

En rask eller lang og kronglete vei til topps? Næringslivslederes karriereforløp

A long and winding road? Business elite careers

Trygve Gulbrandsen

Dr. philos. i sosiologi, forsker 1 ved Institutt for samfunnsforskning
trygve.gulbrandsen@samfunnsforskning.no

SAMMENDRAG

Det er mange studier av den sosiale bakgrunnen til toppledere i næringslivet. Et tema som har fått mindre oppmerksomhet, er hvor lang tid det tok for lederne å nå til topps. En skulle forvente at ledere med bakgrunn fra alminnelige kår brukte lenger tid opp til sine toppposisjoner enn kolleger fra de øverste sosiale lag. Analysene i denne artikkelen viser imidlertid at dette ikke stemmer. Toppledere i norsk næringsliv med fedre hjemmehørende i arbeiderklassen trengte ikke flere år på å bli toppledere enn ledere med fedre som tilhørte overklassen. Derimot viser det seg at jo høyere utdanning mor hadde, desto raskere karriere hadde topplerne.

Nøkkelord

topplederes karriereforløp; klassebakgrunn; mors utdanningsnivå

ABSTRACT

There are many studies of the social background of business executives. A topic that has received less attention is how long it took for managers to reach the top. One might expect that business leaders who grow up in the working or lower middle classes spend longer time getting to their top positions than colleagues from the upper classes. This article shows, however, that this is not necessarily true. Business executives who had fathers belonging to the working class did not take longer to reach the top than leaders whose fathers belonged to the upper class. On the other hand, it appears that the better education a mother had, the faster career growth the top managers experienced.

Keywords

business elite careers; class origin; maternal education

INNLEDNING

Det har vært gjennomført mange studier av rekrutteringen av toppledere i næringslivet (for eksempel Capelli & Hamori 2005; Capelli, Hamori & Bonet 2014; Ellersgaard, Larsen & Munk 2014; Hartmann 2000; MacLean, Harvey & Kling 2014; Mastekaasa 2004; Useem & Karabel 1986). Forskerne har særlig sett på betydningen av næringslivsledernes klassebakgrunn og utdanning for deres vei til toppen i næringslivet. Enkelte forskere har også forsøkt å identifisere ulike typer karrierebaner fram til lederposisjoner i store private bedrifter (Ellersgaard, Larsen & Munk 2014; MacLean, Harvey & Kling 2014).

Et tema som har fått langt mindre oppmerksomhet innenfor forskningen om næringslivselitens karrierer, er hvor lang tid det har tatt for dem å nå til topps. Nådde topplederne i de største selskapene maktens tinder innenfor næringslivet i forholdsvis ung alder eller hadde de en lengre og mer kronglete vei fram til sine topposisjoner? Hvilken betydning har toppledernes sosioøkonomiske bakgrunn hatt for deres karriereforløp? Deres sosioøkonomiske bakgrunn består både av fars og mors klassebakgrunn målt ved deres yrkesposisjon og foreldrenes utdanningsnivå. I denne artikkelen skal jeg særlig undersøke betydningen av fars klasseposisjon og mors utdanning og yrkesposisjon. Jeg har benyttet data fra Lederskapsundersøkelsen 2015. Denne ble gjennomført av Statistisk sentralbyrå i samarbeid med Institutt for samfunnsforskning. Undersøkelsen var en survey-undersøkelse av toppledere i 10 ulike sektorer av det norske samfunnet. En av disse sektorene var næringslivet.

Hvorfor er det interessant å undersøke om toppledere i næringslivet har brukt lang eller kort tid på sin vei opp? For det første kan raske karrierer ses som et selvstendig mål på suksess. De som blir toppledere i forholdsvis ung alder, blir ofte framstilt som særlig talentfulle ledere. Det er mange eksempler på at slike ledere får særskilt oppmerksomhet i massemedia. Det er da interessant å undersøke hvilke faktorer som har betydning for forekomsten av slike raske karrierer.

For det andre kan fokus på tidsforløpet i toppledernes karriere gi et annet inntak til å studere hvilken betydning sosioøkonomisk bakgrunn har for næringslivslederes karriermuligheter. Vi vet mye om sammensetningen av næringslivseliten etter sosial bakgrunn. Vi vet også at til tross for den skjeve sosiale sammensetningen av næringslivslederne, er det likevel i hver generasjon en viss prosent som er rekruttert fra lavere middelklasse og arbeiderklasse. M.a.o. det er hele tiden mobilitet nedefra inn i toppstillinger i næringslivet. Som Friedman mfl. (2015) har pekt på, er det mye kunnskap om mobilitet inn i eliteyrker, men mindre om hvor vellykkete de mobile er i sine respektive yrker.

Min innfallsvinkel er å undersøke om de som er rekruttert til toppstillinger fra en mer alminnelig sosial bakgrunn, har brukt lenger tid på veien opp enn næringslivsledere fra de øvre sosiale lag. Tidligere forskning har sannsynliggjort at en privilegert oppvekst gir næringslivsledere ambisjoner, en god utdanning, forbindelser, kunnskap, personlige kvaliteter og manerer som hjelper dem til å klatre opp over karrierestigene i næringslivet (se mer nedenunder). Ut fra denne forskningen skulle en tro at toppledere fra mer alminnelige kår har måttet bruke lenger tid på å «kjempe» seg fram til eliteposisjoner i næringslivet. Men det kan også tenkes at for spesielt talentfulle personer fra arbeiderklassen og

middelklassen har likevel ikke mangelen på klassebetingede fordeler vært til hinder for en rask karriere til topps. M.a.o., ved å studere hvor lang tid det har tatt for de sosialt mobile næringslivslederne å nå toppen, kan vi vurdere hvor viktig sosioøkonomiske fordeler er for karriereforløp i næringslivet.

