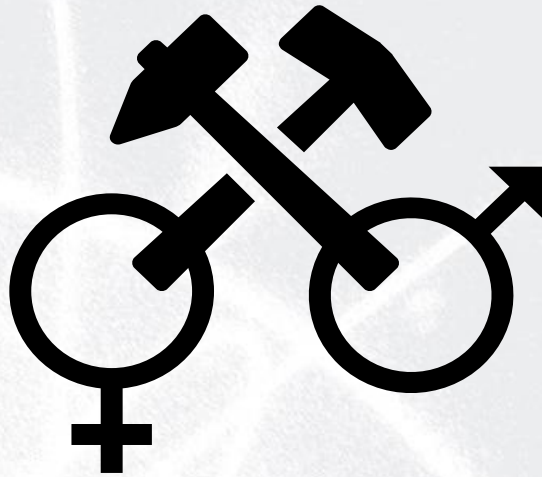


Vestlandsforskning-rapport nr. 11/2020

Flere kvinner i teknologirelatert innovasjon
En veileder basert på prosjektet Kvinneløftet FixIT

Hilde G. Corneliusen og Gilda Seddighi



VESTLANDSFORSKING RAPPORT

TITTEL Flere kvinner i teknologirelatert innovasjon: En veileder basert på prosjektet Kvinneløftet FixIT	RAPPORTNUMMER 11/2020 DATO 29.5.2020 Gradering Open
PROSJEKTTITTEL Kvinneløftet FixIT – aktiviteter for økt andel kvinner i FORREGIONs innovasjonsprosjekter	TAL SIDER 37 Prosjektnr 6512
FORSKAR(AR) Hilde G. Corneliussen og Gilda Seddighi	PROSJEKTANSVARLEG Hilde G. Corneliussen
OPPDRAUGSGIVAR Forskningsrådet, Forregion	EMNEORD Innovasjon Kjønnsbalanse Teknologi Balansekompetansekurs
SAMANDRAG Prosjektet er et oppdrag for Forskningsrådets Forregion-program. Målet med Kvinneløftet FixIT er å øke andelen kvinner som deltar i innovasjonsprosjekt. Prosjektet er et samarbeid mellom Vestlandforskning og Høgskulen på Vestlandet, med bidrag fra en rekke regionale aktører.	
ANDRE PUBLIKASJONAR FRÅ PROSJEKTET	
ISBN: 978-82-428-0422-8	PRIS: --

Innhold

Sammendrag.....	4
Summary	5
Leseveiledning: hvordan bør du lese rapporten?	6
Innledning.....	7
Kjønnsbalanse	11
10 råd for å øke mangfold i kompetanse og rekruttering	14
[1] Synliggjøring av kjønnede mønstre i virksomheten	15
[2] Kompetanse eller kjønn? Identifiser mekanismer som skaper forskjell mellom ansatte	16
[3] Forpliktelse til kjønnsbalanse	18
[4] Følg pengene til kjønnsbalanse.....	19
[5] Rekruttering: finn de "rette"	20
[6] Rekruttering: Jobbintervju	22
[7] Image: Hvem er "vi"?	23
[8] Inkluderende arbeidskultur	24
[9] Rollemodell som veiviser	25
[10] Innovasjonsnettverk.....	26
Kjønnsbalanse kommer ikke av seg selv.....	27
Avslutning: evaluering av prosjektet Kvinneløftet FixIT.....	28
Appendiks.....	31
Referanser:.....	33

Sammendrag

Selv om innovasjon er oppfattet som sentralt for samfunnsutvikling, er det få kvinner som deltar i forskingsbasert innovasjon. Dette gjelder særlig i teknologiutvikling innen fagfelt der kvinner utgjør et mindretall. "Kvinneløftet FixIT" hadde som mål å bidra til å øke kvinners deltakelse i forskings- og innovasjonsfeltet i Sogn og Fjordane og Hordaland. FixIT har holdt foredrag og kurs om kjønnsbalanse i prosjektene som er knytt til Forskningsrådet sitt program FORREGION, som mobiliserer næringslivet til forskingsbasert innovasjon. Vestlandsforskning har drevet FixIT i samarbeid med Høgskulen på Vestlandet og en rekke regionale partnere. I samarbeid med partnerne har prosjektet bidratt til å identifisere, mobilisere og rekruttere kvinner til innovasjonsprosjektene.

Et av målene for FixIT var å utarbeide en "balansekompetansepakke" som skulle bidra til å øke oppmerksomhet og kunnskap om kjønnede strukturer i forskings- og innovasjonsfeltet. Det ble holdt balansekompetanseforedrag for innovasjonsaktører fra privat og offentlig sektor, med mål å øke kompetansen blant FORREGION-deltakere om mekanismer som kan fungere inkluderende og ekskluderende. Et sentralt tema har vært kunnskap om hvilke virkemidler man kan ta i bruk for å sikre bedre kjønnsbalanse. Til slutt har aktivitetene blitt evaluert og balansekompetansepakken er gjort tilgjengelig for andre Forregion- og innovasjonsaktører.

Vestlandsforskning ved Hilde G. Corneliussen var prosjektleder for FixIT, som var et samarbeid med Høgskulen på Vestlandet med representanter fra FORREGION-prosjektene Teknoløft Sogn og Fjordane og Kabis i Hordaland. I tillegg var en brei sammensatt gruppe som inkluderer privat og offentlig sektor involvert, med IT-forum Sogn og Fjordane (nå IT-forum Vest) og Innovasjon Norge samt kvinnenettverkene Girl Geek Dinners i Førde og Bergen og Oda-nettverket for "kvinner i tech", avdeling Bergen. FixIT har vært tett knyttet til Nordwit – et nordisk "Centre of Excellence" som forsker på kvinner i teknologirelaterte karrierer (nordwit.com), og som danner det forskingsbaserte kunnskapsgrunnlaget for balansekompetansepakken.

Summary

Even though innovation is considered vital for development of society, less women than men are involved in research-based innovation, in particular related to technology in fields where women are a minority. "FixIT" aimed to contribute to increase women's participation in research and innovation in Sogn & Fjordane and Hordaland, particularly to improve the gender balance in the projects under the Norwegian Research Council programme FORREGION, with the aim to identify, mobilize and recruit women to these innovation projects. FORREGION is a program stimulating and mobilizing industries to engage in research-based innovation. FixIT has been led by Vestlandsforskning in collaboration with Høgskulen på Vestlandet and has had several regional partners.

A main goal for FixIT has been to develop a "balance competence package" that will contribute to a general increase in awareness and knowledge about gendered structures in research and innovation. A balance competence course has been offered to innovation actors from private and public sector, aiming to increase the competence among FORREGION participants about which mechanisms that work to include and exclude certain groups. A central part of the course was to share knowledge about tools that can contribute to an improved gender balance. Finally, the activities have been evaluated, and the balance competence package will be made available for other FORREGION and innovation actors.

Western Norway Research Institute with Hilde G. Corneliussen was project leader for FixIT. Project partners included Western Norway University of Applied Sciences with representatives from two FORREGION projects (Teknoløft Sogn & Fjordane and Kabis). In addition, there has been a wide group involved that includes private and public sector, with IT-forum Sogn & Fjordane (now IT-forum Vest), Innovation Norway, the women's networks Girl Geek Dinners Førde and Girl Geek Dinners Bergen, Oda network for women in tech, Bergen. FixIT has also been connected to Nordwit, a Nordic Centre of Excellence doing research on women's technology-related careers (nordwit.com). Nordwit has contributed with research-based knowledge for the balance competence package.

Leseveiledning: hvordan bør du lese rapporten?

Kvinneløftet FixIT er et prosjekt som har hatt som mål å bidra til å skape forandring, primært gjennom aktiviteter som skal inspirere og motivere til aktiv innsats for å øke andelen kvinner som deltar i teknologirelaterte innovasjonsprosjekt.

Denne rapporten beskriver hovedtrekkene i den forskningsbaserte kunnskapen som FixIT bygger på, med vekt på utfordringer med at få kvinner deltar i teknologirelatert innovasjon, sammen med forslag til aktivitet og tiltak som kan bidra til å øke andelen kvinner. Rapporten er utformet med "balansekompetansekurset" som mål, og fungerer dermed som en veiledning til kurs og inspirasjonsheftet *Kjønnsbalansekompetanse: Bedre innovasjon med mangfold* for den som ønsker å arrangere et slikt kurs i sin region.

Rapporten har følgende form:

- 1) Innledning: Hvorfor er likestilling viktig og hvilke utfordringer er det for å nå likestilling i teknologirelatert innovasjon? Oversikt over FixIT-prosjektets innhold og bidrag.
- 2) Utfordringer og tiltak: Vi tar utgangspunkt i at innovasjon skjer på tvers av sektorer når vi presenterer et utvalg konkrete utfordringer og tiltak. Vi går i dybden og utforsker enkelte problemstillinger nærmere og gir forslag til mulige tiltak for å motvirke de aktuelle utfordringene.
- 3) Avslutning: Vi avslutter rapporten med å evaluere prosjektet og med tips til lignende fremtidige prosjekter

I tillegg til denne rapporten finnes det eksempler på presentasjoner som kan brukes i forbindelse med FixIT-arbeid i andre regioner.

Prosjektarkiv:

<https://www.vestforsk.no/nn/project/kvinneloftet-fixit-aktivitetar-auke-kvinner-si-deltaking-i-innovasjonsprosjekt-forregion>

FixIT sine mål er:

- Økt oppmerksomhet, kunnskap om og handling for å øke kvinneandelen i innovasjonsarbeid, særlig i teknologibasert innovasjon.
- Økt kompetanse om kjønnsbalanse blant innovasjonsaktørene i Sogn og Fjordane og Hordaland, samt nasjonalt gjennom FORREGION.
- På sikt håper vi at FixIT vil bidra til at flere kvinner deltar i innovasjonsaktiviteter.

