6. utg., s. 116-143). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K. M. (2017a). Children and the gender gap in management. *Labour Economics*, 47, 124-137.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.009>
- Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K. M. (2017b). Kjønnforskjeller i ledelse: Kohort eller-livsløp? *Søkelys på arbeidslivet*, 34(1-2), 95-107. DOI: 10.18261/issn-1504-7989-2017-01-02-06
- Haveman, H. A. & Beresford, L. S. (2012). If You're So Smart, Why Aren't You the Boss?

- Explaining the Persistent Vertical Gender Gap in Management. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, 114-130. DOI: 10.1177/0002716211418443
- Hellevik, O. (2007). 'Margin Insensitivity' and the Analysis of Educational Inequality. *Czech Sociological Review*, 43(6), 1095-1119. DOI: 10.13060/00380288.2007.43.6.01
- Holst, C., Skjeie, H. & Teigen, M. (2019). Likestillingspolitikk og europeisk integrasjon. I C. Holst, H. Skjeie & M. Teigen (Red.), *Europeisering av nordisk likestillingspolitikk* (s. 11–34). Hentet 19.04.2021 fra <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2641225>
- Hudson, M., Netto, G. Noon, M., Sosenko, F., de Lima, P. & Kamenou-Aigbekaen, N. (2017). Ethnicity and low wage traps: favouritism, homosocial reproduction and economic marginalization. *Work, employment and society*, 31(6), 992-1009. DOI: 10.1177/0950017016674898
- Høgsnes, G., Penner, A. & Petersen, T. (2008). Menns lønnspremie fra ekteskap: sortering eller påvirkning versus ulik belønning. *Sosiologisk tidsskrift*, 16, 211-236. doi:10.18261/ISSN1504-2928-2008-03-01
- Høgsnes, G., Penner, A. & Petersen, T. (2009). Betydningen av ekteskap og barn for kvinners lønn: Sortering på stillinger versus ulik lønn for likt arbeid. *Sosiologisk tidsskrift*, 17, 353-379. doi:10.18261/ISSN1504-2928-2009-04-04
- Jann, B. (2019). ISCOGEN: Stata module to translate ISCO codes. Hentet fra <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s458665.html>
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5.utg). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kalmijn, M. (1991). Status Homogamy in the United States. *American Journal of Sociology*, 97(2), 496-523. DOI: 10.1086/229786
- Kan, M. Y. (2008). Does gender trump money? Housework hours of husbands and wives in Britain. *Work, employment and society*, 22, 45-66. DOI: 10.1177/0950017007087416
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Kenrick, D. T., Sadalla, E. K., Groth, G. & Trost, M. R. (1990). Evolution, Traits, and the Stages of Human Courtship: Qualifying the Parental Investment Model. *Journal of Personality*, 58, 97-116. DOI: 10.1111/j.1467-6494.1990.tb00909.x
- Kitterød, R. H. & Lappegård, T. (2012). A Typology of Work-Family Arrangements Among Dual-Earner Couples in Norway. *Family Relations: Interdisciplinary Journal of*

