

Mangfold i Bilbransjen
11. mai 2023

Kristine Hofer Næss
Co-founder & styremedlem ODA
CEO Amesto TechHouse

oda

Lead the change.

oda

Last Updated: Thursday, 8 September 2005, 10:32 GMT 11:32 UK E-mail this to a friend Printable version

Women are 'put off' hi-tech jobs

The UK's technology industry must do more to keep women within its folds if it wants long-term success, according to a report by Intellect.



Women still feel there is an exclusionary "old boys" network

The research, by the hi-tech trade group and the Department of Trade and Industry (DTI), said there was an "old boys club" in parts of the industry.

Action was needed to ensure that all was being done to recruit, motivate and retain women in hi-tech work.

It concluded there should be more equality and support in the workplace.

The report said women left the industry because of long hours, few networking opportunities and a perceived male-domination of hi-tech industry culture.

The research also pointed to the lack of opportunities for part-time workers, particularly for women seeking more senior positions.

“ The UK IT industry is world leading, but it won't stay that way for long if we continue to haemorrhage valuable skilled women professionals from the sector ” John Higgins, Intellect

Part-time work was also identified as having a poor image within the industry. Those who work part-time said they were not given the same responsibilities or opportunities as full-time colleagues.

SEE ALSO:

- Awards to applaud women in tech 27 Jul 05 | Technology
Charter help for women scientists 23 Jun 05 | Science/Nature
Women experts urged back to labs 11 May 05 | Science/Nature
Women in science get centre boost 17 Sep 04 | Science/Nature
Ten-year science funding outlined 12 Jul 04 | Science/Nature
Women looking over glass cliffs 06 Sep 04 | Science/Nature
Science centre boost for women 19 Dec 03 | Cambridgeshire

RELATED INTERNET LINKS:

- Department of Education and Skills
UK Resource Centre for Women in SET
Intellect
Athena SWAN Charter
Department of Trade and Industry
British Computer Society

The BBC is not responsible for the content of external internet sites

TOP TECHNOLOGY STORIES

- US lifts lid on WikiLeaks probe
Bing gains market share in search
'Virtual human' makes Xbox debut

News feeds

- Hvorfor og hvordan det hele startet



Agenda:

- Intro
- **Mangfold – hvorfor er det så viktig?**
- Hva gjør de som får det til?
- Hvordan jobber en bransjeforening som ODA for økt mangfold?
- Hva kan du og dere gjøre?
- Q&A

GENDER EQUALITY IS A GLOBAL CHALLENGE

ODA is a strong supporter of the United Nation's 2030 Agenda for Sustainable Development Goals (SDGs)



Source: United Nations Sustainable development goals poster

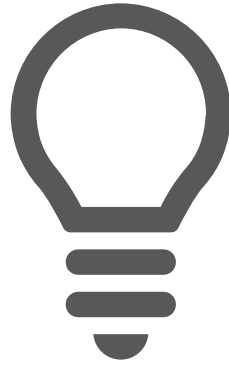
oda

HVORFOR ER DET VIKTIG?



2.1
trillion
USD

Økt BNP i Vest-Europa



**Positiv korrelasjon mellom
mangfold og innovasjon (kjønn er
topp 3)**

88%

Ønsker at deres organisasjon gjorde
mer for mangfold

30%

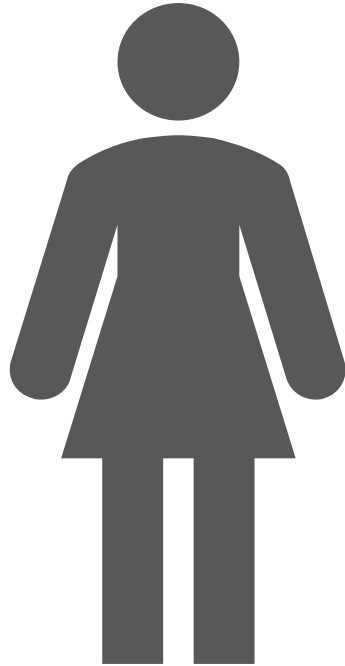
Av alle fremtidige jobber vil være
innen tech – vi trenger alle hoder!

47%

Høyere risiko for kvinner å bli
alvorlig skadet i en bilulykke

Og fordomsfulle algoritmer gjør
mangfold i tech enda viktigere!