Innledning

Få kvinner i teknologirelatert innovasjon

Prosjektet Kvinneløftet FixIT har hatt som mål å bidra til økt oppmerksomhet rundt manglende kjønnsbalanse i teknologidreven innovasjon, bidra med kunnskap om likestilling og foreslå aktiviteter med mål å øke kvinneandelen i teknologidrevet innovasjonsarbeid. Innovasjonsprosjekter generelt, og teknologibasert innovasjon spesielt, har lav deltakelse av kvinner. Kvinner er også sterk underrepresentert i teknologiutdanning og -yrker. Selv om jenter presterer bra på skolen og har gode karakterer i matematisk-naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fagene), velger jenter og gutter ulike fag allerede fra ungdomsskoletrinnet. Andelen jenter som velger fag i IKT og programmering er lavest blant alle MNT-fagene (SSB, 2020). Denne trenden fortsetter i høyere utdanning. Mens tallene fra avlagte doktorgrader i alle fagområder viser jevn kjønnsbalanse siden 2012, utgjør kvinner kun 26 % i teknologifagene i 2019 (Diku, 2019). I 2020 viser tallene at 44 % av de som jobber innen MNT-fagene er kvinner, men om en holder tannleger, leger og veterinærer utenfor, ligger kvinneandelen på 25 %, og den har holdt seg relativt stabil det siste tiåret (SSB, 2020).

Andelen kvinner i teknologirelaterte innovasjonsprosjekter er enda lavere. En rapport fra Innovasjon Norge (Innovasjon Norge, 2019) viser at kvinneandelen er lavere i entreprenørskap jo tyngre oppstartsbedriften er preget av teknologi. Kvinner utgjorde kun én prosent av ledere, styreledere eller oppfinnere i teknologibedrifter, viser en undersøkelse utført av Investinor i 2015 (ibid.), og kun 6,3 prosent av oppfinnere som sendte inn patent-søknad i 2019 (Patentstyret, 2020).

Breiere forståelse av innovasjon

Innovasjon blir ofte forbundet med mannsdominert fagområder, og i FixIT har vi fokusert særlig på hvordan bedrifter og prosjekter innenfor *teknologirelaterte* innovasjon kan jobbe for å øke andelen kvinner. Det er imidlertid også behov for oppmerksomhet rundt hvordan innovasjon blir definert. Et viktig arbeid for å øke forståelsen av kvinners deltakelse i innovasjon involverer derfor også å jobbe for en breiere forståelse av begrepet innovasjon med å inkludere områder der kvinner jobber. Både diskusjon om forståelser av innovasjon og aktivt engasjement for å inkludere flere kvinner i de mest mannsdominerte innovasjonsfeltene har betydning for å nå mål om økt kjønnsbalanse i innovasjon.

Oversikt over prosjektet Kvinneløftet FixIT

Prosjektet kvinneløftet FixIT (FixIT heretter) er primært designet som aktiviteter som skal inspirere og motivere til en aktiv innsats for å få med flere kvinner i teknologirelaterte innovasjonsprosjekter. Dette skulle oppnås ved å øke oppmerksomhet og kunnskap omkring utfordringer med å identifisere og rekruttere kvinner til teknologirelatert innovasjon. Prosjektet er bygget opp som en effekt-pyramide, der målet var å gjøre mange aktuelle aktører og personer oppmerksomme på utfordringer og målsettinger om kjønnsbalanse, mens et lavere antall skulle delta på foredrag og kurs.



Figur 1 Effektpyramide for Kvinneløftet FixIT

Kunnskapen som FixIT bygger på kommer fra forskning, i hovedsak fra tidligere og pågående forskning av Vestlandsforskings forskere, om kvinner i teknologirelatert arbeid og FoU-virksomhet. Her er det særlig kunnskap dannet gjennom Nordwit, et "Nordic Centre of Excellence" finansiert av Nordforsk, som har vært sentralt for FixIT. Nordwit setter søkelys på barrierer og drivere i kvinners karriere innenfor teknologirelatert arbeid med Vestlandet som forskningsområde og har således bidratt med lokalt og regionalt fundert kunnskap om utfordringer med kjønnsbalanse i innovasjonsprosjekter. Gjennom Nordwit-prosjektet har vi snakket med kvinner i teknologirelaterte arbeid, og med bedrifter, institusjoner og organisasjoner som driver med IT i forhold til forskning og innovasjon på Vestlandet.¹ Vestlandsforskning med FixIT er også deltaker i EU-prosjektet *ACT on Gender*, som bidrar med kunnskap om kjønnsbalanse i budsjetter, såkalt kjønnsbudsjettering (Gender Budgeting), som bidrar til å reflektere rundt likestillingsmål i budsjettarbeid.²

FixIT-prosjektet ble finansiert av programmet FORREGION i forskningsrådet for perioden desember 2018 til mai 2020. Vestlandsforskning har vært prosjektleder for FixIT. Samarbeidspartnere har i tillegg til forskningsprosjektene Nordwit og ACT on Gender vært regionale aktører med interesse for innovasjon: Innovasjon Norge Sogn og Fjordane, IT-forum Sogn og Fjordane (nå IT-forum Vest), Oda-nettverket for kvinner i teknologi, Girl Geek Dinners avdeling Bergen og Førde. De regionale aktørene har representert etablerte arenaer og kvinnenettverk innenfor teknologirelatert arbeid på Vestlandet og har vært viktige samarbeidspartnere som har bidratt med lokal og regional kunnskap og nettverk. I tillegg har Høgskulen på Vestlandet deltatt med Forregion-prosjektene Teknoløft Sogn og Fjordane og KABIS.

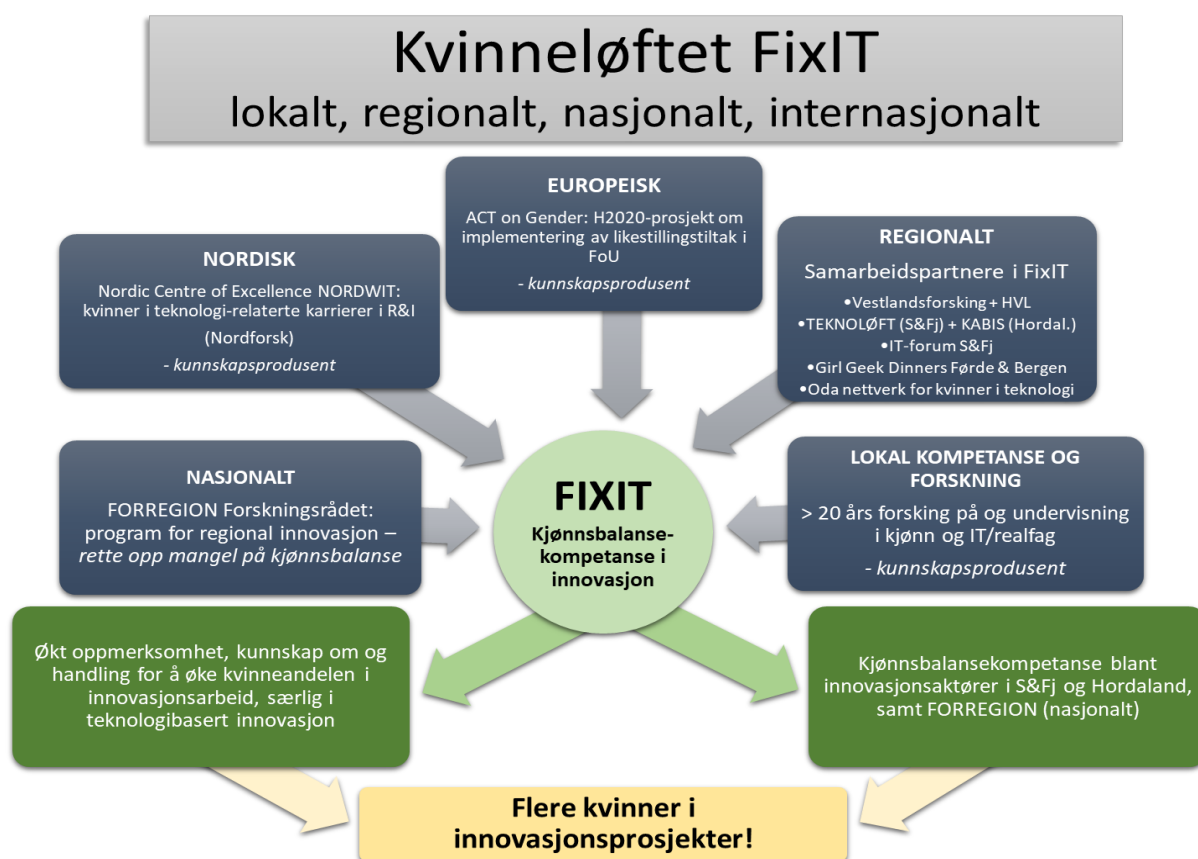
FORREGION handler om innovasjon i regionene og har som mål å styrke forsknings- og utdanningsinstitusjoner og felt som er viktige for det regionale næringslivet, og å øke bedriftene sin bruk av forskning i innovasjonsarbeid. I tråd med programmet siktet FixIT å bidra til å øke andelen kvinner som er engasjert i FORREGION sine virksomheter.

¹ <https://nordwit.com/>

² <https://act-on-gender.eu/>

Samarbeid med Forregion

Prosjektet har samarbeidet med FORREGION-prosjektene Teknoløftet lokalisert i Sogn og Fjordane og KABIS i Hordaland. Teknoløft Sogn og Fjordane har som mål å øke kapasitet innen og kompetanse om fleksibel automatisering med roboter i små og mellomstore bedrifter og innen næringsrettet kompetanse innen stordata (Big Data) som kan gjøre det lettere for bedrifter å ta i bruk data til innovasjon og omstilling³. KABIS-prosjektet skal bidra til ny kunnskap og innovasjon innen produksjonsteknologi rettet mot selskaper som jobber for å utvikle og drifte nye, og mer bærekraftige oppdrettssystemer⁴.