- Applied Family Studies*, 61(4), 671-685. DOI:10.1111/j.1741-3729.2012.00725.x
- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2010, 01.mars). Når jobber hun minst like mye som han?
Hentet fra
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/naar-jobber-hun-minst-li-ke-mye-som-han>
- Korpi, W., Ferrarini, T. & Englund, S. (2013). Women's Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined. *Social Politics*, 20, 1-40. DOI: 10.1093/sp/jxs028
- Kunze, A. (2016). Mødres karriereprogresjon. I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 162-178). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Leira, A. (2010). Familier og velferdsstat - en ny kompleksitet. I I. Frønes & L. Kjølsvold (Red.), *Det norske samfunn* (6. utg., s. 237-260). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Lima, I. & Jensen, R. S. (2012). Arbeidsdeling hjemme: hvilken betydning har livsfase, yrkestilknytning, sosial klasse og bosted? I T. Hansen & B. Slagsvold (Red.), *Likestilling hjemme* (s. 43-92). NOVA Rapport 8/2012. Hentet fra
<https://hdl.handle.net/20.500.12199/5048>
- Long, J. S. & Freese, J. (2006). *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata* (2.utg). Texas: Stata Press.
- Loseke, D. R. (2017). *Methodological Thinking: Basic Principles of Social Research Design* (2.utg). Los Angeles: SAGE.
- Lyng, S. T. & Stefansen, K. (2016). Godt nok foreldreskap? Arbeid-familie-tilpasninger blant mødre og fedre i konkurranseintensive karrierejobber. I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 179-199). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lyngstad, T. H. & Skardhamar, T. (2011). Nordic Register Data and Their Untapped Potential for Criminological Knowledge. *Crime and Justice*, 40, 613-645.
doi:10.1086/658881
- Mare, R. D. (1981). Change and Stability in Educational Stratification. *American Sociological Review*, 46, 72-87. DOI: 10.2307/2095027
- Mare, R. D. (2016). Educational Homogamy in Two Gilded Ages: Evidence from Inter-generational Social Mobility Data. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 663, 117-139. DOI: 10.1177/0002716215596967

- Mandel, H. & Semyonov, M. (2006). A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910-1949. DOI: 10.1086/499912
- Mehmetoglu, M. & Jakobsen, T. G. (2017). *Applied regression using Stata. A guide for the Social Sciences*. London: SAGE
- Midtbø, T. (2016). *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere: Med eksempler i Stata*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mood, C. (2010). Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review*, 26, 67-82. DOI: 10.1093/esr/jcp006
- Moore, D. S., Notz, W. I., & Fligner, M. A. (2018). *The Basic Practice of Statistics* (8. utg.). New York: Macmillan Education.
- Nadim, M. (2016). Det mannlige forsørgeridealet under press: Forestillinger om småbarnsmødres arbeid blant etterkommere av innvandrere. I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 142-161). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Petersen, T. (2002). Likestilling i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(4), 443-478. DOI:10.18261/ISSN1504-291X-2002-04-01
- Petersen, T., Penner, A. M. & Høgsnes, G. (2014). From Motherhood Penalties to Husband Premia: The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway. *American Journal of Sociology*, 119(5), 1434-1472. DOI: 10.1086/674571
- Pettersen, S. V., Kjeldstad, R. & Nymoen, E. H. (2007). Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid. I E. Kvande & B. Rasmussen (Red.), *Arbeidslivets klemmer: Paradokser i det nye arbeidslivet* (s.168-195). Bergen: Fagbokforlaget.
- Ragin, C. C. & Amoroso, L. M. (2019). *Constructing Social Research: The Unity and Diversity of Method* (3 utg.). California: SAGE.
- Reagans, R. & McEvily, B. (2003). Network Structure and Knowledge Transfer: The Effects of Cohesion and Range. *Administrative Science Quarterly*, 48, 240-267. DOI: 10.2307/3556658
- Reagans, R. & Zuckerman, E. W. (2001). Networks, Diversity, and Productivity: The Social Capital of Corporate R&D Teams. *Organization Science*, 12(4), 502-517. DOI: 10.1287/orsc.12.4.502.10637
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 11-28). Oslo:

