

# KJØNNSBALANSEKOMPETANSE



## Bedre innovasjon med mangfold

Et inspirasjonshefte fra Kvinneløftet FixIT



Tekst og utforming er tilgjengelig under CC BY-NC 4.0-lisensen.

For informasjon om opphavsrett til illustrasjoner, se Shutterstock/Viktorija Kurpas.

*Ansvarlig for Kvinneløftet FixIT:*  
Hilde G. Corneliussen , Vestlandsforskning  
Gilda Seddighi, Vestlandsforskning

*Design:*  
May Grethe Lerum, Vestlandsforskning

*Illustrasjoner:*  
Viktoria Kurpas

*Trykk:*  
Ingvald Husabø Prenteverk AS  
Leikanger, 2019

## Innhold

Mål: kjønnsbalanse i innovasjon	4
Kvinneløftet FixIT	6
<b>1. SYNLIGGJØR</b> kvinner og menn i organisasjonen	8
<b>2. IDENTIFISER</b> mekanismer som skaper forskjell mellom ansatte	10
<b>3. FORPLIKTELSE</b> til kjønnsbalanse	12
<b>4. FØLG PENGENE</b> til kjønnsbalanse	14
<b>5. REKRUTTERING</b> finn de «rette»	16
<b>6. REKRUTTERING</b> jobbintervjuet	18
<b>7. IMAGE!</b> Hvem er vi?	20
<b>8. INKLUDERENDE</b> arbeidskultur	22
<b>9. ROLLEMODELL</b> som veiviser	24
<b>10. INNOVASJONSNETTVERK</b>	26
Sjekkliste	28
Kvinneløftet FixIT og samarbeidspartnere	29
FixIT-mål	30



# MÅL: Kjønnbalanse i innovasjon

## Innovasjoner med verdi for et mangfoldig samfunn

### Innovasjon skaper nye produkter, tjenester og produksjonsprosesser

Innovasjon bidrar til å forme samfunnet. Innovasjon er for alle.

### Hvor skjer innovasjon?

Innovasjon blir ofte assosiert med teknologidrevne industrier og næringer der menn er i flertall.

### Er kvinner mindre innovative?

Kvinner mottar mindre støtte til innovasjonsprosjekter enn menn. Kvinne-dominerte yrker, som helse, turisme og service-yrker, blir sjeldnere assosiert med innovasjon.

### Definisjoner er viktige!

Forståelser og definisjoner av innovasjon bidrar til å forme politikk og finansieringsordninger.

## Hva betyr kjønnbalanse i innovasjon?

### Hva er kjønn?

«Biologisk kjønn» viser til kropp, mens «sosialt kjønn» viser til kulturelle forståelser av kvinner og menn. Kulturelle normer, forestillinger og stereotyper har stor betydning for valg av utdanning og yrke.

### Kulturelle normer er foranderlige

Forskning har vist at normer knyttet til det å være kvinne eller mann forandrer seg med tid og sted.

### Kjønn som sosial konstruksjon

Kjønnbalansekompetanse har utgangspunkt i at kjønn må forstås som en sosial konstruksjon som skapes i samspill med andre innenfor en ramme av kultur og samfunn.

### Kjønnbalanse er mulig

Manglende kjønnbalanse i innovasjon kan knyttes til sosiale og kulturelle normer. Med andre ord: det kan *fixes*!

**LES MER:** Korsvik & Rustad (2018). *Hva er kjønnsperspektiver i forskning?* (Kilden)

### Har du tenkt på at...

En av barrierene for kjønnbalanse er at mange tror at kvinner og menns handlingsmønstre er uforanderlige.

Det er større forskjeller mellom kvinner og mellom menn i verden, enn det er mellom kvinner og menn i Norge.

Kjønn bidrar til ulike erfaringsbakgrunner. Derfor gir kjønnbalanse økt mangfold i kreative innovasjonsprosesser.

# Kvinneløftet FixIT

## Om Kvinneløftet FixIT

Kjønnsbalanse kan bidra til å øke mangfold i erfaringer og kompetanser i innovasjon. *Kvinneløftet FixIT* (FixIT) er et aktivitetsdrevet prosjekt der målet er å øke kvinner sin deltagelse i innovasjonsaktivitet.