Figur 2 Kvinneløftet FixIT sitt samarbeidsnettverk

³ <https://www.hvl.no/teknoloft>

⁴ <https://www.norceresearch.no/prosjekter/kabis>

Oversikt over gjennomførte aktiviteter

For å skape oppmerksomhet rundt skeiv balanse i teknologirelatert innovasjonsarbeid på Vestlandet har vi holdt flere typer foredrag for samarbeidspartnere, FORREGION-prosjektene, IT-forum Sogn og Fjordane og bedrifter på Vestlandet. Gjennom disse møtene har vi hatt mulighet til å introdusere prosjektets mål og sentrale begreper og prosjektets forskningsbaserte kunnskapsgrunnlag. Vi har også hatt mulighet til å utveksle ideer og å lære om utfordringer som erfares av FixITs samarbeidspartnere og bedrifter som deltar i innovasjonsfeltet.

Basert på den kunnskapen som er samlet inn i samhandling med aktører engasjert i teknologirelatert innovasjonsarbeid samt kvinners erfaring fra feltet har vi laget "balansekompetansepakken" der vi bidrar med en konkret forslag og verktøy for å sette kjønnsbalanse og mangfold på agendaen. Dette er samlet i *Kjønnsbalansekompetanse – Bedre innovasjon med mangfold: Et inspirasjonshefte fra Kvinneløftet FixIT* som er fritt tilgjengelig å laste ned⁵. Inspirasjonsheftet er designet med mål å gi enkle tips og råd som er mulig å følge for bedrifter som ellers har lite kapasitet til å sette av ressurser for å arbeide for kjønnsbalanse. Målet er at arbeidet for bedre kjønnsbalanse ikke skal komme som et tillegg til andre oppgaver, men bli en naturlig del av refleksjonsgrunnlaget for innovasjonsprosjekter og -aktører.

Gjennom en rekke foredrag for organisasjoner, utdanningsinstitusjoner, kvinnenettverk, bedrifter og andre på Vestlandet har vi introdusert kunnskap om kjønnsbalanse og Inspirasjonsheftet for balansekompetansen. I slutten av rapporten presenteres evaluering av de gjennomførte aktivitetene og noen tanker om utfordringer i arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold på innovasjonsfeltet.

⁵ les https://www.vestforsk.no/sites/default/files/2019-10/FixIT%20Inspirasjonshefte_2019_0.pdf

Kjønnsbalanse

Begrepet kjønnsbalanse referer til tilnærmet lik representasjon av menn og kvinner i ulike nivå og fora i samfunnet. Ofte blir det forstått som tilnærmet kjønnsbalanse hvis minimum 40 % av hvert kjønn er representert (Vabø, Gunnes, Tømte, Bergene, & Egeland, 2012). Skeiv kjønnsfordeling i arbeidsmarked som viser seg godt i noen sektorer og bransjer er et eksempel på kjønnsubalanse. Noen av de mest kjønnsdelte yrkesgruppen finner vi innen teknologi og helse: de fleste som jobber i IT er menn og de fleste som jobber i helsesektoren er kvinner (SSB, 2018).

I likhet med likestilling er kjønnsbalanse en vesentlig verdi i det norsk samfunn, og likestillings- og diskrimineringsloven danner det juridiske grunnlaget for arbeid for likestilling og kjønnsbalanse. Alle arbeidsgivere, uavhengig av størrelse, "skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk" (Likestillings- og diskrimineringsloven 2018). Dette arbeid skal blant annet bestå av "rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering" (§ 26 i Likestillings- og diskrimineringsloven).

Hvorfor trenger vi kjønnsbalanse i innovasjonsprosjekter?

"Jevnere kjønnsbalanse er ikke lenger bare et spørsmål om å oppnå demokratiske mål om likestilling, men handler også om å utnytte de talentreservene vi kan dra nytte av i en kunnskapsbasert økonomi." (Vabø et al., 2012).

Det er mange gode grunner for å jobbe for kjønnsbalanse. For oss er en av de viktigste grunnene at det gir grunnlag for et mer rettferdig samfunn, der kvinner og menn får ta lik del i viktige teknologibasert innovasjonsarbeid og dermed også bidrar til å påvirke samfunnsutvikling (Corneliussen, Herman, & Gajjala, 2018) som blant annet blir påvirket av teknologidrevet innovasjon. Teknologi, og dermed også teknologiutvikling, angår oss alle i en stadig mer digitalisert hverdag, fritid så vel som arbeidsliv. Likevel er det i dag menn som dominerer teknologibasert innovasjon. Det er også bare 2 prosent blant jenter, mot 20 % blant gutter, som forestiller seg at de skal jobbe med IT i framtiden (OECD, 2016; UNESCO, 2017). I Nordwit og FixIT har vi snakket om kjønnsbalanse med både kvinner og menn i bedrifter og organisasjoner som jobber med IT i forskning, utvikling og innovasjon. De fleste vi har snakket med assosierer spørsmålet med hvordan arbeidsmiljøet ser ut, og de fleste ønsker et mangfold i arbeidshverdagen sin. I intervjuene hører vi uttalelser som:

Det blir bedre miljø hvis det er både kvinner og menn.

Jeg vil jo helst ikke jobbe bare med kvinner, eller bare med menn – begge deler blir ensidig.

Selv om et godt arbeidsmiljø nevnes ofte, er det flere perspektiver som gjør det viktig å arbeide for likestilling innen forskning og innovasjon så vel som andre områder i samfunnet:

- ❖ Ressursperspektivet fokuserer på at økt mangfold vil gjøre det mulig å utnytte alle tilgjengelige ressurser i samfunnet (Vabø et al., 2012).
- ❖ Demokratiperspektivet dreier seg om at kvinner og menn bør være likt representert og delta i det offentlige rom på lik linje. I Norge er vi gode på likestilling på mange områder, som i utdanning generelt og i politisk representasjon, mens det er både mindre vellykket og mindre fokus på kjønnsbalanse og likestilling innen innovasjonsfeltet generelt og teknologibasert innovasjon spesielt (Agnete Alsos, Ljunggren, & Hytti, 2013; Andersson, Berglund, Gunnarsson, & Sundin, 2012).

- ❖ Rettferdighetsperspektivet vektlegger at kvinners og menns arbeid skal verdsettes likt (NOU, 2012:15).
- ❖ Kvalitetsperspektivet peker på at økt kjønnsbalanse og mangfold kan gi bedre kvalitet i forskning, innovasjon og næringsliv. Heterogene miljøer kan gi økt kvalitet ved at et mangfold av gode idéer får komme fram når nye løsninger skal utvikles. Slik kan mangfold i innovasjon bidra til at samfunnet endre seg til det bedre.
- ❖ Lønnsomhetsperspektivet viser til at økt kjønnsbalanse og mangfold kan gi bedre lønnsomhet (Maclean, Marks, & Chillias, 2017) og blir støttet av forskning som viser at bedrifter med god kjønnsbalanse og mangfold har større mulighet for å oppnå bedre lønnsomhet enn gjennomsnittet.
 - Ifølge en internasjonal undersøkelse gjennomført av McKinsey & Company har bedrifter med høy grad av mangfold opp til 21 % større sannsynlighet for en lønnsomhet over gjennomsnittet sammenlignet med bedrifter som har lav grad av mangfold (Hunt, Prince, Dixon-Fyle, & Yee, 2018)⁶.
 - Stadig flere sentrale markedsaktører vektlegger nettopp kjønnsbalanse for å bli konkurransedyktige, for eksempel som Vipps-sjef Rune Garborg illustrerte⁷:

For oss handler mangfold både om at vi må speile brukerne våre for å levere de beste produktene for alle, samtidig som vi vet at det gir enda bedre resultater. Når det i tillegg skaper et mye bedre arbeidsmiljø, er det en enkel beslutning.

Vi tror ikke at det er slik at kvinner bidrar med en ting, mens menn bidrar med noe helt annet, når det gjelder teknologiutvikling. Det er imidlertid viktig å ha et mangfold av erfaringer, bakgrunner og sosiale og kulturelle ståsted. I et rettferdig samfunn tar kvinner og menn lik del i jobber som bidrar til viktig utvikling i samfunnet, som blant annet teknologidrevet innovasjon. Ulike bakgrunn bidrar med sine erfaringer og interesser for produkter og tjenester og derigjennom med kunnskap som er viktig for å forme innovasjon til å passe for større grupper av befolkning. Det kan være nyttig å huske på at de som er mest ulik deg selv kan bidra med erfaring, kunnskap og ideer som er mest ulike dine egne erfaringer, kunnskap og ideer (Shirky, 2008). I tillegg må det arbeides mot en annerkjennelse av at innovasjon skjer i breiere spektre av samfunnet, for eksempel innen kvinnedominerte yrker, som helse, turisme og service-yrker, som sjeldnere blir assosiert med innovasjon. Vi ser for eksempel at det er viktig å ikke bare se på hvilken utdanning folk har, men også hvilke jobber de velger å ta. Vår forskning har vist at ganske mange kvinner går "omveier" for å komme til både teknologiutdanning og –yrker, altså at de gjennomfører andre utdanninger eller begynner i andre yrker, før de finner veien til teknologifeltet (Corneliussen, Seddighi, & Dralega, 2019). Med en snever definisjon av hvem som driver med teknologi og hva som er teknologijobber, vil ganske mange kvinner som har valgt alternative veier bli usynliggjort. Definisjoner er viktige fordi de har makt når for eksempel politikk eller finansieringsordninger skal utvikles.

"Du ser det ikke før du tror det!"