- Gyldendal Akademisk.
- Ringdal, K. & Wiborg, Ø. (2022). *Lær deg Stata: Innføring i statistisk dataanalyse* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Risman, B. J. (2011). Gender as Structure or Trump Card? *Journal of Family Theory & Review*, 3, 18-22. DOI:10.1111/j.1756-2589.2010.00076.x
- Rodan, S. & Galunic, C. (2004). More than Network Structure: How Knowledge Heterogeneity Influences Managerial Performance and Innovativeness. *Strategic Management Journal*, 25(6), 541-562. DOI: 10.1002/smj.398
- Ryste, M. E. & Ikdahl, I. (sist oppdatert: 2021, 02. juli). likestilling. Hentet 11. februar 2022 fra <https://snl.no/likestilling>
- Rønning, I. K. & Ørstavik, K. (sist oppdatert: 19.februar 2022). Sylvi provosert over Ernas Arne-stunt. Hentet fra <https://www.nrk.no/norge/sylvi-provosert-over-ernas-navneendring-til-arne-1.15860206>
- Rønsen, M. & Kitterød, R. H. (2015). Gender-Equalizing Family Policies and Mothers' Entry into Paid Work: Recent Evidence From Norway. *Feminist Economics*, 21, 59-89. <https://doi.org/10.1080/13545701.2014.927584>
- Samtleben, C. & Müller, K-U. (2022). Care and careers: Gender (in)equality in unpaid care, housework and employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 77. DOI: 10.1016/j.rssm.2021.100659
- Sandal, G. M. & Matthiesen, S. B. (2013). Kvinner og menn i lederposisjoner: Spiller det noen rolle? I R. Rønning, W. Brochs-Haukedal, L. Glasø & S. Berge Matthiesen (Red.), *Livet som leder. Lederundersøkelsen 3.0* (s. 273-288). Bergen: Fagbokforlaget.
- Schulz, J. (2011). Framing Couple Time and Togetherness Among American and Norwegian Professional Couples. I K. Hanson & A. Garey (Red.), *At the Heart of Work and Family: Building on the Work of Arlie Hochschild* (85-99). Rutgers University Press.
- Schulz, J. (2013). Channeling Time and Energy to Work and Home. I G. Koch & S. E. Buchanan (Red.), *Impediments to Empathy: Studies on Emotional Labour, Commodification and Time Binds* (49-64). Campus Verlag: University of Chicago Press. DOI:10.18261/ISSN1504-7989-2015-04-05
- Schwartz, C. R. (2013). Trends and Variation in Assortative Mating: Causes and Consequences. *Annual Review of Sociology*, 39, 451-470. DOI: 10.1146/annurev-soc-071312-145544

- Schwartz, C. R. & Mare, R. D. (2005). Trends in educational assortative mating from 1940 to 2003. *Demography*, 42(4), 621-646. DOI: 10.1353/dem.2005.0036
- Schwartz, C. R. & Mare, R. D. (2012). The Proximate Determinants of Educational Homogamy: The Effects of First Marriage, Marital Dissolution, Remarriage, and Educational Upgrading. *Demography*, 49, 629-650. DOI 10.1007/s13524-012-0093-0
- Schøne, P. (2015). Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(4), 360-376.
- Seehuus, S. & Reisel, L. (2017). Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(3), 284-310. DOI: 10.18261/issn.1504-291X-2017-03-02
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skog, O.-J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming* (2.utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Solberg, A. G. (2012). *Et kjønnsperspektiv på innovasjonsledelse* (Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/handle/10852/34926>
- SSB (u.å.). Fakta om likestilling. Hentet 06. januar 2022 fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- SSB (2001). Norsk standard for utdanningsgruppering. Revidert 2000 Bokmål. Hentet fra https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_c617/nos_c617.pdf
- SSB (2012). Standard for institusjonell sektorgruppering. Hentet fra <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/39/versjon/92/versjoner>
- SSB (2020, 30. april). Yrkeskatalogen. Hentet 12.01.2022 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/yrkeskatalogen>
- Stafsudd, A. (2006). People are strange when you're a stranger: senior executives select similar successors. *European Management Review*, 3(3), 177-189. DOI: 10.1057/palgrave.emr.1500062
- Stauder, J. & Röhlke, L. (2022). The partner market as a resource in couples' bargaining on housework division. *Journal of Marriage and Family*, 84(2), 612-635. DOI: 10.1111/jomf.12802
- Stefansen, K. (2011). *Foreldreskap i småbarnsfamilien: Klassekultur og sosial reproduksjon* (Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/handle/10852/15408?locale-attribute=en>
- Storvik, A. E. (2006). Glasstaket - metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og