TIDLIGERE FORSKNING

I to studier av den amerikanske næringslivselitens karrierer kartla Capelli og medarbeidere (Capelli & Hamori 2005; Capelli, Hamori & Bonet 2014) blant annet hvor gamle næringslivslederne var da de fikk sine lederposisjoner. De undersøkte også i hvilken grad toppledere i amerikanske bedrifter hadde hatt stabile karrierer innenfor ett selskap eller om de hadde skiftet arbeidsgiver flere ganger i løpet av sin karriere. De fant blant annet at hvor raskt næringslivsledernes karriere forløp, varierte over tid og med den økonomiske situasjonen i USA i det tidsrommet undersøkelsene dekket.

Fra 1980 til 2001 hadde det vært en økning i antallet ledere som rykket raskt opp og ble ledere i ung alder. Mange av disse næringslivslederne nådde sine kommandoposisjoner i yngre alder enn sine kolleger i tidligere generasjoner. Karrierene deres var også preget av at de hadde oppholdt seg kort tid hos hver arbeidsgiver på vei oppover. Dette karrieremønsteret falt sammen med en reduksjon i forekomsten av «livslange» karrierer. Færre av topplederne hadde hatt sin karriere i en og samme bedrift. I en studie noen få år senere fant imidlertid Capelli mfl. (2014) at finanskrisen hadde fått arbeidsgiverne til å bli mer forsiktige med å erstatte ledere, og lederne selv var blitt mindre villige til å bytte jobber og arbeidsgivere. Som et resultat av dette hadde både alderen og ansienniteten på næringslivslederne steget.

TEORI OG HYPOTESER

Betydningen av sosioøkonomisk bakgrunn

Et gjennomgående funn i studier av næringslivselitens karrierer er at toppledere i overveiende grad har vokst opp i familier i overklassen og den øvre middelklassen. I en oversiktsartikkel om forskning om økonomiske eliter viser Hartmann (2018) at dette rekrutteringsmønsteret er særlig framtreddende i Frankrike. Her kommer nær 90 prosent av topplederne fra overklassen eller øvre middelklasse. På de neste plassene kommer toppledere i Storbritannia, Tyskland og Spania. Om lag 80 prosent av topplederne i disse landene kommer fra de to øverste klassene. Mulighetene for å komme til topps i næringslivet er minst lukket i Sverige, Sveits og Østerrike hvor om lag halvparten av topplederne var rekruttert fra overklassen og øvre middelklasse. Hartmann (2018) peker på at disse nasjonale forskjellene særlig synes å henge sammen med karakteren av utdanningssystemet i det enkelte land. Mange av landene med en sosialt eksklusiv rekruttering av toppledere har eliteskoler og eliteuniversiteter. Det å ha tatt utdanning ved disse eliteinstitusjonene synes å være en forutsetning for karriere i næringslivet. En tidligere eliteundersøkelse i Norge

viste at 42 prosent av toppene i næringslivet hadde bakgrunn i overklassen eller øvre middelklasse (Gulbrandsen mfl. 2002). De norske tallene er ikke direkte sammenlignbare med tallene fra de andre landene fordi klassene er definert litt forskjellig. Det er grunn til å tro at rekrutteringsmønsteret i Norge ligner det som er funnet i Sverige.

Det er to ulike typer forklaringer av hvorfor en oppvekst i overklassen eller øvre middelklasse er fordelaktig for å kunne oppnå toppstillinger i det private næringslivet. I det ene settet av forklaringer rettes oppmerksomheten mot holdningene og preferansene til de aktørene som velger ut hvem som skal bekle eliteposisjonene i store bedrifter. Mange forskere har særlig vært opptatt av at de som velger ut kandidater til stillingene helt på toppen i næringslivet, gjerne valgkomiteer eller eiere, foretrekker å rekruttere nye medlemmer som ligner på dem selv (for eksempel Hartmann 2000; Kanter 1977; MacLean mfl. 2014). Fordi medlemmene av næringslivseliten selv tilhører og har bakgrunn i de øvre sosiale sjikt i samfunnet, velger de toppledere som har samme sosiale bakgrunn. I denne artikkelen skal jeg ikke følge opp denne type forklaringer.

Jeg skal isteden konsentrere meg om det andre settet av forklaringer. Her betones det at oppvekst i en overklassefamilie bidrar til å fremme de kvalifikasjoner og egenskaper som nettopp etterspørres på toppen i næringslivet. Det pekes på at de som vokser opp i privilegerte kår, får flere fordeler som har betydning for senere karriere i arbeidslivet. Foreldrene i slike familier har gjerne en høy inntekt. Dette gir barna god mulighet til å ta lang utdanning, eventuelt ved eliteskoler og -universiteter i eget eller andre land. Familier med høy sosioøkonomisk status kan ha en familiekultur som fremmer ambisjoner. Foreldre i høye yrkesposisjoner kan lære barna hvordan de skal manøvrere i karrieresystemene i offentlige og private virksomheter (Kahn 2011). En annen fordel er tilgang på fordelaktige sosiale nettverk. Gjennom familie, venner og nabolag vil individer fra ressursrike familier kunne ha forbindelser med personer som innehar viktige posisjoner innenfor næringslivet. Slike kontakter kan gi informasjon om og anbefaling til relevante jobber som kan fungere som springbrett for videre karriere (Granovetter 1995).