Kjønnsbalansekompetanse tar utgangspunkt i at kjønn må forstås som en sosial konstruksjon som skapes i kultur og samfunn – det er noe vi "gjør", mer enn noe vi "er" eller "har" (West & Zimmerman, 1987). På norsk snakker vi om "sosialt kjønn" som viser nettopp til hvordan kulturelle normer bidrar til å forme vår forståelse av hva det vil si å være kvinne eller mann. Allerede tidlig fanger for

⁶ Les hele rapporten: Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through diversity. McKinsey & Company Report, 3, 2018. Tilgjengelig online: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

⁷ <https://www.vipps.no/nyheter/hun-spanderer>, februar 2019

eksempel ungdom opp kulturell kunnskap om hvilke utdanninger og yrker som passer for kvinner og menn (NOU, 2019: 19). Slike kulturelle normer kan bli så sterke at de fremstår som medfødte forskjeller mellom kvinner og menn selv om det er innlærte kulturelle forskjeller (Scott, 1988). Det er dokumentert at slike innlærte kulturelle forestillinger om kjønn eller stereotypier – altså generaliserte forestillinger om for eksempel kvinner og menn – kan bidra til at kvinner og menn nesten uten at vi er bevisst det, blir vurdert og behandlet i tråd med slike forestillinger (se eksempler i (Sunde & Ringnes, 2019). Stereotypier kan være så sterke at de kan "overdøve" virkeligheten, og i mange tilfeller utgjør de en barriere for i det hele tatt å se at det er manglende kjønnsbalanse. Særlig innen teknologifeltet har vi ofte sett at den lave kvinneandelen blir akseptert og nærmest forventet og dermed blir også den manglende kjønnsbalansen i praksis usynlig og umulig å gjøre noe med. Derfor sier vi "Du ser det ikke før du tror det." Med andre ord: for å oppnå kjønnsbalanse og likestilling trengs det først og fremst en bevissthet omkring temaet. Å etablere en slik bevissthet i organisasjoner og bedrifter er et lederansvar, og det veiledes av Likestillingsloven som siden 2018 gir arbeidsgivere en plikt til å jobbe aktivt for likestilling. I neste del av rapporten introduserer vi en rekke forslag og verktøy som kan være nyttig for institusjoner, organisasjoner, bedrifter eller prosjekter som ønsker å arbeide for økt kvinneandel i teknologirelaterte innovasjonsarbeid.

10 råd for å øke mangfold i kompetanse og rekruttering

De 10 temaene og rådene vi foreslår her er utformet med tanke på at kjønnsbalanse krever arbeid som er målrettet: altså med oppmerksomhet omkring tema som kjønnsbalanse og likestilling blir involvert i daglig drift og gjerne med mål. Derneat at mål og aktiviteter både kan ha en kortsiktig effekt – det er mange og relativt enkle tiltak som kan iverksettes i dag! Og arbeidet for økt kjønnsbalanse bør ha langsiktige mål, for eksempel at et prosjekt, en arbeidsplass, eller tiltak fra innovasjonsfeltets virkemiddelapparat, setter mål om økt kjønnsbalanse. De 10 hovedpunktene som presenteres i neste del samsvarer med Inspirasjonsheftet om Bedre innovasjon med mangfold. Sammen kan dette materialet for eksempel brukes i bedrifter eller i kurs for innovasjonsmiljøer. De ti temaene er:

1. Synliggjøring av kjønnede mønstre i virksomheten
2. Kompetanse eller kjønn? Identifiser mekanismer som skaper forskjell mellom ansatte
3. Forpliktelse til kjønnsbalanse
4. Følg pengene til kjønnsbalanse
5. Rekruttering: finn de "rette"
6. Rekruttering: Jobbintervju
7. Image: Hvem er "vi"?
8. Inkluderende arbeidskultur
9. Rollemodell som veiviser
10. Innovasjonsnettverk



[1] Synliggjøring av kjønne mønstre i virksomheten

Første trinnet i dette arbeidet er å få oversikt over og å synliggjøre likestillingsutfordringer ved å bli kjent med hvordan kjønnsfordelingen i bedriften ser ut. Gjennom våre samtaler med bedrifter og institusjoner har vi sett at virksomheter veldig ofte antar at de har en god kjønnsbalanse, men når de ser nærmere på hvor og med hva kvinner og menn jobber i virksomheten, så kan det komme frem kjønns skiller som ikke hadde blitt problematisert. For eksempel vet vi at kvinner ofte er ansatt i HR-stillinger og har administrative oppgaver, mens menn ofte har teknologirelaterte stillinger.

Slike kjønnsfordelinger kan være synlig på den måten at vi vet at det som regel er færre kvinner i teknologirelaterte stillinger. Men samtidig kan det være usynlig i hverdagen og i arbeidsmiljøet dersom det oppfattes som en forskjell som ikke betyr noe. Ved å se på kjønnsfordeling i ulike stillinger kan virksomheten bli klar over, for eksempel, om kvinner kan bli ekskludert i å delta i prosjekter, og få nye oppgaver eller å få opprykk eller forfremmelse.

❖ Har bedriften et likestillingsdokument?⁸

I våre intervjuer med institusjoner og bedrifter – både små og store – har vi erfart at mange ikke har klare rutiner eller mål for likestilling eller bedre kjønnsbalanse i tilknytning til teknologiarbeid. Undersøkelser har vist at vedvarende og langsiktig innsats for økt mangfold har vært sentralt for de virksomhetene som oppnår gode resultater, og et likestillingsdokument kan være et sentralt verktøy for å nå langsiktige mål om likestilling og kjønnsbalanse.

Oppgave

❖ Kartlegg plassering av kvinner og menn i virksomheten

For å jobbe med kjønnsbalanse må vi først bli oppmerksom på kjønne mønstre. Når bedriften vil kartlegge plassering av kvinner og menn i bedriften er det lurt å se nærmere på:

- Hvilke stillinger og oppgaver har kvinner og menn?
- Hvilke ansvar og lederroller har kvinner og menn?
- Hvilke utviklingsveier og rekrutteringsstillinger har virksomheten, og hvem har posisjon som gir adgang til disse?

⁸ Håndbok for arbeidsliv, likestilling og mangfold (Likestillings og diskrimineringsombudet): https://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/ldo_haandbok-10-09-09.pdf

2 IDENTIFISER mekanismer som skaper forskjell mellom ansatte



[2] Kompetanse eller kjønn? Identifiser mekanismer som skaper forskjell mellom ansatte

I våre samtaler med bedrifter har vi spurt dem om likestilling er et tema som blir diskutert i bedriften. Ofte er det ikke det. Mange assosierer likestillingsutfordringer med direkte diskriminering, som trakassering eller med #MeToo-kampanjen. Ofte er vi imidlertid ikke bevisst at vi behandler folk ulikt, og forhold som påvirker kjønnsbalanse kan være ting vi ikke tenker over i hverdagen. Ved å se nærmere på hvordan forskjellbehandling kan skje på slike ubevisste og indirekte måte kan bedrifter jobbe aktivt og langsiktig med likestilling. Inviter gjerne en ekspert eller noen som har jobbet aktivt med likestilling i sin egen bedrift til å holde foredrag.

Lovverket sikrer at kvinner og menn behandles likt i arbeidslivet. Likevel har vi sterke stereotypiske forestillinger om hvem som "passer inn" for ulike oppgaver og stillinger. Dette kan føre til at vi forskjellsbehandler folk ubevist. Tidligere forskning viser at kvinner ofte har vanskelig for å bli oppfattet som en fagperson i teknologirelaterte yrker (Corneliussen & Seddighi, 2019; Corneliussen et al., 2019)⁹. Stereotypiske forestillinger kan også resultere i at kvinner oftere enn menn blir forbigått på grunn av antakelser om at forpliktelser for barn og familie vil være en større hindring for kvinner enn for menn. Kvinner tar en større andel av arbeidsoppgaver med barn og familie i Norge i dag (SSB, 2018), men det er likevel viktig å spørre og ikke la stereotyper styre (Sunde & Ringnes, 2019).

- ❖ Nettverksdanning er blitt en viktig del av ethvert arbeid. Det kan skje gjennom deltakelse i faglige seminarer og konferanser, men også i ulike samarbeid på tvers av sektorer. Ofte er det forskjell på hvordan kvinner og menn blir invitert med i formelle og uformelle nettverk.
- ❖ Forventninger om hvem som "passer" til ulike arbeidsoppgaver kan resultere i at kvinner og menn ikke blir invitert til de samme møtene, får tilgang til internopplæringer, videreopplæring, kurs og konferansedeltakelse.

Still spørsmål!

- Blir hun/han invitert til denne oppgaven fordi noen antar at en kvinne/mann «passer best», eller på grunn av personlig fagkompetanse og erfaring?
- Inviterer organisasjonen kvinner til å ta utfordringer, eller er det ofte antatt at hun ikke vil/kan/tør påta seg nye oppgaver?

⁹ Kampanjen med hashtag #ILookLikeAnEngineer som var populær i sosiale medier i 2015 er nettopp en problematisering av slike utfordringer kvinner opplever i teknologirelaterte yrker.

Oppgave

- ❖ Inviter like mange kvinner som menn til møter, oppgaver, nye utfordringer, kurs osv.
- ❖ La "huslige sysler" på arbeidsplassen, som kaffekoking, gå på omgang.

Les mer om hvordan kvinner opplever ubevisst diskriminering i arbeidslivet:

Sunde, M. L., & Ringnes, I., 2019. *Hvem spanderer? Fordommene du ikke visste du hadde*, Oslo: Gyldendal.



[3] Forpliktelse til kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse er et lederansvar og trenger synlig støtte gjennom holdninger og tiltak.

I våre intervjuer med kvinner som jobber i teknologidrevet arbeid har vi ofte hørt at kvinner vegrer seg for å være den som må stå for kjønnslikestilling i sin virksomhet. Kvinner opplever ofte at det å kjempe for likestilling på sin egen arbeidsplass kan føre til negativ oppmerksomhet. I tillegg ser vi ofte at kvinner blir ansvarliggjort for arbeidet for likestilling samtidig som de ikke har myndigheten som er nødvendig for å utføre endringer i virksomheten. Vi har også sett at mange bedrifter tror kjønnsbalanse og likestilling er noe som kommer av seg selv.

Det er et lederansvar å inkludere mål om kjønnsbalanse i bedriftens planer, strategier og visjoner. Å etablere en likestillingsplan må imidlertid ikke forveksles med å ha nådd målet (Ahmed, 2012). Arbeid for likestilling krever et langsiktig og kontinuerlig arbeid.