Prosjektet drives av Vestlandsforskning i samarbeid med Høgskulen på Vestlandet og en rekke regionale partnere.

## Kjønnsbalansekompetanse bygget på forskning

FixIT bygger på kunnskap om kjønnsbalanse, blant annet fra prosjektansvarlige sin egen forskning blant innovasjonsaktører.

Inspirasjonsheftet er utviklet i samarbeid med regionale innovasjonsprosjekt og baserer seg på utfordringer som bedriftene kjenner igjen.

## Er kjønnsbalansekompetanse noe for deg?

Kunnskapen som presenteres her er nyttig for alle som jobber innen områder som har utfordringer med å rekruttere kvinner eller andre underrepresenterte grupper.

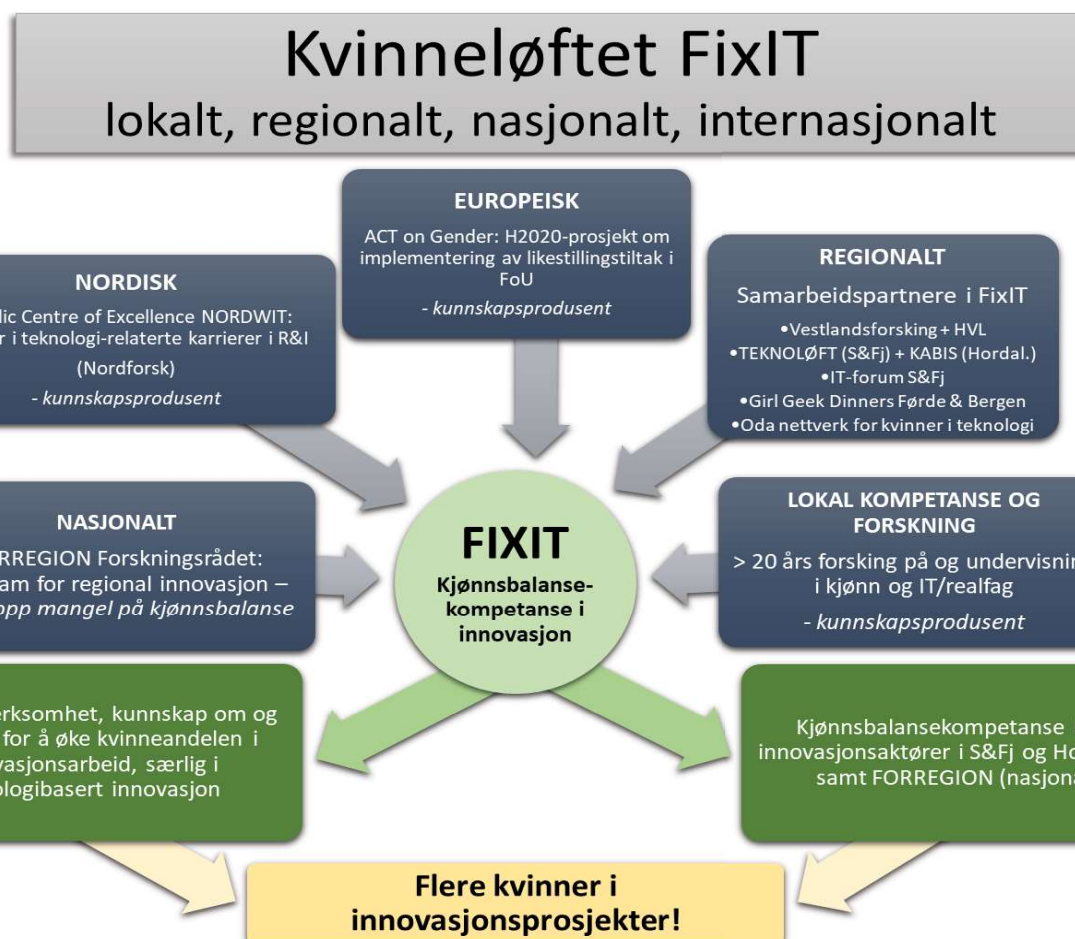
Inspirasjonsheftet gir tips om metoder for å øke mangfold på måter som er håndterlige for bedriftene.