I privilegerte familier bidrar gjerne begge foreldrene med å legge grunnlag for barnas senere karriere. En rekke forskere har imidlertid vært opptatt av den selvstendige betydningen av mors yrkesposisjon og utdanning for barnas utdanning og yrkesforløp (se for eksempel Dubow, Boxer & Huesman 2009; Hardin, Morris & Hughes 2015; Kalmijn 1994). Særlig har virkningene av mors utdanning fått mye oppmerksomhet. Det er pekt på at denne sammenhengen kan virke gjennom flere ulike mekanismer (Hardin mfl. 2015). Riktignok er det sannsynlig at evnerike barn i en viss grad har arvet evnene fra sine foreldre, men mye forskning har også dokumentert at godt utdannede mødre i de tidlige fasene av barnas utvikling kan stimulere sine barns intellektuelle ferdigheter. Dette kan skje ved at de snakker mye med dem, leser for dem, og hjelper dem med hjemmelekser. I senere faser kan mødrene i de privilegerte familiene overføre sin egen kunnskap om kultur, litteratur og samfunn til barna. Ifølge Bourdieu (1986) blir dette særlig verdsatt av lærerne i et skolesystem som i flere land gjenspeiler erfaringene og preferansene til den dominerende klassen i samfunnet. Like viktig er at mødrenes egne utdannings- og yrkeserfaringer gir dem mulighet til å lære opp barna til å beherske «spillets regler» i utdanningsinstitusjonene, noe de regelmessig vil bli belønnet for av lærere og andre prinsipaler. Mødrene kan dessuten bruke sin egen kulturelle kapital i møtene med skolens representanter til å forhandle fram forde-

ler for barna. I tillegg kan mødrenes sosiale kapital, dvs. de venner og bekjentskaper de har gjennom egen utdanning og eget yrke, gi tilgang på informasjon som hjelper familiene å finne fram til passende skoler og utdanningsløp.

Mødrenes oppfølging av barna kan være særlig viktig i land hvor en framtidig karriere i næringslivet allerede stokes ut den dagen de kommer inn på eliteskoler og eliteuniversiteter. For øvrig har de aktuelle forskerne skrevet betydelig mindre om hvorvidt den tidlige påvirkningen fra mødrene også har betydning for de voksne barnas senere karrierer. Jeg argumenterer imidlertid for at den oppfølging mødrene gir i individenes unge år, også kan bidra til å forklare hvorfor enkelte personer senere rykker opp til topposisjoner i næringslivet. At personer hjemmefra stimuleres til å ta en høy utdanning vil i seg selv gi et grunnlag for å klatre i karrierehierarkiene i næringslivet. Like viktig er den type kulturell kapital som hjelper individer til å relatere seg til og «forhandle» med autoritetspersoner og til å skjønne hvordan sosiale systemer, som skoler og bedrifter, fungerer. Slik kunnskap vil kunne hjelpe individene til å bevege seg oppover karrierestigene.

I senere faser i kommende toppleres yrkeskarriere vil muligens mødrenes egne yrkeserfaringer kunne være like viktig som deres utdanning. Mange høyt utdannede mødre er selv yrkesaktive, ofte i profesjonelle yrker, flere med lederansvar. Disse kan bli rollemodeller for sønner og døtre og samtidig stimulere deres ambisjoner. Ved å formidle sine egne erfaringer med å klatre oppover karrierestigene kan de også gi barna verdifulle råd om hvordan de må gå fram for å bli ledere. Mødrene til næringslivslederne i den norske undersøkelsen tilhører dessuten en generasjon som kan ha erfart vanskeligheter med og som kan ha møtt motstand i sine forsøk på å oppnå en tilfredsstillende yrkeskarriere. Denne kunnskapen om hindringer for karriere og hvordan å overkomme hindringene kan ha vært spesielt verdifull for ambisiøse (i dette tilfelle som oftest) sønner.

De foregående teoretiske argumentene kan brukes til å kaste lys over spørsmålet om næringslivslederes karrierer utfolder seg raskt eller langsomt. Lederkandidater fra lavere sosiale kår har antakelig ikke hatt alle de fordelene som barn fra mer privilegerte familier har hatt. Foreldrene har for eksempel neppe hatt en slik økonomi at det var lett og selvsagt å ta en lang utdanning. De har muligens ikke fått den samme intellektuelle og kulturelle oppfølgingen av fedrene og mødrene som barn oppvokst i overklassen og den øvre middelklassen har fått. Barna har ikke hatt de samme forbilder når det gjelder utdanning og karriere. De har antakelig heller ikke lært de subtile kodene som hjelper en person til å manøvrere i karrierehierarkier og få sine overordnedes tillit (Bourdieu 1986; Friedman mfl. 2015; Hartmann 2000).

Det norske utdanningssystemet kan muligens ha dempet noen av virkningene av klasseforskjellene i foreldres oppfølging av barna. I Norge er det fri utdanning for alle, og alle barn går gjennom det samme utdanningsløp. Dessuten er det i liten grad eliteskoler i landet. Muligens gjør dette det lettere for talentfulle personer fra vanlige kår å skaffe seg høy utdanning og få en vellykket karriere i arbeidslivet.

Det er også trolig at organiseringen og lederkulturen i norske bedrifter ikke har det samme ekskluderende overklassepreg som synes å kjennetegne næringslivet i enkelte andre land (Hartmann 2000). Norsk næringsliv er kjennetegnet av flatere strukturer, konsensuskultur og mer vekt på medbestemmelse (Schramm-Nielsen, Lawrence & Sivesind 2000). Det er sannsynlig at disse særtrekkene ved organiseringen og ledelsesfilosofien i Norge

også preger hva det legges vekt på når prinsipaler vurderer kandidater til lederstillinger. For eksempel er det trolig at kommende norske ledere må kunne demonstrere oppslutning om prinsipper som konsensus og medbestemmelse. De må også kunne vise at de går godt sammen med medarbeidere på alle nivåer. Disse forholdene kan tenkes å være fordelaktige for sosialt mobile ledere

Som Maclean, Harvey & Chia (2012) har framholdt, kan de klassebestemte begrensningene også overkommes eller nøytraliseres dersom individet blir seg bevisst de uttalte kravene og tilpasser seg dem strategisk. De sosialt mobile lederkandidatene kan identifisere og ta opp i seg de væremåtene som uttrykker det dominerende repertoaret av kulturell kapital, og de kan bygge et sosialt nettverk og dyrke personlige forbindelser som kan fremme deres karriere. Mot MacLean mfl. (2012) kan det innvendes at en slik reflekterende og strategisk tilpasning til kravene for å oppnå sosial mobilitet vil kunne medføre en del prøving og feiling. Det kan tenkes at de kognitive og sosiale prosessene som lederkandidaten fra lavere klasser må gjennom, tar tid og fører til en lengre karrierevei med noen omveier. I tråd med disse tankene forventer jeg at toppledere som vokste opp i familier i arbeiderklassen og lavere middelklasse, brukte lenger tid opp enn kolleger fra de øverste sosiale lag.