Oppgave

- ❖ Lag planer for å øke kjønnsbalanse i din virksomhet
 - Identifiser mål og delmål
 - Lag en realistisk tidsplan for arbeidet
 - Sørg for god dialog om planen i virksomheten og sikre at det etableres en felles forståelse
- ❖ Fordel ansvaret for kjønnsbalanse
 - Lytt gjerne til kvinner i bedriften, men ikke gjør dem ansvarlig for likestillingsarbeid
 - Husk at kjønnsbalanse kan være et betent tema
 - Ofte vil tiltak for å bedre kjønnsbalanse komme alle til gode

Les mer om fordeler med mangfold:

Devillard, Sancier-Sultan et al. (2016). *Women Matter 2016: Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity*. McKinsey & Co

4 FØLG PENGENE til kjønnsbalanse

Det er tatt en beslutning om at kjønnsbalanse, mangfold og inkludering er sentralt for virksomheten, men hvordan omsette det i praksis?



[4] Følg pengene til kjønnsbalanse

Budsjettarbeid er et virkemiddel for å nå mål i arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold. Budsjettering involverer strategier og politiske beslutninger som styrer hvem i en organisasjon som får mulighet til opplæring og adgang til kanaler til fremme. Budsjettering kan påvirke menn og kvinner ulikt og det er viktig å ha et kritisk blikk på budsjettet og undersøke om budsjettposter har utilsiktede konsekvenser for kjønnsbalansen.

Disse tre fasene bidrar til mål om økt kjønnsbalanse gjennom budsjettarbeid:¹⁰

- ❖ Fase 1: Undersøk hvordan budsjettet påvirker kvinner og menn ulikt i virksomheten
 - Diskuter og utforsk hvordan budsjettering har en effekt på menn og kvinners muligheter til å utvikle seg faglig i virksomheten.
- ❖ Fase 2: Vurder hvordan budsjettpolitikk og fordeling av ressurser best kan føre til å oppnå likestillingsresultater
 - Krever det en omstrukturering av midler? Kanskje tiltak eller en midlertidig utgift spesielt rettet mot en utfordring oppdaget i fase 1?
- ❖ Fase 3: Arbeide systematisk for å forankre kjønn i alle budsjettprosesser
 - Dette handler ikke bare om innholdet i budsjetter, men også om prosessene som er involvert i budsjettarbeid. Hvem påvirker beslutninger? Hvem har ikke innflytelse?
 - Ved å involvere ulike grupper av menn og kvinner med ulike erfaringer og stillinger i beslutningsprosesser bidrar man til å forankre kjønn i budsjettprosesser.

Disse tre fasene gjentas med jevne mellomrom.

Oppgave

- ❖ Undersøk hvem bedriften satser midler på å utvikle, sende på konferanser osv.
- ❖ Vurder hvordan budsjett kan motvirke kjønnsforskjeller i lønn og kompetanseutvikling
- ❖ Diskuter om budsjettet kan tilpasses for å øke mangfold i ideer og kunnskapsproduksjon i innovasjonsarbeid

¹⁰ Håndbok om kjønnsbudsjettering: <https://rm.coe.int/1680599885>

5 REKRUTTERING finn de «rette»



[5] Rekruttering: finn de "rette"

Rekruttering er en viktig strategi som bidrar til kjønnsbalanse og mangfold i teknologidrevet innovasjon. I møte med forsknings- og innovasjonsprosjekter har vi sett holdninger hvor rekruttering av kvinner ikke oppfattes som relevant fordi det forventes at det er andre kriterier enn kjønn som blir evaluert i et innovasjonsprosjekt. Vår forskning har imidlertid vist at rekruttering av kvinner til teknologidrevet arbeid og innovasjon oppfattes som en stor utfordring blant bedrifter og institusjoner. "Kvinner søker ikke på stillingene", har mange sagt. Mange er også usikre på hvordan de egentlig kan jobbe med rekruttering, og om kvinner i det hele tatt kan rekrutteres til teknologijobber. Noen har insistert på at de vil ha "de beste" og at dette ofte gjør kjønnsbalanse vanskelig fordi det er færre kvinner i teknologiyrker.

Selvsagt er det mye rett i dette. Det er færre kvinner i utdanningsløp innen teknologifag. Men det er ikke ingen! I 2019 var det omtrent 24 % kvinner som søkte IT-utdanning ifølge Samordna opptak, så hvorfor nøye seg med mindre enn det blant søkere til ledige IT-stillinger?

Bedriftene kan lete etter "de beste" ved å være oppmerksomme på at ikke ekskluderende praksiser styrer hvor, hvordan og til hvem ledige stillinger formidles. Det bør rettes oppmerksomhet mot egne forestillinger om hvem passer inn i bedriften eller arbeidet. Ofte forholder vi oss mest til folk som ligner oss selv og derfor krever det engasjement for å nå en bredere målgruppe. For å finne aktuelle søkere kan for eksempel kvinnenettverk brukes til å formidle ledige stillinger.

Nærings-PhD er et virkemiddel for å øke forskningsbasert kompetanse på et tema som er relevant for bedriften. En nærings-PhD kan være en måte å rekruttere kvinner til forskning og innovasjonsaktiviteter. En annen strategi er å ansett med intensjon om å lære opp nye medarbeidere i spesielle ferdigheter som selskapet trenger. Kanskje kan det gi rom for at flere blir oppfattet som "de beste"?

Mange kvinner faller utenfor arbeidsmarked etter flere fødselspermisjoner. I noen land, for eksempel i England, finnes programmer som støtter kvinner tilbake i arbeid etter fødselspermisjoner. I Norge har vi imidlertid ikke noe tilsvarende, men NAV støtter arbeidsgivere som er villig til å åpne dører for folk som står utenfor arbeidsmarkedet. Ta en samtale med NAV om hvordan bedriften kan rekruttere kvinner med relevant utdanning som står utenfor arbeidsmarkedet.

Rekrutteringsarbeid skjer også på ulike stadier av annonsering av en utlysning:

- ❖ Utarbeiding av utlysningstekst
 - Utlysningstekst er det første møtet med potensielle søkere. Bruk et inkluderende språk i utlysningstekst.
 - Legg merke til hvordan den ideelle søkeren er beskrevet i utlysningen. Ord som *konkurransedyktig* eller *påvirkningskraft* assosieres med menn, mens andre ord som

støttende eller *relasjonsorientert* oppfattes som kvinnelige kvaliteter.¹¹ Språket sier noe om hvem som blir invitert.

- ❖ Beskrivelse av bedriften
 - Kommuniser verdiene som bedriften er bygget på i utlysningen.
 - Samarbeid, fellesskap og inkluderende personalpolitikk er viktig for kvinner.
- ❖ Spre informasjon om ledige stillinger
- ❖ Finn formelle og uformelle kvinnenettverk som dere kan samarbeide med for å spre informasjon om ledige stillinger.

Oppgave

- ❖ Se på utlysningsteksten og undersøk hvem som inviteres til å søke stillingen.
- ❖ Lag en liste over verdier som bedriften er bygget på og bruk dette i utlysningen.
- ❖ Lag en liste over formelle og uformelle kvinnenettverk som dere kan samarbeide med.

¹¹ En studie om kjønnet konstruksjoner av lederskap i jobbbannonser i Norge: <https://biopen.bi.no/bitstream/handle/11250/2580130/2040451.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



[6] Rekruttering: Jobbintervju

Det er viktig å jobbe aktivt mot ubevisste forestillinger og holdninger både i evaluering av søkere og i selve jobbintervjuet. En måte å unngå slike ubevisste forestillinger kan være å anonymisere søkerne ved å ta vekk navn, kjønn og alder første gang søkerne skal vurderes.

Sørg for at innstillingskomiteen reflekterer mangfold og kjønnsbalanse. I mange bedrift hvor få kvinner jobber med teknologirelatert arbeid velges gjerne kvinnelige ansatte i administrative stillinger til å delta i komiteen. Selv om dette kan være en god løsning i små bedrifter bør bedrifter involvere kvinner med relevant faglig bakgrunn for den ledige stillingen. Da kan kvinner i større grad bidra til viktige beslutninger i intervju- og evalueringsprosessen.

Ta gjerne i bruk teknikker som bidrar til å gjøre jobbintervjuet likt for kvinner og menn. En tydelig liste med spørsmål til jobbintervjuet kan bidra til at kvinner og menn blir spurt om det samme.

Bruk evalueringskriterier som gjør mangfold mulig. Bruk for eksempel bedriftens liste over verdier som bedriften er bygget på som vesentlige evalueringskriterier i ansettelsesprosessen. Alle evalueringskriterier bør være tydelige for alle i innstillingskomiteen.

Oppgave

- ❖ Forsøk å oppnå kjønnsbalanse i innstillingskomiteen
- ❖ Sjekk om at evalueringskriterier reproducerer ubeviste forestillinger om kjønnsforskjeller
- ❖ Se bort fra navn, alder og kjønn i starten av utvelgesprosessen
- ❖ Fokuser på bedriftens verdier i intervju spørsmålene og evalueringsprosessen

Les mer om kjønnsbalanse i ansettelsesprosesser:

Salminen-Karlsson (2016). The FESTA Handbook of Organizational Change: Implementing gender equality in higher education and research organizations (Festa).



[7] Image: Hvem er "vi"?

Alle virksomheter presenterer og karakteriserer seg selv gjennom ulike medier, for eksempel gjennom en nettside hvor bedriftens mål, produkter og medarbeidere presenteres. Hvordan blir bedriften presentert, og hvem sine verdier bygger imaget på?

I våre samtaler med bedrifter og virksomheter har vi sett at kvinner ikke alltid er gjenstand for rekrutteringsaktivitet, selv når det er få eller ingen kvinner i relevante teknologistillinger. I stedet får kanskje mer avgrensede forestillinger om hvem som "passer" og hva som vil tiltrekke disse menneskene bestemme hvordan organisasjonen representerer seg selv. Ofte brukes argumenter om at de ideelle medarbeiderne best kan finnes gjennom "employer branding"; det å lage et image som noe unik og attraktiv. Men det er viktig å spørre *hvem* som blir invitert gjennom nøyaktig den type "employer branding" som din bedrift har valgt. Er det en form for merkevarebygging som baserer seg på stereotypiske forestillinger om hvem som "passer inn"?