## Har du spørsmål?

Vestlandsforskning ved prosjektleder Hilde G. Corneliusen er ansvarlig for Kvinneløftet FixIT og for innholdet i inspirasjonsheftet. Ta kontakt med Hilde G. Corneliusen på epost [hgc@vestforsk.no](mailto:hgc@vestforsk.no).

FixIT er finansiert av Forskningsrådet gjennom FORREGION-programmet.

**LES MER** om forskning på kultur, identitet og teknologi ved Vestlandsforskning — <https://www.vestforsk.no/>



# 1 SYNLIGGJØR kvinner og menn i organisasjonen



## Hvor og hva jobber kvinner og menn med i organisasjonen?

9 I noen virksomheter er det en åpenbar ubalanse mellom kvinner og menn. I andre organisasjoner ser det ut til å være god kjønnsbalanse. Ser vi nærmere etter, er det kanskje likevel forskjell på hvilke stillinger kvinner og menn har i bedriften.

### Begynn med å kartlegge plassering av kvinner og menn

Kvinner er gjerne i flertall i visse typer stillinger og menn i andre. Ofte dominerer kvinner i administrative stillinger, mens menn dominerer i IT-avdelingen og i lederstillinger.

### Slike mønstre kan være synlig og usynlig på samme tid

*Synlig:* vi vet jo at det som regel er færre kvinner i IT-stillinger.

*Usynlig:* det er så vanlig at det er slik, at vi ikke tenker over at det representerer en «ubalanse», og dermed blir det usynlig.

*Klarer du å identifisere  
kjønnede mønstre i din bedrift?  
Hva kjennetegner disse mønstrene?*

## For å skape bedre kjønnsbalanse må vi først identifisere hvor det er ubalansen

Før arbeidet for kjønnsbalanse kan begynne er det nødvendig å gjøre synlig kvinner og menn sine plasseringer i organisasjonen. Start med å kartlegge virksomheten

### Kartlegg:

- ◆ 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 posisjoner som gir adgang til disse?

Kartlegg nøkkeltall for din bedrift

	Kvinner	Menn
Administrasjon		
Kundebehandling		
Ledelse		
Teknologi		
Økonomi		

### Ta på «kjønnsbalansebriller»

Ofte blir kjønnede mønstre i en virksomhet tatt for gitt. For å skape endring må vi først bli oppmerksom på kjønnede mønstre.

### Hva betyr ulike stillinger?

Dagens fordeling av stillinger i en bedrift kan fortelle hvem som har «rett» posisjon for å delta i prosjekter, nye oppgaver eller å få opprykk eller forfremmelse.

# 2

## IDENTIFISER

### mekanismer som skaper forskjell mellom ansatte

**Opplever kvinner og menn at de har de samme mulighetene?**

**Blir kvinner og menn invitert til de samme møtene og oppgavene?**

11

Lovverket sikrer at kvinner og menn behandles likt i arbeidslivet. Likevel behandler vi ofte folk på grunnlag av hvordan de «passer inn» i forhold til stereotypiske forestillinger om kvinner og menn.

**Ofte er vi ikke bevisst at vi behandler folk ulikt på grunn av kjønn**

Noen oppgaver blir assosiert med kvinner og andre med menn. Hvor bevisst er vi om hvem som får ansvar for å lage kaffe til møtet, eller hvem som blir spurt om hjelp når PCen ikke virker?

**Ubevisste forestillinger om kjønn skaper forskjeller**

Kvinner opplever f.eks. oftere enn menn å bli forbigått på grunn av *antakelser* om at forpliktelser for barn og familie vil være en hindring.



*Blir kvinner og menn  
invitert til de samme  
Mulighetene og  
utfordringene?*

## Blir kvinner og menn engasjert på grunnlag av forestillinger om kjønn?

Blir kvinner og menn engasjert på grunnlag av sine egne forutsetninger, eller ut fra forestillinger om kvinner og menn? For å unngå ubevisst kjønnsdiskriminering må vi se mennesker som individer, og ikke som representanter for en kjønnskategori.

**Still spørsmål:**

- ♦ Blir han/hun invitert til denne oppgaven fordi han/hun «passer inn», eller på grunn av fagkompetanse og erfaring?
- ♦ Inviter kvinner til å ta utfordringer, i stedet for å anta at hun ikke vil/kan/tør påta seg nye oppgaver.