For å prøve ut denne empiriske forventningen har jeg gjennomført ulike statistiske analyser. Jeg har benyttet opplysninger om fars yrkesposisjon som mål på hvilken klasse lederne vokste opp i. Forskningen som ble presentert foran, viser imidlertid at mødres yrkesposisjon og utdanning kan ha en selvstendig betydning for barns utdannings- og yrkesløp. Jeg har derfor sett spesielt på om toppledere med mødre med lang utdanning og høy yrkesposisjon brukte kortere tid for å nå toppen enn toppledere hvis mødre hadde kortere utdanning og lavere klasseposisjon.

DATA OG METODE

Formålet med Lederskapsundersøkelsen 2015 var å undersøke norske topplederes sosiale bakgrunn og karriere, deres forhold til hverandre og deres holdninger til sentrale politiske stridsspørsmål, osv. Nettutvalget omfattet 1352 toppledere fra ti ulike sektorer av det norske samfunnet. Svarprosenten i undersøkelsen var på 72. Intervjuene ble gjennomført både over telefon og som personlige intervjuer.

Utvalget, eller snarere populasjonen, av toppledere i næringslivet ble satt sammen på følgende måte: Fra offentlige registre ble det valgt ut administrerende direktører, konsernsjefer og styreledere i alle selskaper med mer enn 1000 ansatte, og tilsvarende rolle innehavere i selskaper med en omsetning på mer enn fem milliarder kroner (og som hadde mindre enn 1000 ansatte). For å sikre at utvalget var dekkende, hentet en også opplysninger fra en liste over de største selskapene som Kapital hvert år utarbeider. I selskaper som sto på denne listen, men ikke var dekket gjennom de foregående prosedyrene, ble det valgt ut administrerende direktører/konsernsjefer og styreledere. I de ti største av disse selskapene tok vi også med konserndirektører. Vi tok også med daglig leder og styreleder i de regionale helseforetakene og universitetssykehusene. Svarprosenten blant næringslivslederne var 51 prosent, klart lavere enn for hele utvalget/populasjonen i Lederskapsundersøkelsen 2015.

Frafallet kom først og fremst i gruppen konserndirektører, det vil si nestlederne i de største selskapene. Blant styreledere og daglig ledere var svarprosent nær 63 prosent. Utvalget ble trukket av Statistisk sentralbyrå, og Institutt for samfunnsforskning har bare fått informasjon om de ledere som deltok i undersøkelsen. Jeg har derfor ikke mulighet for å analysere hva som ellers kjennetegner de lederne som har unnlatt å svare. I analysene som presenteres nedenfor, har jeg bare sett på to av gruppene av næringslivsledere: styreledere og administrerende direktører/konsernsjefer.

For å måle hvor raskt eller sent toppledernes karrierer har forløpt har jeg foretatt to regneoperasjoner. Først har jeg funnet ut hvor gamle de var da de fikk stillingen som toppledere ved å trekke oppgitt antall år i stilling fra lederens alder i 2015. Deretter har jeg trukket fra hvor gamle de var da de var ferdig med den utdanningen de har oppgitt å ha. Jeg bruker den tid som er normert for hvert utdanningsnivå i det spørsmålet om lederens utdanning som ble benyttet i Lederskapsundersøkelsen 2015. For ledere som bare hadde videregående utdanning, har jeg trukket fra 19 år, for ledere med utdanning på bachelornivå har jeg trukket fra 22 år, og for ledere med masterutdanning har jeg trukket fra 24 år. Den høyeste verdien på spørsmålet om utdanningsnivå er betegnet som «forskernivå». Det er spesifisert til doktorgrad, ph.d. eller lignende. Den normerte tiden for dette nivået er i spørreskjemaet oppgitt til 6 år eller høyere. De aller fleste som tar doktorgrad, er imidlertid i Norge ansatt som stipendiater. Stipendiatperioden er starten på deres yrkeskarriere. Jeg har derfor valgt å trekke fra 25 år for de lederne som oppgir å ha dette nivået. Resultatet av disse operasjonene er en variabel som måler antallet yrkesaktive år etter endt utdanning, fram til de fikk den toppstillingen de hadde i 2015.

Klassevariabelen ble laget på grunnlag av en modell som er utviklet ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo, The Oslo Register Data Class Scheme (ORDC ORDC modellen) (Hansen, Flemmen & Andersen 2009). I denne modellen defineres klasser både vertikalt, basert på individenes ressurser, og horisontalt basert på hvilken type ressurser det er snakk om. Inspirert av Bourdieu (1986) skilles det mellom økonomisk, kulturell og sosial kapital. ORDC-modellen opererer med 12 ulike klasser. Innenfor dette skjemaet har forskerne for eksempel plassert professorer og ledere i forlag i gruppen kulturell elite eller overklasse. I kategorien profesjonell elite eller overklasse har de plassert leger, dommere og flygere. I kategorien økonomisk elite eller overklasse finner en bedriftsledere med lønninger over 1 million kroner eller med høye kapitalinntekter. Forskerne som utviklet modellen fant at mellom 4 og 5 prosent av befolkningen tilhørte disse elitegruppene eller segmentene av overklassen. I kategoriene innenfor øvre middelklasse er det en bred sammensetning av yrker. Noen av plasseringene virker noe diskutabile. For eksempel er adjunker og bibliotekarer plassert i kategorien «kulturell øvre middelklasse». Spesialsykepleiere og fysioterapeuter er plassert i gruppen «profesjonell øvre middelklasse». Gruppen «faglærte arbeidere, ufaglærte arbeidere og bønder og fiskere» utgjorde 37 prosent av den totale befolkningen i de kohortene som forskerne studerte.