- rekruttering i staten. *Sosiologisk tidsskrift*, 14, 219-253.
doi:10.18261/ISSN1504-2928-2006-03-02
- Storvik, A. E. & Abrahamsen, B. (2019). Karriereforventninger under glasstaket: Kvinner i starten av en ingeniørkarriere. *Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 4, 30-52. DOI: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7577/sjvd.3247>
- Storvik, A. E. & Schøne, P. (2008). In search of the glass ceiling: gender and recruitment to management in Norway's state bureaucracy. *The British Journal of Sociology*, 59(4), 729-755. DOI: 10.1111/j.1468-4446.2008.00217.x
- Sullivan, O. & Gershuny, J. (2016). Change in Spousal Human Capital and Housework: A Longitudinal Analysis. *European Sociological Review*, 32(6), 864-880.
doi: 10.1093/esr/jcw043
- Svartdal, F. (2020, 3. april). Reliabilitet. Hentet 31.mars 2022 fra <https://snl.no/reliabilitet>
- Teigen, M. (2014). Kjønnssdeling på langs. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 48-64). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Teigen, M. (2021). The making and circulation of gender quotas. I H. Byrkjeflot, L. Mjøset, M. Mordhorst & K. Petersen (Red.), *The Making and Circulation of Nordic models, Ideas and Images* (s. 192-208). Routledge. DOI: 10.4324/9781003156925-12
- Teigen, M. & Skjeie, H. (2017). The Nordic Gender Equality Model. I O. Knutsen (Red.), *The Nordic Models in Political Science. Challenged but still viable?* (s. 125-147). Bergen: Fagbokforlaget.
- Toft, M. & Jarness, V. (2021). Upper-class romance: homogamy at the apex of class structure. *European Societies*, 23, 71-97.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823009>
- Tufte, P.A. (2000). *En intuitiv innføring i logistisk regresjon* (Arbeidsnotat nr. 8). SIFO
Hentet 26.01.2022 fra
https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/5950/file48351_arbeidsnotat08-2000web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UCLA: Statistical Consulting Group (u.å.). Multinomial Logistic Regression. Stata Annotated Output. Hentet 28.01.2022 fra
<https://stats.oarc.ucla.edu/stata/output/multinomial-logistic-regression/>
- Vandenberg, S. G. (1972). Assortative Mating, or Who Marries Whom? *Behavior Genetics*, 2(2-3), 127-157. DOI: 10.1007/BF01065686
- Wagner, S., Boertien, D. & Gørtz, M. (2020). The Wealth of Parents: Trends Over Time in Assortative Mating Based on Parental Wealth. *Demography*, 57, 1809-1831.

<https://doi.org/10.1007/s13524-020-00906-3>

World Economic Forum (2021). Global Gender Gap Report 2021. Hentet fra

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>

Yap, M. & Konrad, A. M. (2009). Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass Ceiling? *Industrial relations*, 64(4), 593-619. DOI: <https://doi.org/10.7202/038875ar>

Østbakken, K. M. (2014). Kjønn, lønn og barn - hva betyr barn for timelønnsnivået til kvinner og menn? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(3), 229-248.
doi:10.18261/ISSN1504-7989-2014-03-02

Østbakken, K. M., Barth, E. & Schøne, P. (2014). Hva betyr kjønnssegregeringen for lønn? I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 205-220). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Østbakken, K. M., Reisel, L., Schøne, P., Barth, E. & Hardoy, I. (2017). Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet. (Rapport 2017:9). Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2467872>

Alle kilder som er brukt i oppgaven er oppgitt.

Antall ord: 20 467

8. Vedlegg

Vedlegg 1. Deskriptiv statistikk av analyseutvalg uten manglende verdier

Tabell 1: Deskriptiv statistikk av analyseutvalget, uten manglende verdier, kvinner.