- ❖ Prøv å synliggjøre kvinner i bedriftens image
 - Siden mange yrker er ganske ukjente for ungdommer som skal velge utdanning, er det viktig at bedrifter viser frem et mangfold av personer for å motarbeide stereotypiske forestillinger.
 - Bedrifter kan synliggjøre kvinners arbeid og innsats i bedriften ved å dele fortellinger om deres arbeid som brukes når bedriftens image kommuniseres. Slik kan bedrifter bidra til å skape et inkluderende bilde av bransjen, kanskje også bidra med rollemodeller som kan føre til rekruttering av jenter til mannsdominerte fagområder.
- ❖ Fleksibilitet i arbeidstid og -sted
 - Mange bedrifter beskriver fleksibilitet arbeidstid og -sted som en verdi i imaget de kommuniserer. Dette kan skape et inkluderende image. Her kan også fleksibilitet for en bedre familiehverdag virke inkluderende for flere.

Oppgave

- ❖ Lag en beskrivelse av bedriften som en inkluderende arbeidsplass på nettsiden og i sosiale medier.
- ❖ Test hvordan imaget blir oppfattet av personer med ulik bakgrunn.
- ❖ Sørg for at både kvinner og menn presenteres og blir synliggjort, både på nett, i sosiale medier og på utdanningsmesser.



[8] Inkluderende arbeidskultur

Når et arbeidsmiljø er dominert av en bestemt gruppe kan det fører til ekskluderende rutiner og kultur. Tidligere forskning har vist at kvinner i teknologiske yrker har opplevd arbeidsmiljø som virket ekskluderende for kvinner (Adam et al., 2005; Watts, 2009). Ofte kan ekskluderende praksiser være ting vi ikke tenker over. Andre ganger er det mer åpenbart. Som en av kvinnene vi intervjuet i en studie om kvinner i IT-karrierer som fortalte at på hennes arbeidsplass, der hun var den eneste kvinnen, ble det jevnlig holdt arbeidsrelaterte møter i saunaen. Selv om dette høres som et ekstremt eksempel er rutiner som ekskluderer mennesker med ulike bakgrunn på en arbeidsplass vanligere enn vi antar. Slike rutiner er ofte forbundet med formelle og uformelle nettverk som er etablert for å ha en støttende funksjon, mens det i praksis er mer støttende for noen enn for andre.

Bedrifter kan også jobbe for en inkluderende arbeidskultur ved tydelig kommunikasjon av kunnskap om karrieremuligheter og veilede i hvilke ferdigheter som kreves for forfremmelse og lønnsøkning til alle. Vår forskning i Nordvit viser at veien til teknologirelaterte utdanning, arbeid og karrieremuligheter kan være uklar for kvinner. Derfor er det viktig å ha en bevissthet rundt hvordan informasjon om faglig utvikling deles og diskuteres og på hvilke måter prosessen kan være ekskluderende.

Oppgave

- ❖ Vær oppmerksom på at formelle og uformelle sosiale sammenkomster kan ekskludere på grunn av tid og sted, språk, tema eller mat og drikke.
- ❖ Utpek sosiale mentorer eller "faddere" for nyansatte.
- ❖ Inviter og introduser nyansatte i formelle og uformelle nettverk.

"Hei, møt min kollega Marta!"

Tips: Noen inklusjonsaktiviteter koster ingenting, og de kan være nyttige for alle.

Et slikt tips er å sørge for at du introduserer en ny person til minst tre andre som du kjenner fra tidligere neste gang du er på et møte eller en konferanse.

9 ROLLEMODELL som veiviser



[9] Rollemodell som veiviser

Tidligere forskning har vist at kvinner som tar utdanning i teknologifag eller jobber i teknologirelatert arbeid trenger kvinnelig rollemodeller (Kekelis, Ancheta, & Heber, 2005). Kvinnelige rollemodeller gjør at jenter kan assosiere seg med et felt som er mannsdominert (Lockwood, 2006). Det kan imidlertid være vanskelig å identifisere kvinnelige rollemodeller innen IT (Corneliussen et al., 2019). Samtidig er det viktig å understreke at kvinner ikke må ha kvinnelig rollemodeller for å lykkes. Likevel bidrar kvinnelige rollemodeller til å understreke at også kvinner kan! "Det er ikke nødvendig, men det gjør ting enklere med kvinnelige rollemodeller", sa en av kvinnene vi intervjuet i Nordwit.

Det er vanskelig å forestille seg en fremtid i et yrke som har få synlige deltakere og rollemodeller som ligner på deg selv. Med synliggjøring av kvinner i teknologirelaterte stillinger kan bedrifter bidra til å skape kvinnelige rollemodeller for yngre generasjon. Bedrifter kan også bidra med å lage en mentor-ordning for nyansatte kvinner for å gi støtte og veiledning. Holtzblatt (2018) beskriver det som "push & support" – en "dytt" for å ta på seg nye oppgaver, men også støtte for å mestre de nye oppgavene. Push & Support er noe som både menn og kvinner kan ha behov for i sin karriere, og også dette kan være et både enkelt og rimelig tiltak for å fremme økt mangfold.

Oppgave

- ❖ Skriv ned så mange rollemodeller for innovasjonsaktiviteter som du klarer. Hvor mange av dem er menn? Og hvor mange er kvinner?
- ❖ Bestem deg: hvem skal du gi din "push & support" i dag?
- ❖ Legg til rette for at kvinnelige ansatte kan delta i kvinnenettverk.
- ❖ Etabler en mentor-ordning for nyansatte kvinner.



[10] Innovasjonsnettverk

Et inkluderende innovasjonsnettverk er en viktig arena som kan bidra til kjønnsbalanse og mangfold i virksomheter og i innovasjonsprosjekter. Formelle og uformelle nettverk har en støttende funksjon for karriereutvikling. I vår forskning har vi hørt historier om hvordan kvinner opplevde ekskluderende rutiner knyttet til både formelle og uformelle nettverk. Innovasjonsnettverk bør motarbeide ekskluderende rutiner, for eksempel ved å diskutere hvilke forestillinger – kanskje til og med stereotyper – som dominerer i nettverket om hvem som passer inn.

Forskning viser at uformelle kvinnenettverk i næringslivet skaper viktige allianser og støttespillere for kvinner.¹² Gjennom samtaler med bedrifter, institusjoner og ulike nettverk har vi sett at det er viktig at virksomheter oppmuntrer sine kvinnelige ansatte til å delta i innovasjonsnettverk og at innovasjonsnettverk kan bidra til å skape sterke bånd og samarbeid med kvinnenettverk. Sistnevnte kan også være en strategi for å rekruttere kvinner til innovasjonsaktivitet eller for å synliggjør kvinners bidrag. Jo flere konkrete eksempler om for eksempel kvinner som deltar i teknologi- eller innovasjonsaktiviteter, jo mindre styrke vil generaliserende stereotypier ha. Mer kunnskap om kvinners bidrag og erfaringer kan også bidra til økt oppmerksomhet og kunnskap om hvilke utfordringer kvinner opplever i et mannsdominert innovasjonsfelt.

Innovasjonsnettverk kan være kjernen i arbeidet for kjønnsbalanse i teknologirelatert innovasjon. Vi anbefaler at virksomheter utfordrer innovasjonsnettverk til å bidra til etablering av regionale nettverk for kvinner og arenaer for læring og rekruttering som kan bidra til informasjon om bransjen til unge kvinner som er interessert i feltet. Der kan gi kvinner mulighet til å identifisere hva som kreves for å lykkes i innovasjonsarbeid, for eksempel:

- ❖ Hvilke kompetanse og opplæring er nødvendig?
- ❖ Hvor og for hvem er veiledning og trening tilgjengelig?
- ❖ Innsikt i relevante arbeidsgiverprofiler og rekrutteringskanaler.

Oppgave

- ❖ Lag en liste over hvordan din bedrift kan bidra til et mer inkluderende innovasjonsnettverk.
- ❖ Vær en døråpner for kvinner: introduser nyansatte til ditt eget innovasjonsnettverk.
- ❖ Lys ut interne midler som kan brukes av kvinner for å arrangere faglige og sosiale arrangementer og nettverksaktiviteter.

¹² Oda-nettverket for kvinner i teknologi: <https://odanettverk.no/>

Sjekkliste



Kjønnsbalanse kommer ikke av seg selv

Er du klar til å gjøre arbeidet for kjønnsbalanse til en del av virksomhetens daglige rutine?

Bruk sjekklisten for å utfordre deg selv, bedriften og andre aktører i innovasjonsnettverket

Sjekkliste

- **Kartlegg** kvinner og menn sine stillinger og oppgaver i organisasjonen.
- **Undersøk** hvilke praksiser som bidrar til å skape forskjell.
- **Definer** mål med realistiske delmål for å skape kjønnsbalanse.
- **Integrer** temaet og la kjønnsbalanse bli et fast punkt i budsjettarbeidet.
- **Forankring** i ledelsen skaper talspersoner for kjønnsbalanse.
- **Ansvar** for å følge opp planene hviler på alle.
- **Rutiner** kan gjøre det til en vane å inkludere både kvinner og menn.
- **Rekruttering** kan brukes aktivt for å øke kjønnsbalanse.
- **Still spørsmål** ved forestillinger om den ideelle ansatte.
- **Mangfold** og variasjon gir ekstra verdi til innovative prosesser:
rekrutter noen som ikke ligner på deg selv!



Avslutning: evaluering av prosjektet Kvinneløftet FixIT

"Dette skulle flere ha hørt!"