For analysene i denne artikkelen har jeg i første omgang slått sammen de ulike kategoriene til fire klasser: overklasse, øvre middelklasse, lavere middelklasse og arbeiderklasse/primærsektor. Jeg har også gjennomført enkelte analyser hvor jeg har skilt toppledere fra overklassen etter som fedrene tilhørte henholdsvis den kulturelle, profesjonelle og økonomiske overklassen.

Toppledernes mødre har jeg delt inn i fire sosioøkonomiske grupper etter deres yrkesposisjon: (1) Overklasse (bare en person) og øvre middelklasse, (2) lavere middelklasse, (3) arbeiderklasse, bønder og fiskere, og (4) ikke yrkesaktive mødre.

Jeg har konstruert fire dummy variabler for mors utdanning: (1) Grunnskole, (2) videregående skole, (3) Universitets- og høgskolenivå (bachelor, cand. mag., eller lignende), (4) Universitets- og høgskolenivå III (master, hovedfag, embetsstudie).

I de empiriske analysene har jeg tatt med enkelte kontrollvariabler som det kan antas henger sammen med hvor raskt topplederens karrierer forløper. For det første har jeg tatt med hva slags lederrolle næringslivslederne hadde. Det er velkjent at styreledere ofte er eldre personer med bred erfaring fra næringslivet. Flere av dem har selv vært daglige ledere i private bedrifter. Jeg skiller derfor mellom disse to gruppene av toppledere i analysene.

Jeg har for det andre inkludert en variabel som måler om lederne hadde arbeidet i utlandet eller ikke, og yrkeserfaring fra politikk og offentlig forvaltning målt som antall år de hadde arbeidet innenfor hver av disse institusjonene. Jeg har dessuten kontrollert for lederens kjønn.

Deskriptiv statistikk for variablene i analysen presenteres i tabell 1.

Registerdataene om antall ansatte i selskapene som vi fikk overført fra Statistisk sentralbyrå, hadde svakheter som gjør det vanskelig å kontrollere for selskapenes størrelse i analysene. I enkelte selskaper er antall registrerte ansatte så lavt at det tyder på at det bare er ansatte i selskapenes overordnede eierselskap (holding-selskapet) og ikke hele konsernet som har kommet med.

For å undersøke betydningen av fars og mors sosioøkonomiske status for hvor raskt toppledernes karrierer forløp har jeg gjennomført et sett trinnvise regresjonsanalyser (OLS-regresjon), jf. tabell 2. Jeg så først bare på sammenhengen mellom antall år før lederne ble toppledere og fedrenes sosioøkonomiske status eller klassetilhørighet (modell 1). I det neste trinnet skilte jeg mellom topplederne med bakgrunn i overklassen etter hva slags kapital far hovedsakelig kontrollerte gjennom sitt yrke (økonomisk, profesjonell og kulturell kapital) (modell 2). Dernest så jeg på sammenhengen mellom antall år og mors utdanning kontrollert for fars klassetilhørighet (modell 3). I den siste analysen inkluderte jeg også kontrollvariablene (modell 4).

DESKRIPTIV STATISTIKK

Lederne i mitt analyseutvalg var i 2015 i gjennomsnitt 48 år da de inntok sine toppstillinger. I en tidligere studie – Lederskapsundersøkelsen 2000 – kom det fram at toppene i næringslivet fikk sine toppstillinger da de i gjennomsnitt var 44 år.

Tabell 1.
Deskriptiv statistikk. Variablene som inngår i analysen

	Gj.snitt	Stand.avvik	Min	Max
Antall yrkesaktive år fram til topposisjon	24,8	7,9	8	43
Antall år jobbet i offentlig forvaltning	1,5	5	0	40
Antall år jobbet innen politikk	0,17	1,3	0	16
Klassebakgrunn basert på fars yrke (prosent)				
Overklasse	19			
Økonomisk	9			
Profesjonell	7			
Kulturell	2			
Øvre middelklasse	47			
Lavere middelklasse	9			
Arbeiderklasse	25			
Mors sosioøkonomiske yrkesstatus (prosent)				
Overklasse/øvre middelklasse	28			
Lavere middelklasse	28			
Arbeiderklasse	29			
Ikke yrkesaktiv	13			
Mors utdanningsnivå (prosent)				
Grunnskole	30			
Videregående skole	36			
Universitetsutdanning på bachelornivå	26			
Universitetsutdanning på masternivå	8			
Jobbet i utlandet (prosent)				
Ja	48			
Nei	52			
Ledertype (prosent)				
Styreleder	31			
Administrerende direktør/konsernsjef	69			
Kjønn (prosent)				
Menn	87			
Kvinner	13			
Antall observasjoner	216			

Tabell 1 viser at topplederne i gjennomsnitt hadde jobbet i 24 år etter endt utdanning før de inntok den posisjonen de hadde i 2015. Den viser videre at 19 prosent av topplederne i de største selskapene i Norge i 2015 hadde sin bakgrunn i overklassen og 47 prosent i øvre

middelklasse. Samtidig ser vi at det er en viss sosial mobilitet blant toppene i næringslivet. 25 prosent av dem vokste opp i arbeiderklassefamilier, og 8 prosent kom fra lavere middelklassefamilier. Mer enn en tredjedel av topplederne i de største selskapene i 2015 kom altså fra lavere sosiale lag i befolkningen. Det betyr at topposisjonene i norsk næringsliv i 2015 ikke var så dominert av personer med røtter i overklassen som i enkelte andre land. Tabell 1 viser videre at de fleste næringslivsledere med bakgrunn i overklassen og øvre middelklasse kom fra den økonomiske eller profesjonelle overklassen og øvre middelklassen – henholdsvis 32 og 27 prosent. Bare 4 prosent av topplederne i norsk næringsliv vokste opp i en familie i den kulturelle overklassen/øvre middelklassen.