**Lag kjøreregler:**

- ♦ 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:** Sunde & Ringnes (2019). *Hvem spanderer? Fordommene du ikke visste du hadde.* Gyldendal.

**Kompetanse eller kjønn?**

Forskning har vist at særlig teknologiske yrker er så sterk assosiert med menn at kvinner kan ha vanskelig for å bli oppfattet som fagperson.

Da er det stereotypier som bestemmer hvordan en person sin kompetanse blir oppfattet, og ikke personens egentlige fagkunnskap.

12



# 3 FORPLIKTELSE til kjønnsbalanse

## Forplikt virksomheten til å fremme arbeid for kjønnsbalanse

Forskning har vist at kvinner foretrekker arbeidsgivere som jobber for å sikre kjønnsbalanse og mangfold.

## Kjønnsbalanse er et lederansvar

Ledere må være talspersoner for holdninger og tiltak som skal bedre kjønnsbalanse og øke mangfold.

## Gjør det til et mål for hele bedriften

Ved å integrere mål om kjønnsbalanse i bedriftens planer, strategier og visjoner vil det bli alle sin oppgave å støtte arbeidet.

## Kjønnsbalanse kommer ikke av seg selv

Bedrifter som har lyktes med å skape kjønnsbalanse og et inkluderende arbeidsmiljø jobber med dette som mål over lang tid.



*Hvilke planer har bedriften for å øke kjønnsbalanse?  
Hvor godt kjenner ansatte til planene?  
Hvem har ansvar for dem?*

## Kjønnsbalanse er ikke kvinner sitt ansvar — det hører til hos ledelsen

Identifiser mål for kjønnsbalanse basert på punkt 1. og 2., for eksempel ved å svare på dette:

- ♦ De viktigste målene for å nå kjønnsbalanse er å endre ...
- ♦ Våre fordeler er at vi er flinke til å ...
- ♦ Potensielle barrierer for at vi skal nå målet er ...

Lag planer for å øke mangfold og kjønnsbalanse

- ♦ Ha realistiske mål og delmål
- ♦ Lag en realistisk tidsplan for arbeidet
- ♦ Sikre felles forståelse gjennom dialog
- ♦ Fordel ansvaret
- ♦ Lytt gjerne til kvinner i bedriften, men ikke gjør dem ansvarlige for kjønnsbalansearbeidet!
- ♦ Ofte vil tiltak for å bedre kjønnsbalansen komme alle til gode

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

**Forskning har vist at...**  
Kvinner foretrekker arbeidsgivere som arbeider for mangfold.

Det virker! Arbeid for økt kjønnsbalanse gir positive resultater.

Bedrifter som lykkes med å skape kjønnsbalanse jobber målrettet over tid.

# 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?



## 15 Budsjettarbeid som virkemiddel

Budsjett er sentralt i politisk og organisatorisk arbeid. Ta mål og planer for kjønnsbalanse og mangfold med inn i budsjettarbeidet.

### Budsjett = strategier og politiske beslutninger

Budsjett er et sentralt virkemiddel for å styre hvem i en organisasjon som skal ha tilgang til ulike posisjoner, muligheter, opplæring og kanaler til forfremmelse.

### Budsjett åpner og lukker dører

Hvordan satser bedriften midler på å utvikle medarbeidere?  
Hvem satses det på?

*Hvis en leder i bedriften slutter, hvem er i posisjon til å rykke opp?*

## Følg pengestrømmen for å se om bedriftens investeringer påvirker kjønnsbalansen

### Et kritisk blikk på budsjettet

Ofte er enkeltposter i et budsjett historisk betinget. Sjekk at betingelsene fortsatt er tilstede og vurder om budsjettposter har utilsiktede konsekvenser for kjønnsbalansen.

### Bruk budsjett som verktøy for å:

- sikre mangfold i ideer og kunnskapsproduksjon i innovasjonsarbeid
- motvirke kjønnsforskjeller i lønn og kompetanseutvikling.

Budsjett som verktøy for å fokusere på kjønnsbalanse bidrar til å forankre målet i bedriftens ledelse og organisering.

### Nærings-PhD

Nærings-PhD er et virkemiddel for å øke forskningsbasert kompetanse i næringslivet. PhD-kandidaten forsker på et tema som er relevant for bedriften.

Er nærings-PhD en måte å rekruttere kvinner til forskning og innovasjonsaktivitet i din bedrift?