Kjønnsbalansekompetanse er kanskje ikke den mest etterspurte kunnskapen i innovasjonsmiljøer og næringsliv, men samtidig ser vi at deltakere på Kjønnsbalanseforedrag har vært veldig engasjerte, med diskusjoner som har fortsatt langt på overtid og vi har fått reaksjoner som:

Dette skulle flere ha hørt

eller:

Dette kunne vi brukt i undervisning / på møte

og gjerne kommentarer som:

Kunne du kommet og snakket om dette for oss i

Interessen og engasjementet for temaet har vært svært god når vi først har fått folk inn i salen! Men det er har også vært den største utfordringen vi har møtt i FixIT: det å samle næringsaktører til foredrag når vi skulle introdusere våre forslag og verktøy for kjønnsbalanse. Næringsaktører var invitert og rekruttert gjennom FORREGION-prosjektene vi samarbeidet med og regionale innovasjonsaktører. Til tross for iherdig innstas var det varierende deltakelse på møtene. Mange av de som deltok på møtene var personer fra virkemiddelapparatet, som kunnskapspark, næringshager, Innovasjon Norge, høyskoler og IT-forum S&Fj. Vi har lagt merke til at når møtene ble holdt ved en utdanningsinstitusjon deltok færre fra næringslivet. I Førde holdt vi et foredrag på Peak Sunnfjord som var en kjent arena og møteplass for næringsaktører. Det kom mange relevante næringsaktører til foredraget. For fremtidige møter ser vi at nettopp dette er viktig, å identifisere hvor og når næringslivsaktører kan delta i slike møter, for eksempel i frokostmøter i lokalmiljøet.

Ellers har vi sett at det er viktig å ha sterke og gode kanaler for å komme i kontakt med næringsaktører. I Sogn og Fjord har IT-Forum S&Fj vært med på å bidra fra sitt nettverk for å rekruttere til møter. Vi ser at prosjekter som FixIT har lite tiltrekningskraft i seg selv og det er nyttig å ha tettere samarbeid med næringslivsarenaer og -aktører. Viktige samarbeidspartner innenfor næringslivet kan virke som gode ambassadører og skape interesse for slike møter.

Vi har også opplevd at næringsaktører kommer til møtet hvis kjønnsbalanse ikke er det eneste temaet på møtet. Som vi har argumentert for over ser vi også at når kjønnsbalanse oppfattes som hovedtema

er det en tendens til at organisasjoner sender en kvinne – altså et eksempel på at likestilling og kjønnsbalanse oppfatter som en sak for kvinner, snarere enn å bli tatt på alvor av ledere. Det er derfor enda viktigere å samarbeide med store organisasjoner som arrangerer opplegg for innovasjonsprosjekter og næringsliv, som blant annet konferanser i regi av næringsforeninger.

Vi har også sett en tendens til at kjønnsbalanse og likestilling oppfatte som "enda en oppgave" og noe som kommer *i tillegg* til den vanlige driften. Nettopp for å møte denne type holdninger har vi lagt stor vekt på at kunnskap og verktøy som blir introdusert gjennom FixIT har en lav terskel for å bli tatt i bruk – for eksempel helt gratis og lite tidkrevende tips og råd, som å introdusere nye for ditt eksisterende nettverk. Målet med Inspirasjonsheftet for balansekompetansen har vært at det skal være i et brukervennlig format som vi kan dele ut i møter. Riktignok er Inspirasjonsheftet også tilgjengelig på nettsiden til Vestlandsforskning og FixIT sin Facebook-side. I dagens korona-situasjon ser vi at det bør legges enda større vekt på å gjøre slikt info- og kursmateriell tilgjengelig på nett.

Takk til vår prosjektgruppe og våre samarbeidspartnere

Prosjektgruppe



Hilde G. Corneliussen (prosjektleder)

Gilda Seddighi

Øyvind Heimset Larsen

Ivar Petter Grøtte



Erik Kyrkjebø

Jens Kristian Fosse

Samarbeidspartnere



IT-forum Sogn og Fjordane (nå IT-forum Vest)

Nordwit - Nordic Centre of Excellence

ACT on Gender – Communities of practice active to advance gender equality in R&I
Teknoløft Sogn og Fjordane

Kabis - Bærekraftig og innovativ sjømatproduksjon

Innovasjon Norge

Oda-nettverket for "kvinner i tech"

Girl Geek Dinners avdeling Bergen og Førde

Appendiks

1) Pressemelding om FixIT, november 2018

Skal fikse kjønnsbalansen i innovasjonsprosjekt

Innovasjon vert ofte knytt til samfunnsutvikling, men likevel er det få kvinner som deltek i innovasjonsprosjekt. Det nye prosjektet "Kvinneløftet FixIT" skal bidra til å auke deltaking frå kvinner i forskings- og innovasjonsfeltet i Sogn og Fjordane og Hordaland.

Med Vestlandsforskning i leiinga er det ei stor gruppe som samarbeider om målet. Teknoløft Sogn og Fjordane, som er eit samarbeid mellom Høgskulen på Vestlandet og Vestlandsforskning, er eit av innovasjonsprosjekta der kvinner no skal løftast fram.

- "Det er generelt få kvinner som deltek i innovasjon, særleg i teknologirelaterte prosjekt", seier prosjektleiar Hilde G. Corneliussen ved Vestlandsforskning, som er svært glad for å kunne vere med å gjere noko med dette gjennom Kvinneløftet FixIT. - "Eg har jobba med tema som dette i meir enn 20 år, men oftast i forskning, og sjeldan i prosjekt som har vore so retta mot handling og å skape endring som det FixIT skal vere. Det er kjekt", seier ho.

Ho understrekar at samarbeidspartnarane som er med i prosjektet er sentrale for den gode mottakinga hjå Forskningsrådet, som finansierar prosjektet. I tillegg til Vestlandsforskning og HVL er nemleg IT-forum Sogn og Fjordane og Innovasjon Norge deltakarar, saman med kvinnenettverka Girl Geek Dinners i Førde og Bergen og Oda-nettverket for "kvinner i tech" med avdeling Bergen.

Ein "balansekompetanse"-pakke

FixIT skal først og fremst styrke kvinner si deltaking i innovasjonsprosjekta som er knytt til Forskningsrådet sitt program FORREGION, som skal mobilisere næringslivet til forskingsbasert innovasjon.

- "Den låge kvinneedeltakinga i programmet reflekterer innovasjonsprosjekt generelt, særleg fordi innovasjon ofte vert knytt til teknologiutvikling, som er eit fagfelt der kvinner utgjer eit mindretal", seier Gilda Seddighi, som er ein av ekspertane på temaet ved Vestlandsforskning. "På eit vis er dette eit paradoks", seier Seddighi, "sidan forskning har vist at eit meir balansert miljø der også kvinner deltek, gir gevinstar." FixIT skal utvikle ein "balansekompetanse"-pakke som skal gje verksemder opplæring i korleis ein kan tenkje og handle for å få fleire kvinner med på laget.

- "Innovasjon er ei viktig drivkraft for økonomisk vekst og samfunnsutvikling, og vi ser fram til at dette nye prosjektet skal bidra med både kurs og anna aktivitet for å auke kunnskapen vår omkring kvinner si deltaking", seier forskingsleiar ved Vestlandsforskning, Ivar Petter Grøtte.

Ynskjer prosjektet velkomen

- "Det er viktig at begge kjønn er med på å utvikle løysingar som både menn og kvinner skal bruke på ein god måte. Då er det viktig å støtte opp om nettverk som inkluderer kvinner, dele kunnskap og få kvinner til å velje IT-utdanning og IT-jobbar. I tillegg er det viktig å spreie forståing for teknologi og drivarane bak til alle, uansett yrke". Dette seier Anne-Mette Hjelle, kommunikasjonsdirektør ved Lotteri og stiftelsestilsynet og leiar for IT-forum Sogn og Fjordane, som er ein av deltakarane i prosjektet.

Også prosjektleiar for Teknoløft Sogn og Fjordane, Erik Kyrkjebø, gleder seg over at Kvinneløftet FixIT no vert ein realitet:

- "Det er flott for Teknoløft Sogn og Fjordane og dei andre innovasjonsprosjekta i regionen at dei får støtte frå FixIT til å sjå nærare på korleis fleire kvinner kan rekrutterast og involverast, særleg i teknologi- og IT-utvikling. Det er viktig at prosjekta saman kan motivere fleire jenter til å velgje teknologi- og IT-utdanning i regionen", seier Kyrkjebø.

Bygger på kunnskap om kvinner i teknologi-karrierar

Kvinneløftet FixIT skal bygge på kunnskap om kvinner i teknologirelaterte karrierar og FoU-verksemd i Sogn og Fjordane som er etablert ved Vestlandsforskning. Her er det særleg Nordwit, eit "Nordic Centre of Excellence" finansiert av Nordforsk, som har bidratt til å sette kvinner, teknologi og innovasjon på agendaen.

FORREGION – eit program for å styrke regionalt næringsliv

Forskningsrådet sitt FORREGION-program har som mål å styrke forskings- og utdanningsinstitusjonar på felt som er viktige for det regionale næringslivet, og å auke verksemden sin bruk av forskning i innovasjonsarbeid. Dei to store FORREGION-prosjekta Teknoløft Sogn og Fjordane og KABIS i Hordaland deltek begge i FixIT.