Tabell 1 viser videre at 13 prosent av topplederne i min analyse hadde mødre som ikke hadde vært yrkesaktive. Bare en av mødrene hadde et yrke som plasserte henne i overklassen. 28 prosent hadde mødre som hadde yrker tilhørende øvre middelklasse. 28 prosent av mødrene hadde yrker i kategorien lavere middelklasse, og 29 prosent hadde yrker som kan betegnes som arbeiderklasseyrker. En ser at mødrene i gjennomsnittlig, i kraft av sine egne yrker, hadde et lavere sosioøkonomisk nivå enn fedrene. Det betyr at i mange av toppledernes familier var det primært fedrenes inntekt som bestemte familiens levestandard. Mødrenes yrker var dessuten preget av at de disponerte andre former for kapital enn fedrene. For eksempel hadde bare 10 prosent av mødrene yrker innenfor økonomisk overklasse eller øvre middelklasse. Det er en viss sammenheng mellom hvor i klasseskjemaet mors og fars yrkesposisjoner befinner seg, men sammenhengen er ikke spesiell sterk (Pearsons $r=21$). Et uttrykk for det er for eksempel at 52 prosent av de ikke yrkesaktive mødrene hadde ektemenn (fedrene) som hadde yrker i øvre middelklasse. I familier hvor toppledernes fedre tilhørte overklassen hadde 56 prosent av mødrene yrker som plasserte dem i lavere middelklasse eller arbeiderklassen. Dette var nok karakteristisk for mødre i den generasjonen som toppledernes mødre tilhører.

Vi ser av tabell 1 at 30 prosent av mødrene hadde bare grunnskole. 36 prosent hadde videregående utdanning, og 26 prosent hadde utdanning på bachelornivå eller høyere. 8 prosent hadde utdanning på masternivå eller høyere. Mødrenes utdanning følger i en viss grad mennenes klasseposisjon, men med vesentlige variasjoner. Videre analyser (ikke presentert her) viste at 59 prosent av mødrene i arbeiderklassefamilier (etter fars yrke) bare hadde grunnskole, men det gjaldt også 22 prosent av mødrene i overklassefamiliene. Andelen mødre med utdanning på bachelor- eller masternivå var høyest – 53 prosent – i familier hvor fars yrke plasserte ham i lavere middelklasse. Tilsvarende prosentandel i overklassefamiliene var 39 prosent.

Nesten halvparten av topplederne hadde arbeidet minst ett år i utlandet. Bare 3 prosent hadde yrkeserfaring fra politikk, og 17 prosent hadde arbeidet minst ett år i offentlig forvaltning, de fleste av disse i få år. 31 prosent var styreledere og 69 prosent administrerende direktører eller konsernsjefer. Kjønnssammensetningen var meget skjev – 87 prosent av næringslivslederne var menn.

Det var ingen signifikante sammenhenger mellom hvilken bransje toppledernes bedrifter tilhørte og hvor rask deres karriere var. På grunn av det lave antallet toppledere i utvalget har jeg tatt denne variabelen ut av analysene som presenteres nedenunder.

RESULTATER

Tabell 2 viser resultater fra analyser av sammenhengen mellom topplederens sosioøkonomiske bakgrunn og hvor mange år de brukte før de fikk sine topposisjoner. Kolonne 1 viser sammenhengen mellom antall år og hvilken klasse topp lederne vokste opp i (målt ved fars yrke). Analysene viser at det ikke er noen statistisk signifikant sammenheng mellom disse to variablene. Som Bourdieu (1986) har pekt på, kontrollerer imidlertid familier i de øvre klasser ulike typer ressurser eller ulike typer kapital. En kan for eksempel skille mellom familier hvor fedrene hovedsakelig hadde toppstillinger i næringslivet (økonomisk kapital), var toneangivende innenfor kulturlivet (kulturell kapital) eller primært hadde topposisjoner i offentlig sektor eller i akademia (profesjonell kapital). Det kan tenkes at oppvekst i en familie med økonomisk kapital betyr mer for en lederkandidats karriere i næringslivet enn det å ha en far som var sentral innenfor kultursektoren. En skulle da vente at dette også gjenspeilet seg i hvordan karrierene deres forløp. Jeg ville ha trodd at næringslivsledere med bakgrunn i familier med mye økonomisk kapital hadde brukt kortere tid på vei opp. Modellen i kolonne 2 viser at dette stemmer. Sammenlignet med topp ledere fra arbeiderklassen brukte disse topp lederne 3,5 år mindre for å nå sine topposisjoner. Sammenhengen er imidlertid bare statistisk signifikant på 10 prosent nivå.

Jeg har også sett på sammenhengen mellom antall år fram til nåværende topposisjon og mors sosioøkonomiske status, kontrollert for fars klassebakgrunn. Denne analysen viste at det ikke hadde noen betydning om mor var yrkesaktiv og på hvilket nivå hennes yrke var. Jeg har derfor ikke tatt med denne analysen i tabell 2.

I kolonne 3 har jeg føyd til mors utdanning til fars klasseposisjon. Her ser vi som forventet at jo høyere mors utdanningsnivå var, desto yngre var lederne da de ble ansatt i sine toppstillinger. Toppledere hvis mødre hadde videregående utdanning eller universitetsutdanning på bachelornivå, ble ledere henholdsvis tre og fire år før ledere hvis mødre bare hadde grunnutdanning. Næringslivsledere med mødre som hadde utdanning på masternivå, nådde toppen hele 8 år før ledere hvis mødre bare hadde grunnutdanning. Mors utdanning forklarer alene 6 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen. En egen analyse viste at den signifikante sammenhengen som framkom i kolonne 2 mellom fars økonomiske kapital og antall år fram til toppen kolonne 2, ikke lenger var til stede når mors utdanningsnivå ble inkludert i analysen.