**LES MER:** Steinthorsdóttir, Heijstra, Einarsdóttir & Pétursdóttir (2017). *Gender budgeting in academia-Toolkit* (Garcia).

### Budsjettarbeid former kjønnsbalanse

Hvor stor er sjansen for at kvinner blir involvert i toppledelsen, hvis det er flest menn i mellomlederposisjoner?

Hvilken effekt har det på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i bedriften?



# 5 REKRUTTERING

## finn de «rette»

Rekruttering er en strategi for å skape kjønnsbalanse i virksomheter

Rekruttering kan bidra til å øke andelen kvinner der de er i mindretall.

17

**Hvem inviteres i en stillingsannonse?**

En utlysningstekst er bedrifters første møte med aktuelle søkere. Du kan nå flere kvinner ved å tilpasse utlysningsteksten til et mangfold av søkere.

**«Kvinner søker ikke på stillingene»**

Dette blir ofte sagt, særlig om IT-jobber. Men 1 av 4 studenter i IT-fag er kvinner, så hvorfor nøye seg med en lavere andel kvinnelige søkere?

**Vi vil bare ha «de beste» — men hvem er de?**

Noen ganger ser det ut til at jakten på «de beste» utelukker kjønnsbalanse. Ved å lete etter «de beste» uten å bruke kjønne stereotypier som mål og ved å bruke nettverk der også kvinner deltar, vil kanskje flere fremstå som «de beste».



*Hva gjør dere for å identifisere kvinnelige søkere til stillinger?*

## Vis at kvinner er ønsket til bedriften ved å invitere dem

- ◆ Inkluderende språk i utlysningsteksten inviterer et mangfold av søkere.
- ◆ Når den ideelle søkeren blir beskrevet som «eksepsjonell» er det som regel færre kvinner som søker.
- ◆ Lage en liste over verdier som bedriften er bygget på og kommuniser verdiene i utlysningsteksten.
- ◆ Fremhev samarbeid, fellesskap og inkluderende personalpolitikk.
- ◆ «Employer branding» brukes for å vise at bedriften er unik og attraktiv å jobbe i—men for hvem er beskrivelsen attraktiv?
- ◆ Ansett med intensjon om å lære opp nye medarbeidere i spesielle ferdigheter som selskapet trenger.
- ◆ Finn formelle og uformelle kvinnenettverk som dere kan samarbeide med for å spre informasjon om ledige stillinger.

**LES MER:** AnitaB.org (2014) *Innovation by Design: The Case for Investing in Women* (Anita Borg Institute: Women Transforming Technology)

**Forskning har vist at...**

Forståelse av «den beste kompetansen» er ofte påvirket av stereotypiske forestillinger om kvinner og menns egenskaper.

Ord som menn assosierer seg med er: konkurransedyktig, strategisk, påvirkningskraft, ambisiøs.

Ord som kvinner assosierer seg med er: støttende, relasjonsorientert, inkluderende, mellommenneskelig, samarbeid.

Les mer: <https://bit.ly/2X9qsh9>

18

# 6

## REKRUTTERING jobbintervjuet



### Jobb aktivt mot ubevisste forestillinger og holdninger

Ubevisste forestillinger kan fungere som hindring for mangfold. Ta i bruk teknikker for å sikre at jobbintervjuet og evaluering av søkere ikke påvirkes av ubevisste forestillinger om kjønn.

Kulturelle bias kan reduseres med en innstillingskomité som ikke tar for gitt at mangfold og kjønnsbalanse allerede er på plass.

### Involver kvinner med relevant bakgrunn i innstillingskomitéen

Mange bedrifter velger en kvinnelig ansatt i administrativ stilling til å delta i komiteen. I små bedrifter med få kinner kan det være en god løsning, men inkluder kvinner med relevant faglig bakgrunn for den ledige stillingen dersom det er mulig. Da kan hun i større grad bidra til viktige beslutninger i intervju- og evalueringsprosessen.