Kontaktperson:

Hilde G. Corneliussen

Forskar ved Vestlandsforskning

hgc@vestforsk.no

Tlf: 47900814

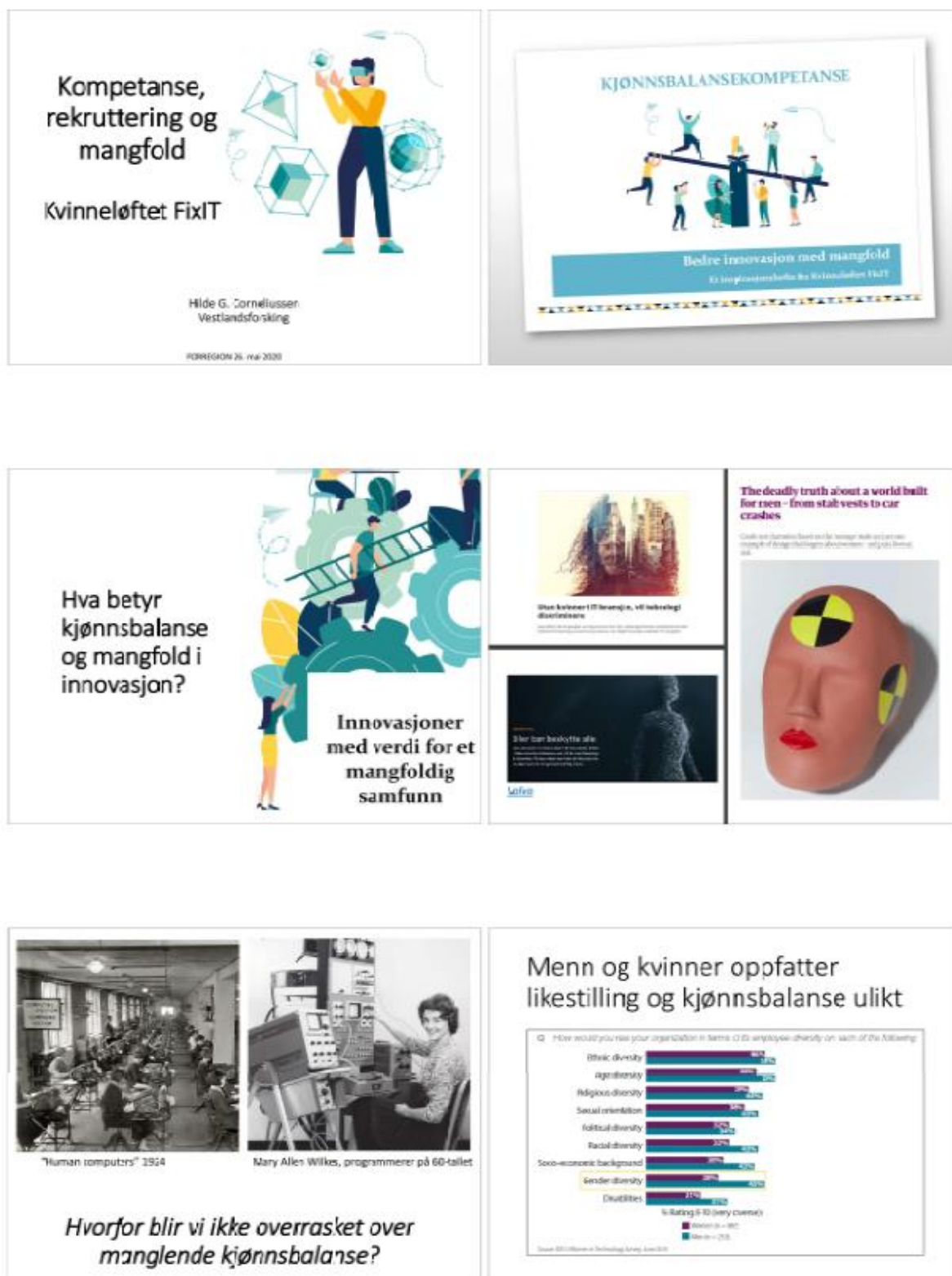
Referanser:

- Adam, A., Griffiths, M., Keogh, C., Moore, K., Richardson, H., & Tattersall, A. (2005). 'You don't have to be male to work here, but it helps!' - Gender and the IT Labour Market. In J. Archibald, J. Emms, F. Grundy, J. Payne, & E. Turner (Eds.), *The Gender Politics of ICT* (pp. 283-296). Middlesex: Middlesex University Press.
- Agnete Alsos, G., Ljunggren, E., & Hytti, U. (2013). Gender and innovation: state of the art and a research agenda. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(3), 236-256.
- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Andersson, S., Berglund, K., Gunnarsson, E., & Sundin, E. (2012). Promoting innovation: Policies, practices and procedures. *Vinnova report 2012:08*.
- Corneliussen, H. G., Herman, C., & Gajjala, R. (2018). ICT Changes Everything! But Who Changes ICT? In D. Kreps, C. Ess, L. Leenen, & K. Kimppa (Eds.), *This Changes Everything – ICT and Climate Change: What Can We Do?* (Vol. HCC13 2018. IFIP Advances in Information and Communication Technology, vol 537.). Cham: Springer.
- Corneliussen, H. G., & Seddighi, G. (2019). "Må vi egentlig ha flere kvinner i IKT?" Diskursive forhandlinger om likestilling i IKT-arbeid. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(4), 273-287.
- Corneliussen, H. G., Seddighi, G., & Dralega, C. A. (2019). Women's Experience of Role Models in IT: Landmark women, substitutes, and supporters. In Ø. Helgesen, E. Nettet, G. Mustafa, P. Rice, & R. Glavee-Geo (Eds.), *Modeller: Fjordantologien 2019*: Universitetsforlaget.
- Diku. (2019). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019*. Retrieved from Diku: [file:///C:/Users/gse/Downloads/Tilstandsrapport%20HU%202019%20web%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/gse/Downloads/Tilstandsrapport%20HU%202019%20web%20(1).pdf)
- Holtzblatt, K. (2018). *The@ work experience framework: a guide for retaining women in technology*. Paper presented at the Proceedings of the 4th Conference on Gender & IT.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through diversity. *McKinsey & Company Report*, 3, 2018.
- Innovasjon Norge. (2019). *Kvinnelig entreprenørskap i Norge: Utviklingstrekk, hindre og muligheter*. Retrieved from Innovasjon Norge: <https://www.innovasjonnorge.no/globalassets/0-innovasjonnorge.no/om-innovasjon-norge/nyheter/in-forskningsrapport-190304-web-arkiv-oppslag.pdf>
- Kekelis, L. S., Ancheta, R. W., & Heber, E. (2005). Hurdles in the Pipeline: Girls and Technology Careers. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 26(1), 99-109.
- Lockwood, P. (2006). "Someone like me can be successful": Do college students need same-gender role models? *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 36-46.
- Maclean, G., Marks, A., & Chillias, S. (2017). Women, Work and Technology: Examining the Under-Representation of Women in ICT. In K. Briken, S. Chillias, M. Krzywdzinski, & A. Marks (Eds.), *The New Digital Workplace: How New Technologies Revolutionise Work* (pp. 177-194): Palgrave Macmillan.
- NOU. (2012:15). Politikk for likestilling.
- NOU. (2019: 19). Jenterom, gutterom og mulighetsrom— Likestillingsutfordringer blant barn og unge.
- OECD. (2016). *PISA 2015 results (Volume I). Excellence and equity in education*. Retrieved from Paris: OECD Publishing:
- Patentstyret. (2020). *Oppfinnernes kjønn – patentsøknader 2011 - 2019*. Retrieved from Patentstyret: https://www.patentstyret.no/globalassets/nyheter/filer/oppfinnernes_kjonn_patentsoknader_2011_2019.pdf
- Scott, J. W. (1988). *Gender and the politics of history*. New York: Columbia University Press.
- Shirky, C. (2008). *Here Comes Everybody. The Power of Organizing without Organizations*. New York: Penguin Press.
- SSB. (2018). *Dette er kvinner og menn i Norge*: Statistisk sentralbyrå.

- SSB. (2020). Gode skoleresultater – liten endring i yrkesvalg. *SSB Analyse 2020/02: kvinner og realfag*. Retrieved from <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/gode-skoleresultater-liten-endring-i-yrkesvalg>
- Sunde, M. L., & Ringnes, I. (2019). *Hvem spanderer? Fordommene du ikke visste du hadde*. Oslo: Gyldendal.
- UNESCO. (2017). Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM).
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C., & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport* (8272188201). Retrieved from Rapport 9/2012, NIFU:
- Watts, J. H. (2009). 'Allowed into a man's world'. Meanings of work–life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 37-57.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.

2) Eksempel på FixIT-presentasjon

Kan lastes ned fra <https://www.vestforsk.no/nn/project/kvinneoftet-fixit-aktivitetar-auke-kvinner-si-deltaking-i-innovasjonsprosjekt-forregion>



Kan kjønnsbalanse skapes? Kan kvinner og menns handlingsmønstre endres?



Du ser det ikke før du tror det!
"Iing kunne vært annerledes
Det kan fikses!

Bedre kjønnsbalanse med tips og råd fra Kvinneløftet FixIT



Ta på «kjønnsbalansebriller»

Kjønnede mønstre kan bli «usynlige»
Kartlegg: hvilke stillinger og oppgaver
har kvinner og menn?

Hva betyr ulike stillinger?

De kan fortelle hvem som har «rette»
posisjon for å delta i framtidige
muligheter



Da selskapet svarte med latter på spørsmål om mangfold, nektet Camilla Hagen Sorli å gi dem penger

Camilla Hagen Sorli og foretaksledelsen i Gartner vil ikke investere i
selskapet sitt med kjønnsbalanse. – Mangtålt er god tradisjon, sier
Hagen.



Rekruttering

- Som strategi for å bedre
kjønnsbalanse
- «Det er ingen kvinner som søker på
uthyeste stillinger»
- Blir mål om kjønnsbalanse oppfattet
som konflikt i fht å finn «de rette»?
- Inviter kvinner!



Hvordan ser «de rette» ut?



Ligner du på en leder? Da har du også større sjanse for «å bli det».

Thomas Hagen i Gartner (Hagen er leder i Gartner).

Det er ikke alle som har det samme utseendet, men noen av dem har det samme.

Men det er ikke alle som har det samme utseendet, men noen av dem har det samme.

Men det er ikke alle som har det samme utseendet, men noen av dem har det samme.

– Ta tre skritt frem, dersom du er mann.



Kjønnsbalanse trenger inkluderende arbeidskultur

Identifiser mekanismer som skaper forskjell mellom ansatte



Bygg- og anleggsbransjen ønsker å bli best på likestilling



Publisert 06.09.2019 09:11

Som et av mange eksempler, har man i AL-gruppen foretatt inkluderende og arbeidsplussende tiltak, og berører i like stor grad arbeidstakerne som de som berøres. Ikke kjønnskult.

Rollemodeller – for hvem?

«It's hard to be what you cannot see»



Kjønnsbalanse kommer ikke av seg selv



Likestilling er ikke kvinner sitt ansvar

v:pps

svensk arkiv, spennende, morsomt, spennende

© 2019



Skal vi skape produkter for alle, må alle være med å skape

V:pps er det 30 prosent kvinner i V:pps AS. Derfor skal vi ikke være vi må være mangfoldig i V:pps.