Vi har fortsatt en vei å gå på likestilling – også i Norge



2.1x

Ubetalt arbeid

3x

Mer deltidsarbeid

(37% av alle kvinner i arbeidslivet jobber deltid)

Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i verden –
70% av de som jobber i offentlig sektor er kvinner

13%

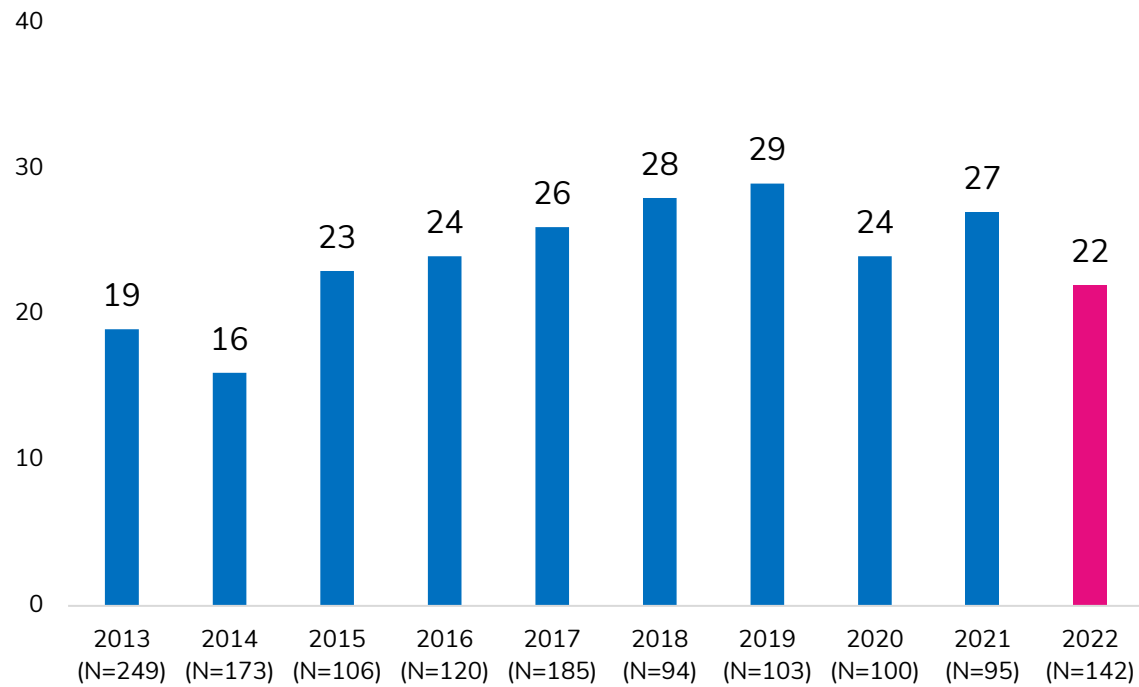
Mindre lønn, når andre faktorer er korrigert for

2186

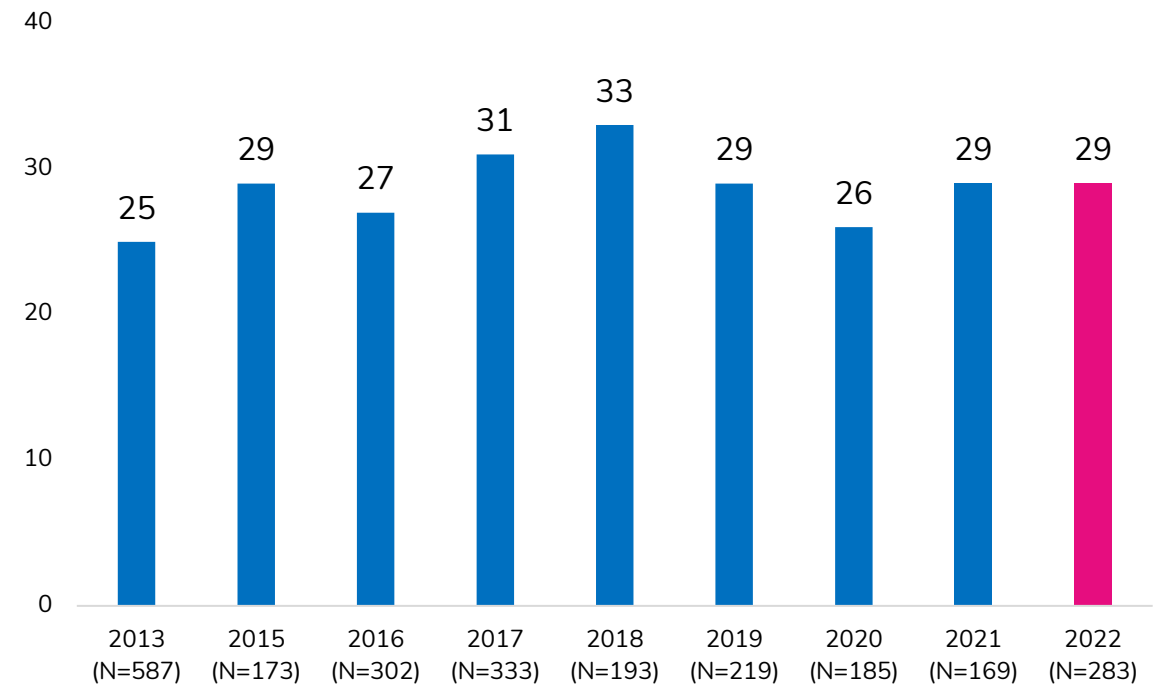
Året der lønnsgapet i Norge vil lukkes

PROGRESS TOWARDS GENDER DIVERSITY IN IT IS TOO SLOW, AND UNSTABLE IN THE IT INDUSTRY

% of women who work in the IT industry



% women who work with IT in all industries



abelia

NORGES 50 FREMSTE

TECHKVINNER

2022



Agenda:

- Intro

- Mangfold – hvorfor er det så viktig?

