

Selvtillit banker selvinnsikt

Mannlig overmot trumfer kvinnelig selvinnsikt.

Det er noe med våren. Kjønndebattene trives godt i pollenssongen. Mens svenskene bakker med Knausgård og kulturmannen, kjører vi debatt om mangelen på kvinner i topplederstillinger. Denne gang utløst av Elisabeth Griegs «Makan!!» i forbindelse med Telenors valg av Sigve Brekke (mann, 55) som ny konsernsjef. Valget ble frontet av styreleder Svein Aaser (mann, 68), som noe motvillig måtte innrømme at de kvinnelige kandidatene fantes, men at de ikke var gode nok.

Grieg fikk mye støtte, både av politikere og næringslivsfolk, kvinner og menn. Det ble blant annet poengtert at kvinnelige ledere stort sett havner i stabs- og støttefunksjoner (så som HR og HMS), mens de bare sjelden er ute i forretningsområdene, ute i felten, der hvor kamper kjempes og slag vinnes.

Det ser altså ut til å gjelde i næringslivet som ellers: Kvinnene styrer heimen, mennene er ute.

Hvorfor er det slik?

Spørsmålet er digert. For dem av oss som ikke klarer å trenge gjennom tung sosiologisk teori, er det naturlig å starte med preferansene. Kan kjønnsforskjellene i arbeidsmarkedet generelt, og i lederposisjoner spesielt, forklares ved at kvinner og menn har ulike ønsker og behov, altså ulike preferanser?

Alle som har vært i befattning med et datasett hvor mennesker inngår, vet at de må «kontrollere for kjønn». Variabelen «kjønn» slår alltid signifikant ut. Kvinner og menn er forskjellige og tar ulike beslutninger i en rekke situasjoner.

Adferdsøkonomisk forskning har ved hjelp av kontrollerte eksperimenter identifisert spesielt tre forhold:

- **Risiko.** Menn er i gjennomsnitt mer risikovillige enn kvinner. Menn satser mer penger på usikre prospekter, mens kvinner i større grad velger de sikre alternativene.
- **Sosiale preferanser.** Kvinner er i gjennomsnitt mer altruistiske enn menn. De er mer generøse og har lavere toleranse for ulikhet. Kvinner er



Menns overdrevne selvtillit er en variabel som får stadig større oppmerksomhet i adferdsøkonomisk forskning, en variabel hvor menn systematisk scorer høyere enn kvinner. Foto: iStock



Styrer som velger konsernsjefer, bør justere for mannlig overmot

Fredagskronikk Ola Kvaløy



også mindre villige til å redusere andres velferd for egen vinning.

- **Konkurransedferd.** Menn er mer glad i å konkurrere enn kvinner. Menn vil oftere velge å gå inn i konkurransesituasjoner, og deres prestasjoner responderer mer på konkurranse.

Det er selvsagt fristende å la disse innsiktene bli styrende for hvordan en ser på kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Mange prøver seg også. Magne Lerø, redaktør i ukeavisen Ledelse, og Cathrine Sandnes, leder i tankesmien Manifest (!), slår simpelthen fast at kvinner ikke er interessert i topplederstillinger.

Hvis det var så enkelt, kunne man gjerne stoppet der. Det er imidlertid mange årsaker til at preferansene alene ikke kan være styrende. Jeg vil her peke på en av dem: Menn har i gjennomsnitt lavere selvinnsikt enn kvinner, spesielt når det kommer til troen på egne ferdigheter. «Overconfidence» - overdreven selvtillit - er en variabel som får stadig større oppmerksomhet i adferdsøkonomisk forskning, en variabel hvor menn systematisk scorer høyere enn kvinner. Den kan både bidra til å forklare hvorfor menn tar mer risiko - overdreven tro på egne investeringsbeslutninger - og hvorfor de trives bedre i konkurranser: De tror simpelthen at de vil klare seg bedre enn de faktisk gjør.

Et enkelt eksperiment av

Ernesto Reuben og medforfattere er illustrerende (publisert i Journal of Economic Behavior and Organization i 2012): Deltakerne hadde vært med på en regnekonkurranse for et år tilbake og ble nå spurt om hvor mange oppgaver de hadde klart å løse den gang da. De færreste husket nøyaktig hvor mange de hadde klart å løse, men de ble nå belønnet for å svare så riktig som mulig på dette spørsmålet. Deltagerne ble så delt inn i grupper på fire, hvor en person i hver gruppe skulle velges som gruppeleder. Lederen skulle så delta i en tilsvarende regnekonkurranse mot andre gruppeledere. Hver gruppe hadde incentiver til å velge den lederen som hadde best forutsetninger for å vinne regnekonkurransen, ettersom seier i konkurransen ga mer penger til gruppen.

I diskusjonene som ledet frem til valg av leder, viste kvinner og menn samme vilje til å ta på seg ledervet. Men mannlige deltagere hadde i langt større grad enn kvinner overvurdert hvor bra de gjorde det for et år siden. Dette bidro så til en grov

overrepresentasjon av mannlige gruppeledere, noe som igjen reduserte prestasjonene i forhold til hva en kunne forventet hvis de mest kompetente hadde blitt valgt som ledere.

Styrer som skal velge sine konsernsjefer, bør altså justere for mannlig overmot. Menn har en tendens til å love mer enn de kan levere, og blir belønnet for det.

Mange kvinner ønsker lederjobber, men de er sannsynligvis mer realistiske med hensyn til hva de kan oppnå i slike posisjoner.

Ola Kvaløy, professor i økonomi, Handelshøgskolen ved Universitetet i Stavanger og NHH

Mer debatt på side 30-31

Elbil har størst effekt
Lasse Fridstrøm

Forutsigbar lading neste
Ola Martin Rennemo

Fremtiden er elektrisk
Nikolai Astrup

Fredagskronikken



Alexander Cappelen



Bård Harstad



Ola Kvaløy



Katrine Løken



Simen Markussen



Mari Rege



Karen Helene Ulltveit-Moe

Debattansvarlig: Vidar Ivarsen **Telefon:** 22 00 10 59 **Sentralbord:** 22 00 10 00 **Epost:** debatt@dn.no **Telefaks:** 22 00 11 10

Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4500 tegn inklusive mellomrom **Underinnlegg/replikk:** Maks 1500 tegn (ca. 250 ord) **Legg ved portrettfoto.**

Alt stoff som leveres til Dagens Næringsliv, må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten. Dagens Næringsliv betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i avisen i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter. Debattinnlegg honoreres ikke.