Variabler	Obs.	Gjennomsnitt	Standardavvik	Min	Max
År	734.934	2011,42	4,53	2003	2018
Egen stilling					
<i>Ikke leder</i>	734.934	0,928	0,26	0	1
<i>Toppleder</i>	734.934	0,001	0,04	0	1
<i>Andre ledere</i>	734.934	0,071	0,26	0	1
Partners sosiale posisjon					
	734.934	5,34	1,88	1,6	8,8
Partners lederposisjon					
<i>Ikke leder</i>	734.934	0,84	0,36	0	1
<i>Lederposisjon</i>	734.934	0,16	0,36	0	1
Partners utdanningsnivå					
<i>Grunnskole</i>	734.934	0,29	0,46	0	1
<i>VGS</i>	734.934	0,36	0,48	0	1
<i>BA</i>	734.934	0,24	0,42	0	1
<i>MA/Ph.d.</i>	734.934	0,11	0,31	0	1
Eget utdanningsnivå					
<i>Grunnskole</i>	734.934	0,31	0,46	0	1
<i>VGS</i>	734.934	0,27	0,44	0	1
<i>BA</i>	734.934	0,34	0,47	0	1
<i>MA/Ph.d.</i>	734.934	0,08	0,27	0	1
Partners alder					
	734.934	45,92	8,32	30	70
Egen alder					
	734.934	43,55	8,08	30	68
Sektor					
<i>Privat</i>	734.934	0,44	0,50	0	1
<i>Offentlig</i>	734.934	0,56	0,50	0	1
Barn					
	734.934	2,12	1,00	0	14
Sivilstatus					
<i>Ugift</i>	734.934	0,20	0,40	0	1
<i>Gift</i>	734.934	0,65	0,48	0	1
<i>Ikke lengre gift</i>	734.934	0,15	0,36	0	1

Tabell 2: Deskriptiv statistikk av analyseutvalget, uten manglende verdier, menn.

Variabler	Obs.	Gjennomsnitt	Standardavvik	Min	Max
År	724.449	2011,42	4,53	2003	2018
Egen stilling					
<i>Ikke leder</i>	724.449	0,848	0,36	0	1
<i>Toppleder</i>	724.449	0,003	0,05	0	1
<i>Andre ledere</i>	724.449	0,149	0,36	0	1
Partners sosiale posisjon					
	724.449	5,16	2,06	1,6	8,8
Partners lederposisjon					
<i>Ikke leder</i>	724.449	0,93	0,26	0	1
<i>Lederposisjon</i>	724.449	0,07	0,26	0	1
Partners utdanningsnivå					
<i>Grunnskole</i>	724.449	0,31	0,46	0	1
<i>VGS</i>	724.449	0,27	0,45	0	1
<i>BA</i>	724.449	0,34	0,47	0	1
<i>MA/Ph.d.</i>	724.449	0,08	0,27	0	1
Eget utdanningsnivå					
<i>Grunnskole</i>	724.449	0,29	0,46	0	1
<i>VGS</i>	724.449	0,37	0,48	0	1
<i>BA</i>	724.449	0,24	0,42	0	1
<i>MA/Ph.d.</i>	724.449	0,10	0,31	0	1
Partners alder					
	724.449	43,48	8,03	30	68
Egen alder					
	724.449	45,78	8,30	30	70
Sektor					
<i>Privat</i>	724.449	0,70	0,46	0	1
<i>Offentlig</i>	724.449	0,30	0,46	0	1
Barn					
	724.449	2,12	1,05	0	12
Sivilstatus					
<i>Ugift</i>	724.449	0,20	0,40	0	1
<i>Gift</i>	724.449	0,66	0,47	0	1
<i>Ikke lengre gift</i>	724.449	0,13	0,34	0	1

Vedlegg 2. Bivariate analyser av partners suksess i arbeidslivet

Tabell 3: Multinomisk logistisk regresjon. Referansegruppe: ikke leder. Relative risiko og klyngerobuste standardfeil. Bivariate analyser av partners suksess i arbeidslivet.