*Gjenspeiler  
innstillingskomitéen  
den kjønnsbalansen  
eller mangfoldet  
dere ønsker?*

## Unngå at rekrutteringsprosessen diskriminerer

- ♦ Forsøk å oppnå kjønnsbalanse i innstillingskomiteen. Det kan påvirke både evaluering og selve intervjusituasjonen.
- ♦ Vær bevisst at både kvinner og menn får snakke like mye og at det er fokus på de samme aspektene i jobbintervjuet.
- ♦ Sørg for eksplisitte og tydelige evalueringskriterier.
- ♦ Sjekk om kriteriene er vurdert med tanke på ubevisste forestillinger om kjønnsforskjeller.
- ♦ Se bort fra navn, alder og kjønn i starten av utvelgelsesprosessen.
- ♦ Innkall kandidater fra underrepresenterte grupper til intervju.
- ♦ Fokuser på bedriftens verdier i ansettelsesprosessen.

*Be en ekspert om tips og råd for å sikre likestilling i ansettelsesprosessen!*

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

### Forskning har vist at...

En forskningsrapport fant at kvinner måtte produsere 2,5 ganger så mange publikasjoner som menn, for å bli vurdert som like gode.

Det har ført til mye oppmerksomhet omkring diskriminerende ansettelsesprosesser i akademia.

Tilsvarende prosesser i private bedrifter er ikke like regulerte.

# 7 IMAGE! Hvem er vi?



## Alle bedrifter presenterer og karakteriserer seg selv

Bedrifter lager som regel bevisst en forestilling om organisasjonen som arbeidsplass og med vekt på visse verdier. Hvem sine verdier bygger imaget på? Hvordan påvirker det forestillingen om den ideelle medarbeideren?

### Image som «employer branding»

Begrepet viser til hvordan bedrifter prøver å fremstille seg selv som et unikt arbeidssted. Hvem blir invitert gjennom «employer branding» for din bedrift?

### Kan bedriftens image rekruttere kvinner?

Ofte blir fleksibel arbeidstid og –sted fremhevet for å skape et inkluderende image. Her kan bilder av fleksibilitet for en sunnere familiehverdag virke inkluderende for flere.

*Hvem passer best  
i forhold til  
bedriften sitt  
image?*

## Skap et inkluderende og mangfoldig image

- ♦ Lag en beskrivelse av bedriften som en inkluderende arbeidsplass på nettsiden og i sosiale medier.
- ♦ Sørg for at både kvinner og menn presenteres og blir synliggjort.
- ♦ Skap fortellinger om arbeidet som kan være tiltrekkelige for begge kjønn. Legg for eksempel vekt på at arbeidet bidrar til et bedre samfunn.
- ♦ Test hvordan imaget blir oppfattet av personer med ulike bakgrunn.

### Skap fortellinger om kvinner i bedriften

- ♦ Skap kvinnelige rollemodeller som kan bidra til å rekruttere jenter, særlig til mannsdominerte fagområder, som IT.
- ♦ Ta med ansatte av begge kjønn på utdanningsmesser.
- ♦ Mange yrker er ganske ukjente for ungdommer som skal velge utdanning. Vis frem et mangfold av personer for å motarbeide stereotypiske forestillinger om yrker.

**LES MER:** Corneliussen, Seddighi & Dralega (2019) *Women's Experience of Role Models in IT: Landmark women, substitutes and supporters*, i Helgesen et al., *Modeller* (Universitetsforlaget)

### Forskning har vist at...

Ubevisst foretrekker vi mennesker som ligner oss selv.

Et inkluderende image av bedriften kan bidra til bedre kjønnsbalanse i rekrutteringsprosesser, og det kan få flere til å føle seg hjemme i bedriften.

# 8 INKLUDERENDE arbeidskultur

## Har arbeidsmiljøet utviklet en ekskluderende kultur?

Arbeidsmiljø som er dominert av en gruppe kan utvikle ekskluderende rutiner. Sjekk og motarbeid eventuelle ekskluderingsmekanismer som kan ha blitt til en kultur i bedriften.

## Blir karrieremuligheter kommunisert til alle?

Forskning har vist at veien til arbeid og karrieremuligheter i mannsdominerte fagfelt kan være uklare for kvinner.

## Mangfold kan bygges gjennom inkluderende arbeidskultur og -miljø

Mange kvinner opplever arbeidskultur på mannsdominerte arbeidsplasser som lite inviterende. Særlig kan uformelle nettverk blant menn fungere som barrierer for kvinner.

Det kan være utfordrende å være i mindretall, og mange kvinner foretrekker arbeidssted der de også har kvinnelige kolleger.



