

HELENA SVALERYD

Kvinnliga anställda ger framgång för nystartade företag

Företag som har kvinnor med i uppstartsfasen klarar sig bättre på marknaden. Det är slutsatsen från en studie av anställningsbesluten hos nystartade företag i Österrike.

Kvinnor är underrepresenterade på höga positioner i den privata sektorn. Om det har några konsekvenser för företagen är en omdebatterad fråga som forskningen har svårt att studera. Andrea Weber och Christine Zulehner undersöker frågan från ett delvis annat perspektiv när de studerar om det finns ett samband mellan huruvida det finns kvinnor med i uppstarten av företaget och företagets överlevnad på marknaden.

Studien tar sin utgångspunkt i observationen att de först anställda i företaget kan vara mycket viktiga för företagets fortsatta framgång. De ska vara flexibla, innovativa och kunna samarbeta väl med företagets grundare. Ofta får de ledande positioner i företaget, vilket bland annat avspeglar sig i att lönerna för de först anställda är högre än lönerna för senare anställda. Personalens betydelse i företagets tidiga skede stöds också av studier som visar att riskkapitalbolag som investerar i nystartade företag ofta vill engagera sig i rekryteringen av personalen. I studien undersöks utvecklingen för 30 000 företag i Österrike från starten tills dess att företagen försvinner från marknaden. Företagen som är med i studien fanns kvar på marknaden under åtminstone ett år och hade då minst fem anställda.

Weber och Zulehner finner att företag som har kvinnliga anställda under de första sex månaderna anställer fler kvinnor under det närmsta året än vad andra företag gör. Kvinnliga chefer lyckas således i högre grad rekrytera kvinnliga anställda. Förklaringen kan dels vara att företag med kvinnliga chefer föredrar att anställa kvinnor, dels att företag med kvinnliga chefer har lättare att rekrytera kvinnliga anställda för att dessa företag anses mer attraktiva bland kvinnor.

De här företagen överlever också längre. Ett genomsnittligt företag finns kvar i drygt sex år. Företag med kvinnliga anställda i uppstartsfasen klarade sig i genomsnitt 20 procent längre än andra företag. Weber och Zulehner visar att resultatet står sig även när man kontrollerar för att skillnader i anställningar mellan män och kvinnor skiljer sig åt mellan branscher, sektorer och regioner, eller att män och kvinnor i genomsnitt har olika utbildningsnivåer och ålder.

Studiens resultat öppnar för flera olika tolkningar. En förklaring kan vara att män tar större risker och därför i högre grad väljer att arbeta i företag med högre potentiell avkastning och större sannolikhet att försvinna från marknaden. En annan förklaring kan vara att kvinnor är bättre på att avgöra om ett företag kommer att lyckas eller ej. En tredje tolkning av resultaten är att företag som diskriminerar kvinnor är mindre effektiva och därför har en högre sannolikhet att gå i konkurs. Framtida forskning kommer förhoppningsvis att visa hur sambanden som kommit fram i Webers och Zulehners studie ska tolkas.

Referens

Weber, Andrea och Christine Zulehner (2010), "Female Hires and the Success of Start-up Firms". *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 100(2), 358–361.