	Kvinner		Menn	
	(1) P-SEI	(2) P-LEDER	(3) P-SEI	(4) P-LEDER
Toppleder				
Partners sosiale posisjon	1,17*** -0,037		1,07*** -0,022	
Partners lederposisjon		2,04*** -0,27		1,95*** -0,255
Konstantledd	0,00*** 0	0,00*** 0	0,00*** 0	0,00*** 0
Andre ledere				
Partner sosiale posisjon	1,13*** -0,006		1,07*** -0,004	
Partners lederposisjon		1,94*** -0,048		2,04*** -0,05
Konstantledd	0,04*** -0,001	0,07*** -0,001	0,12*** -0,002	0,16*** -0,002
Pseudo R2	0,01	0,01	0	0,01
N	788748	790995	775871	777898
Robuste standardfeil i parentes * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001				

Vedlegg 3. Fullmodell

Tabell 4: Multinomisk logistisk regresjon. Referansegruppe: ikke leder. Relative risiko og klyngerobuste standardfeil. Fullmodellen for kvinner

	(1)	(2)	(3)	(4)
	BIVARIAT	UTVPARTN	PARTNVALG	FAMILIE
Toppleder				
Partners sosiale posisjon	1,17***	1,15***	1,05	1,05
	-0,037	-0,038	-0,039	-0,039
Partners lederposisjon		1,79***	1,50**	1,50**
		-0,237	-0,214	-0,213
Partners utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>			1	1
			(.)	(.)
<i>VGS</i>			0,94	0,94
			-0,176	-0,175
<i>BA</i>			1,28	1,28
			-0,241	-0,241
<i>MA/Ph.d.</i>			0,92	0,93
			-0,235	-0,234
Partners alder			1,03	1,03
			-0,019	-0,019
Sektor				
<i>Privat sektor</i>			1	1
			(.)	(.)
<i>Offentlig sektor</i>			0,60***	0,60***
			-0,09	-0,089
Eget utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>			1	1
			(.)	(.)
<i>VGS</i>			1,93**	1,94**
			-0,397	-0,398
<i>BA</i>			3,10***	3,14***
			-0,644	-0,648
<i>MA/Ph.d.</i>			5,51***	5,61***
			-1,388	-1,41

Egen alder			1	0,99
			-0,064	-0,064
Egen alder # egen alder			1	1
			-0,001	-0,001
Barn				0,99
				-0,065
Sivilstatus				
<i>Ugift</i>				1
				(.)
<i>Gift</i>				1,18
				-0,221
<i>Ikke lenger gift</i>				1,44
				-0,316
Konstantledd	0,00***	0,00***	0,00***	0,00***
	0	0	0	0
Andre ledere				
Partners sosiale posisjon	1,13***	1,11***	1,05***	1,05***
	-0,006	-0,006	-0,007	-0,007
Partners lederposisjon		1,74***	1,42***	1,43***
		-0,044	-0,038	-0,038
Partners utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>			1	1
			(.)	(.)
<i>VGS</i>			1,08*	1,09*
			-0,038	-0,038
<i>BA</i>			1,17***	1,18***
			-0,046	-0,047
<i>MA/Ph.d.</i>			0,97	0,98
			-0,05	-0,05
Partners alder			1,01*	1,01*
			-0,003	-0,003
Sektor				
<i>Privat sektor</i>			1	1
			(.)	(.)
<i>Offentlig sektor</i>			0,32***	0,32***
			-0,008	-0,008

Eget utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>			1 (.)	1 (.)
VGS			1,85*** -0,074	1,84*** -0,073
BA			3,49*** -0,139	3,48*** -0,139
MA/Ph.d.			3,46*** -0,191	3,43*** -0,19
Egen alder				
			1,22*** -0,016	1,23*** -0,016
Egen alder # egen alder				
			1,00*** 0	1,00*** 0
Barn				
				0,95*** -0,012
Sivilstatus				
<i>Ugift</i>				1 (.)
<i>Gift</i>				1,08* -0,036
<i>Ikke lenger gift</i>				1,16*** -0,049
Konstantledd	0,04*** -0,001	0,04*** -0,001	0,00*** 0	0,00*** 0
Pseudo R2	0,01	0,01	0,07	0,07
N	788748	788748	734934	734934
Robuste standardfeil i parentes * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001				

Tabell 5: Multinomisk logistisk regresjon. Referansegruppe: ikke leder. Relative risiko og klyngerobuste standardfeil. Fullmodellen for menn.