*Har ekskluderende  
praksiser etablert seg  
i din virksomhet?*

## Alle kan bidra til å skape en inkluderende arbeidskultur — det krever ingen ekstra ressurser

- ♦ Virksomheter kan jobbe aktivt for inkludering ved å synliggjøre og veilede i hvilke ferdigheter som kreves for forfremmelse, karriereutvikling og lønnsøkning.
- ♦ Tenk over hvor og hvordan informasjon om faglig utvikling deles og diskuteres og på hvilke måte prosessen kan være ekskluderende.
- ♦ Tenk over hvordan formelle og uformelle sosiale sammenkomster blir utformet. Kan noen føle seg ekskludert 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.
- ♦ Kjønnbalanse og mangfold kan bidra til å skape en mer inkluderende arbeidskultur for flere.

**LES MER:** Prosjektet Nordwit forsker på kvinner i teknologi-drevet forskning og innovasjon. Les mer på Nordwit-bloggen: <https://nordwit.com/>

### Forskning har vist at...

En kvinne vi intervjuet til en studie om kvinner i IT-karrierer fortalte om en mannsdominert arbeidsplass der det av og til ble holdt møter i saunaen.

Eksemplet illustrerer at en inkluderende arbeidskultur ikke nødvendigvis er avhengig av økte økonomiske ressurser, men snarere av bevissthet omkring hvordan inklusjon og eksklusjon skjer på arbeidsplassen.

# 9 ROLLEMODELL som veiviser

## Rollemodeller viser muligheter

Det er vanskelig å forestille seg en fremtid i et yrke som har få synlige deltakere og rollemodeller som ligner på deg selv.

## Kvinner i mindretall gir få rollemodeller for kvinner

Vår forskning viser at kvinner sliter med å identifisere rollemodeller på manns-dominerte felt, særlig i teknologidrevet arbeid.

## Kvinnelige rollemodeller

Med synliggjøring av kvinner i aktuelle jobber og gjennom mentor-ordninger kan også kvinnelige rollemodeller skapes.

## Rollemodeller finnes rundt oss

Et viktig trekk ved rollemodeller er at vi kan assosiere oss med dem. Ofte er de beste rollemodellene rundt oss, kanskje i samme bedrift.

Kvinnelige rollemodeller bidrar til å gjøre kvinners deltakelse og bidrag «naturlig».



*Skriv ned så mange rollemodeller for innovasjonsaktivitet som du klarer.*

*Hvor mange av dem er menn?  
Hvor mange er kvinner?*

*«It's hard to be what you cannot see»*

## Bidra til å synliggjøre kvinnelige rollemodeller

- ◆ Sørg alltid for kjønnsbalanse når fagområdet eller virksomheten skal presenteres og representeres, for eksempel på møter og konferanser.
- ◆ Etabler en mentor-ordning for nyansatte kvinner.
- ◆ Legg til rette for at kvinnelig ansatte kan delta i kvinnenettverk.
- ◆ Legg til rette for at kvinner med mer erfaring fra feltet blir invitert og synliggjort som rollemodeller.
- ◆ En mentor eller veileder kan bidra til personlig og profesjonell utvikling. Forskning vist at kvinnelige mentorer og veiledere har positiv betydning for kvinner.

### Alle kan være rollemodell og mentor

- ◆ Både kvinner og menn trenger «push & support» - en «dytt» for å ta på seg en ny oppgave eller utfordring. Men husk at støtte også er nødvendig! Hvem skal du gi din «push & support» i dag?

**LES MER:** Holtzblatt (2018) *The@ work experience framework: a guide for retaining women in technology*, ACM

### Forskning har vist at...

På mannsdominerte felt vil kvinner fremstå som «annerledes» enn den dominerende normen. Kvinner og menn erfarer ulike utfordringer i arbeidslivet.

Kvinner må ikke ha kvinnelige 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.



# 10

## INNOVASJONS- NETTVERK

### Innovasjonsnettverk kan være viktige støttespillere for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i virksomheter

27

Virksomheter kan oppfordre kvinner til å delta i etablerte innovasjonsnettverk, og å danne interne og eksterne nettverk.

#### Nettverk har verdi

Vår forskning viser at uformelle kvinnenettverk i næringslivet skaper viktige allianser og støttespillere for kvinner.