I modellen i kolonne 4 har jeg også tatt med kontrollvariablene. Som vi ser, er det en statistisk signifikant sammenheng mellom flere av kontrollvariablene og den tiden det tok å få en stiling som toppleder i næringslivet. Styrelederene i de største selskapene var gjennomsnittlig fem år eldre da de inntok sine verv enn da de administrerende direktørene ble ansatt. Internasjonal arbeidserfaring bidrar til å forsinke en toppleders karriere med to år. Dessuten ser vi at det er en signifikant sammenheng mellom yrkeserfaring fra politikk og fra offentlig forvaltning på den ene siden, og lederens alder da de fikk sin nåværende posisjon på den annen. Hvert år de for eksempel hadde arbeidet i offentlig sektor, innebar at de nådde toppen i privat næringsliv nær et kvart år senere enn næringslivsledere uten en slik erfaring. Disse sammenhengene påvirker imidlertid ikke betydningen av mors utdanning for toppledernes karriereforløp. Toppledere med mødre som hadde utdanning utover grunnskole, brukte signifikant færre år for å nå toppen enn ledere hvis mødre bare hadde grunnskole. Korteste tid brukte næringslivsledere som har/hadde en mor med utdanning på masternivå.

Tabell 2.

Antall yrkesaktive år fram til topplederne ble ansatt i sine stillinger/posisjoner. Resultater fra multivariate analyser

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Variabler	Estimater (standardfeil)	Estimater (standardfeil)	Estimater (standardfeil)	Estimater (standardfeil)
Konstantledd	25,9 (1,073) ^{***}	25,9 (1,071) ^{***}	27,457 (1,157) ^{***}	21,682 (1,876) ^{***}
Klasse bakgrunn (sammenlignet med arbeiderklasse bakgrunn)				
– Overklasse	– 0,244 (1,633)		– 0,832 (1,654)	– 0,054 (1,536)
– (Økonomisk overklasse)		– 3,457 (2,060) [*]		
– (Profesjonell overklasse)		– 0,032 (2,240)		
– (Kulturell overklasse)		– 6,107 (3,678)		
– Øvre middelklasse	0,142 (1,327)	– 1,417 (1,324)	0,231 (1,380)	0,652 (1,291)
– Lavere middelklasse	– 0,065 (2,103)	– 0,065 (2,099)	1,879 (2,123)	2,041 (1,965)
Mors utdanningsnivå (sammenlignet med grunnskole)				
– Videregående			– 3,145 (1,357) ^{**}	– 2,762 (1,263) ^{**}
– Universitetsutdanning på bachelornivå			– 3,934 (1,489) ^{***}	– 3,797 (1,392) ^{***}
– Universitetsutdanning på masternivå			– 8,016 (2,148) ^{***}	– 6,796 (2,058) ^{***}
Styreleder (sammenlignet med adm.direktør/ konsernsjef)				4,903 (1,068) ^{***}
Jobbet i utlandet				2,290 (0,980) ^{**}
Antall år jobbet i politikk				0,696 (0,371) [*]
Antall år jobbet i offentlig forvaltning				0,272 (0,095) ^{***}
Menn (sammenlignet med kvinner)				2,294 (1,500)
R2	– 0,001	0,003	0,06	0,20
N	216	216	216	216

DISKUSJON

Vi har sett at topplederne i de største norske private selskapene i Norge i hovedsak er rekruttert blant lederkandidater som vokste opp i overklassen og den øvre middelklassen. Det samme mønsteret framkom også i Lederskapsundersøkelsen 2000 (Gulbrandsen mfl. 2002). Det er med andre ord en kontinuerlig reproduksjon av ledersjiktet i norsk næringsliv etter klassebakgrunn. Dette er i tråd med funnene i den mer generelle kartleggingen av reproduksjonen av overklassen i Norge som ble gjennomført av Flemmen mfl. (2017).

Tidligere forskning har sannsynliggjort at en privilegert oppvekst gir næringslivsledere ambisjoner, forbindelser, kunnskap og personlige egenskaper som hjelper dem til å klatre opp karrierestigene i næringslivet. Hvis en bare måler toppledernes klassebakgrunn gjennom fars yrkesposisjon, synes det imidlertid som om mangelen på disse fordelene *ikke* har hemmet det forholdsvis store mindretallet av toppledere fra familier med tilhørighet i lavere middelklasse og arbeiderklassen. Analysene i denne artikkelen viser at mobile toppledere med far hjemmehørende i arbeiderklassen, ikke har brukt lenger tid for å komme til topps. Det kan skyldes at de har vært spesielt talentfulle, eller at de har vært særlig flinke til å tilpasse seg kravene og forventningene i næringslivet, jf. MacLean m fl. (2012).

Straks en også tar hensyn til mødrenes utdanningsbakgrunn framkommer et annet bilde. Dagens toppledere hadde mødre som tilhørte en generasjon hvor det ikke var like vanlig å ta en lang utdanning som i dag. De ekstra ressursene som mødrene med utdanning tilførte familien gjennom sin egen utdanning, synes likevel å ha hatt betydning for toppledernes karriereforløp. Uavhengig av om far gjennom sin yrkesposisjon tilhørte overklassen eller arbeiderklassen, brukte toppledere med mødre med bare grunnskole lenger tid på å nå toppen enn ledere med mødre som hadde mer utdanning. Særlig var forskjellen store for toppledere hvis mødre hadde utdanning på masternivå. De har brukt klart færre år på sin lederkarriere enn ledere med mødre med mindre utdanning.

Det er godt dokumentert i tidligere forskning at mødre kan ha en positiv innvirkning på sine barns suksess i utdanningssystemet. Mødrene kan på ulike måter stimulere sine barns skoleprestasjoner og dermed gi dem et godt utgangspunkt for karriere i arbeidslivet. Det er mer overraskende at mødrenes oppfølging av sine sønner og døtre også har betydning for hvor lang tid det tok før de nådde til topps i næringslivet.