	(5)	(6)	(7)	(8)
	BIVARIAT	UTVPARTN	PARTNVALG	FAMILIE
Toppleder				
Partners sosiale posisjon	1,07***	1,06**	1,03	1,03
	-0,022	-0,022	-0,024	-0,023
Partners lederposisjon		1,83***	1,35*	1,36*
		-0,241	-0,19	-0,191
Partners utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>			1 (.)	1 (.)
<i>VGS</i>			1,3 -0,205	1,3 -0,204
<i>BA</i>			1,85*** -0,259	1,82*** -0,254
<i>MA/Ph.d.</i>			2,06** -0,483	2,05** -0,48
Partners alder			1,04** -0,015	1,05** -0,015
Sektor				
<i>Privat sektor</i>			1 (.)	1 (.)
<i>Offentlig sektor</i>			1,81*** -0,23	1,80*** -0,229
Eget utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>			1 (.)	1 (.)
<i>VGS</i>			1,27 -0,182	1,26 -0,182
<i>BA</i>			1,92*** -0,31	1,90*** -0,311
<i>MA/Ph.d.</i>			1,49* -0,299	1,46 -0,296
Egen alder			1,01	0,99

			-0,056	-0,056
Egen alder # egen alder			1	1
			-0,001	-0,001
Barn				1,11*
				-0,058
Sivilstatus				
<i>Ugift</i>				1
				(.)
<i>Gift</i>				1,06
				-0,19
<i>Ikke lenger gift</i>				0,98
				-0,204
Konstantledd	0,00***	0,00***	0,00***	0,00***
	0	0	0	0
Andre ledere				
Partners sosiale posisjon	1,07***	1,05***	1,04***	1,04***
	-0,004	-0,004	-0,004	-0,004
Partners lederposisjon		1,91***	1,59***	1,60***
		-0,047	-0,042	-0,043
Partners utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>			1	1
			(.)	(.)
<i>VGS</i>			1,34***	1,33***
			-0,036	-0,036
<i>BA</i>			1,39***	1,36***
			-0,038	-0,038
<i>MA/Ph.d.</i>			1,25***	1,25***
			-0,053	-0,053
Partners alder			1,02***	1,02***
			-0,002	-0,003
Sektor				
<i>Privat sektor</i>			1	1
			(.)	(.)
<i>Offentlig sektor</i>			0,33***	0,33***
			-0,008	-0,008

Eget utdanningsnivå				
<i>Grunnskole</i>			1 (.)	1 (.)
VGS			1,53*** -0,041	1,52*** -0,041
BA			2,76*** -0,082	2,73*** -0,081
MA/Ph.d.			2,27*** -0,089	2,20*** -0,087
Egen alder				
			1,24*** -0,011	1,21*** -0,011
Egen alder # egen alder				
			1,00*** 0	1,00*** 0
Barn				
				1,11*** -0,01
Sivilstatus				
<i>Ugift</i>				1 (.)
<i>Gift</i>				1,28*** -0,032
<i>Ikke lenger gift</i>				1,06 -0,036
Konstantledd	0,12*** -0,002	0,12*** -0,003	0,00*** 0	0,00*** 0
Pseudo R2	0	0,01	0,07	0,07
N	775871	775871	724449	724449
Robuste standardfeil i parentes * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001				