Kontakt med kvinnenettverk kan være en strategi for å rekruttere kvinner. Det kan bidra til økt oppmerksomhet og kunnskap om hvilke utfordringer kvinner opplever i mannsdominert innovasjonsarbeid.

#### Inkluderende innovasjonsnettverk er en langsiktig strategi for å øke kjønnsbalanse i innovasjon



*Hvordan kan innovasjonsnettverk bli mer inkluderende?*

## Innovasjon styrkes av mangfold blant mennesker og samarbeid på tvers av sektorer

- ♦ Utfordre innovasjonsnettverk til å bidra til etablering av regionale nettverk for kvinner i innovasjon eller teknologi, til å organisere arenaer for læring og rekruttering og å bidra med informasjon om bransjen til unge kvinner som er interessert i feltet.
- ♦ Bruk innovasjonsnettverk for å identifisere hva som kreves for å lykkes i innovasjonsarbeid:
  - ◊ Hvilke kompetanse og opplæring er nødvendig?
  - ◊ Hvor og for hvem er veiledning og trening tilgjengelig?
  - ◊ Finn relevante arbeidsgiverprofiler og rekrutteringskanaler.
- ♦ Oppfordre kvinner til å delta på konferanser og kurs.
- ♦ Lys ut interne midler som kan brukes av kvinner for å arrangere faglige og sosiale arrangementer og nettverksaktiviteter.
- ♦ Vær en døråpner for kvinner: introduser nyansatte til ditt eget innovasjonsnettverk.

**LES MER:** Oda-nettverket for kvinner i teknologi: <https://odanettverk.no/>

### Forskning har vist at...

Innovasjonsnettverk som fokuserer på teknologi er ofte dominert av menn.

Men: flere kvinner enn menn jobber i offentlig sektor.

Kan samarbeid med offentlig sektor være en kilde til å rekruttere kvinner til innovasjonsnettverk og -samarbeid?

28



# Sjekkliste

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

- ⇒ **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!



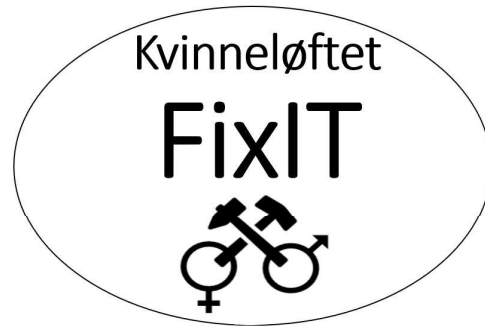
Forskning har vist at  
kjønnsbalanse ikke  
kommer av seg selv

## Kvinneløftet FixIT og samarbeidspartnere

Inspirasjonsheftet er et resultat av prosjektet *Kvinneløftet FixIT*, som har et bredt nettverk av regionale, nasjonale og internasjonale partnere som har bidratt med kunnskap og engasjement.

Vi ønsker å takke:

- Forskningsrådet for å bidra med finansiering 2018-2020 gjennom FORREGION-programmet.
- Teknoløft Sogn og Fjordane og KABIS for å gi oss tilgang til spennende innovasjonsmiljø.
- NORDWIT for å bidra med viktig forskningsbasert kunnskap om kvinner i innovasjon i og utenfor regionen.
- Kvinnenettverkene Girl Geek Dinners Førde, Girl Geek Dinners Bergen og Oda-nettverket Bergen for å invitere oss med inn i nettverkene.
- Innovasjon Norge for å åpne dører, ikke bare til bedrifter og personer, men også til forståelsen av innovasjon regionalt og nasjonalt.
- Horisont 2020-prosjektene Festa, Garcia og ACT on Gender, som har bidratt med kunnskap.



WESTERN NORWAY RESEARCH INSTITUTE  
**VESTLANDSFORSKING**  Høgskulen  
 på Vestlandet

### 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 innovasjons-aktiviteter.

Alle trenger innovasjoner — innovasjoner trenger alle!  
 Finn din vei til kjønnsbalanse i innovasjon



WESTERN NORWAY RESEARCH INSTITUTE  
**VESTLANDSFORSKING**  Høgskulen  
 på Vestlandet

Forskingsbasert  
 innovasjon i  
 regionene  
 FORREGION