Mødre med en høyere utdanning var oftere yrkesaktive enn mødre med liten utdanning. De hadde også oftere yrker som plasserte dem i øvre middelklasse. Foran diskuterte jeg om denne yrkeserfaringen kunne ha gitt mødrene innsikt i hvordan karrieresystemene fungerer i arbeidslivet, en innsikt de kunne ha ført videre til sine sønner. Med andre ord, mødrenes utdanning kunne ha virket gjennom hvilke yrkesposisjoner de selv oppnådde. Mine analyser viste imidlertid at mors yrkesposisjon ikke har noen selvstendig betydning for toppledernes alder da de fikk sin nåværende jobb. En grunn til det er muligens at de færreste mødrene synes å ha hatt jobber i næringsbedrifter, men hovedsakelig har arbeidet i sektorer preget av det Hansen mfl. (2009) kaller kulturell og profesjonell kapital. Dessuten har antakelig få av dem hatt lederstillinger. I de familiene som hørte hjemme i overklassen og øvre middelklasse, var det nok derfor først og fremst fedrene som kunne bidra med erfaringer og kunnskap om lederkarrierer og næringslivet for øvrig.

Hva har da vært de velutdannede mødrenes særskilte bidrag, foruten å overføre gener for skoleprestasjoner? Bidraget har antakelig, i tråd med hva Hardin mfl. (2015) har vist

i en teoretisk studie, for det første vært en systematisk stimulering av barnas (oftest søn-
nenes) intellektuelle evner og interesser fra de første leveår og til de ble unge voksne.
For det andre har de sannsynligvis på ulike praktiske vis hjulpet sine sønner gjennom de
ulike utdanningsnivåene. Som Hardin mfl. (2015) pekte på, har de lært sine barn hvordan
de skal opptre innenfor både skole og arbeidsliv og overfor autoritetspersoner slik at det
begunstiger deres karriere. Mødrene kan også ha stimulert sine sønners ambisjoner. Det er
interessant at så mange mødre i lavere middelklassefamilier hadde universitets- eller høy-
skoleutdanning på bachelornivå eller tilsvarende. Det kan tyde på at disse mødrene var like
godt og kanskje bedre utdannet enn sine ektefeller. En slik familiesituasjon kan ha stimu-
lert både mødrenes og sønnes ambisjoner om å «komme seg fram i livet».

REFERANSER

- Bourdieu, P. (1986). The forms of Capital. I J. Richardson (red.) *Handbook of Theory and Research in the Sociology of Education* (s. 241–258). New York: Greenwood Press.
- Cappelli, P. & Hamori, M. (2005). The new road to the top. *Harvard Business Review*. Januar.
- Cappelli, P., Hamori M. & Bonet, R. (2014). Whos got those top jobs? *Harvard Business Review*. Mars.
- Dubow, E. F., Boxer, P. & Rowell Huesman, L. (2009). Long-term effects of parents' education on children's educational and occupational success: Mediation by family interactions, child aggression, and teenage aspirations. *Merrill-Palmer Quarterly*, 55, 224–249. DOI: <https://doi.org/10.1353/mpg.0.0030>
- Ellersgaard, C. H., Larsen, A. G. & Munk, M. D. (2014). A very economic elite: The case of the Danish top CEOs. *Sociology*, 47, 1051–1071. DOI: <https://doi.org/10.1177/0038038512454349>
- Flemmen, M. P., Toft M., Lie Andersen, Hansen, M. N & Ljunggren, J. (2017). Forms of capital and modes of closure in upper class reproduction. *Sociology*, 51, 1277–1298. DOI: <https://doi.org/10.1177/0038038517706325>
- Friedman, A., Laurison, D. & Miles, A. (2015). Breaking the 'class' ceiling? Social mobility into Britain's elite occupations. *The Sociological Review*, 63, 259–289. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12283>
- Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360–1380. DOI: <https://doi.org/10.1086/225469>
- Gulbrandsen, T., Engelstad, F., Klausen, T. B, Skjeie, H., Teigen, M. & Østerud, Ø. (2002). *Norske makteliter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hansen, M. N., Flemmen, M. & Andersen, P. L. (2009). *The Oslo Register Data Class Scheme (ORDC). Final report from the classification project*. Memorandum nr.1. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet I Oslo.
- Hardin, J. F., Morris, P. A. & Hughes, D. (2015). The relationship between maternal education and children's academic outcomes: A theoretical framework. *Journal of Marriage and Family*, 77, 60–76. DOI: <https://doi.org/10.1111/jomf.12156>

- Hartmann, M. (2000). Class-specific habitus and the social reproduction of the business elite in Germany and France. *The Sociological Review*, 48, 241–261. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-954X.00214>
- Hartmann, M. (2018). Economic elites. I Best H. & Higley, J. (red.) *The Palgrave Handbook of Political Elites* (s. 399–416). London: Palgrave-MacMillan. DOI: https://doi.org/10.1057/978-1-137-51904-7_26
- Kahn, S. R. (2011). *Privilege. The Making of an Adolescent Elite at St. Paul's School*. Princeton: Princeton University Press.
- Kalmijn, M. (1994). Mother's occupational status and children's schooling. *American Sociological Review*, 59, 257–275. DOI: <https://doi.org/10.2307/2096230>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- MacLean, M., Harvey, C. & Chia, R. (2012). Reflexive practices and the making of elite business careers. *Management Learning*, 43, 385–404. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350507612449680>
- MacLean, M., Harvey, C. & Kling, G. (2014). Pathways to power: Class, hyper-agency and the French corporate elite. *Organizations Studies*, 35, 825–855. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840613509919>
- Mastekaasa, A. (2004). Social origins and recruitment to Norwegian business and public sector elites. *European Sociological Review*, 20, 221–235. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jch019>
- Schramm-Nielsen, J., Lawrence, P. & Sivesind, K.H. (2004). *Management in Scandinavia*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Useem, M. & Karabel, J. (1986). Pathways to top corporate management. *American Sociological Review*, 51, 184–200. DOI: <https://doi.org/10.2307/2095515>