Vedlegg 4. Likelihood Ratio Test

Tabell 6: Likelihood ratio test. Nullmodell versus fullmodell kvinner

Likelihood ratio test for logit models				
m2 (unrestricted/extended model)				
leder	Coefficient	Std.err	z	P> z
PiseiIMP	0,0618748	0,0029111	21,25	0
PARTN_leder	0,3777941	0,0112108	33,7	0
PARTN_utd	-0,0063573	0,0056456	-1,13	0,26
IND_alder	0,0364804	0,000646	56,47	0
utd4kat	0,4692815	0,0058703	79,94	0
IND_sekt	-1,09229	0,009786	-111,62	0
IND_antbarn	-0,0297861	0,0048016	-6,2	0
gift	0,1165238	0,008424	13,83	0
aar	0,0345266	0,0011299	30,56	0
_cons	-74,20688	2,266282	-32,74	0
Nobs: 734934		Pseudo-R2:0,07	LR chi2(9): 27409,53 p-value: 0,000	
m1(restricted/parsimonious model)				
leder	Coefficient	Std.err	z	P> z
_cons	-2,552305	0,0045049	-566,57	0
Nobs: 734934		Pseudo-R2:0,00	LR chi2(0): 0,00 p-value:.	
m2 versus m1				
LR-difference between m2 and m1: 27409,53 p-value: 0,000				

Tabell 7: Likelihood ratio test. Nullmodell versus fullmodell menn

Likelihood ratio test for logit models				
m2 (unrestricted/extended model)				
leder	Coefficient	Std.err	z	P> z
PiseiIMP	0,0435067	0,0018267	23,82	0
PARTN_leder	0,4877369	0,011224	43,45	0
PARTN_utd	0,0812554	0,0042588	19,08	0
IND_alder	0,037681	0,0004676	80,59	0
utd4kat	0,3455988	0,0040212	85,95	0
IND_sekt	-1,052983	0,0087551	-120,27	0
IND_antbarn	0,1245446	0,0032944	37,8	0
gift	0,0638355	0,0063585	10,04	0
aar	0,0151753	0,0008228	18,44	0
_cons	-34,86902	1,650056	-21,13	0
Nobs: 724449		Pseduo-R2: 0,06	LR chi(9): 36422,63 p-value: 0,000	
m1(restricted/parsimonious model)				
leder	Coefficient	Std.err	z	P> z
_cons	-1,718778	0,0032722	-525,26	0
Nobs: 72449		Pseudo-R2: 0,00	LR chi2(0): 0,00 p-value:.	
m2 versus m1				
LR-difference between m2 and m1: 36422,63 p-value: 0,000				

Vedlegg 5. Average Marginal Effects

Tabell 8: Average Marginal Effects. Kvinner

	dy/dx	std.err	z	P> z	[95% conf.interval]	
Partners sosiale posisjon						
_predict						
Ikke leder	-0,0031939	0,0004275	-7,47	0	-0,0040318	-0,0023561
Toppleder	0,0000616	0,0000564	1,09	0,274	-0,0000489	0,0001721
Andre						
ledere	0,0031323	0,0004241	7,39	0	0,002301	0,0039636
Partners lederposisjon						
_predict						
Ikke leder	-0,0228196	0,0017045	-13,39	0	-0,0261603	-0,0194789
Toppleder	0,0005467	0,0002164	2,53	0,012	0,0001227	0,0009708
Andre						
ledere	0,0222728	0,0016906	13,17	0	0,0189592	0,0255864

Tabell 9: Average Marginal Effects. Menn

	dy/dx	std.err	z	P> z	[95% conf.interval]	
Partners sosiale posisjon						
_predict						
Ikke leder	-0,0045728	0,0004841	-9,45	0	-0,0055215	-0,0036241
Toppleder	0,0000749	0,0000609	1,23	0,219	-0,0000444	0,0001941
Andre						
ledere	0,0044979	0,0004807	9,36	0	0,0035559	0,00544
Partners lederposisjon						
_predict						
Ikke leder	-0,0564892	0,0031809	-17,76	0	-0,0627237	-0,0502547
Toppleder	0,0006051	0,0003717	1,63	0,104	-0,0001234	0,0013335
Andre						
ledere	0,0558841	0,003161	17,68	0	0,0496888	0,0620795