- Hva gjør de som får det til?

- Hvordan jobber en bransjeforening som ODA for økt mangfold?

- Hva kan du og dere gjøre?

- Q&A

oda

oda

HVORDAN OPPNÅ MANGFOLD (WEF)



Det starter med toppledelse: Sett mål, kommuniser hvorfor og hvordan, og følg opp!



Bevisstgjør og øk kompetansen i organisasjonen på mangfold og inkludering, særlig hos ledere og interne ambassadører



Begynn å snakke om det eksternt, tiltrekk talentene og promotér de gode historiene og rollemodellene



Identifiser talenter og rollemodeller og gi ansvar

oda Inspiration Day, May 4 2023

METAVVERSE MANIA



Finalists

oda Award Organization 2023

oda

HVA HAR DE BESTE TIL FELLES?

1 PERSISTENCE



De har en langsiktig strategi **og følger opp på konkrete mål (3-5 år):** dette er ferskvare, men Krever langsiktighet

Endringsledelse , endring av adferd og kompetansebygging tar tid.

2 LEADERSHIP COMMITMENT



CEO'er og eiere hos de beste gjør det – og de har satt mangfold som en **tstrategisk prioritering, og følger opp nedover i organisasjonen**

De er viktige rollemodeller (walk the talk) og gir tilgang til verktøy og erfaringer.

3 HOLISTIC CHANGE PROGRAMS



De beste har helhetlige programmer for **endring**

- Kompetanseheving – ubevisste fordommer
- Endringsagenter (gruppe)
- Undersøkelser og oppfølging
- Transparens
- Bonus?

ERFARINGER FRA AMESTO

MANGFOLDSFOKUS

- Satsning og Push fra eiere:
Trippel bunnlinje: People, Planet, Profit
- Mangfoldsgruppe internt
- Tett samarbeid med organisasjoner
- ODA-samarbeid
- Fra CSV til CSB
- Kompetanse og langsiktig arbeid





Agenda:

- Intro
- Mangfold – hvorfor er det så viktig?
- Hva gjør de som får det til?
- Hvordan jobber en forening som ODA for økt mangfold?
- Hva kan du og dere gjøre?
- Q&A

oda

Hva og hvem er ODA?

- Nordens ledende nettverk for mangfold i Tech
- Mer enn 8500 medlemmer, 80 frivillige i 5 byer og nesten 100 partnere
- Kun basert på frivillig innsats

Vi er organisert i et hovedstyre som består av lederne for hver gruppe, som igjen har ansvar for alle våre ulike initiativer, samt kommunikasjon og administrasjon:

- Nettverkstreff
- Inspirasjonsdagen
- Partnerprogram
- Mentorprogrammer
- Marked- og kommunikasjon
- ODA Trondheim
- ODA Bergen
- ODA Innlandet
- ODA Sør-Vest
- Advisory Board



oda

Visjon

*«We empower women in
technology to Lead the Change.»*

oda



Mål

*«Within 2025 there are 40%
women in IT and in top
management positions in IT/tech
in Norway.»*

oda



Våre initiativer

- **NETTVERKSTREFF**
Avholdes rundt 10 ganger i året hos våre strategiske partnere og gir faglig påfyll i hverdagen
- **INSPIRASJONSDAGEN**
Hvert år samler vi 1500 ODA-medlemmer for en dag fullspekket med inspirerende foredrag og erfaringsdeling i Oslo Konserthus (og med streaming). Årets tema: Metaverse
- **ODA AWARDS**
ODA deler ut ODA Awards til de fremste ambassadørene for kjønns mangfold innen teknologi – til Mann, Kvinne og organisasjon
- **NORGES FREMSTE #50TECHKVINNER**
ODA kårer i samarbeid med Abelia Norges 50 fremste techkvinner
- **#GIRLTECHFEST**
Vi inviterer 10-åringer over hele landet til Norges kuleste digitale skoledag!



Våre initiativer

- **DIVERSITY EXECUTIVE ROUNDTABLE**
Deling av erfaring rundt mangfoldsstrategier mellom toppledelse hos våre partnere
- **EXECUTIVE SHADOWING**
Gir unge ledertalenter mulighet til å «skygge» erfarne ledere for å forstå deres hverdag og avmystifisere toppledelse
- **ADVISORY BOARD**
Et mangfoldig råd med spisskompetanse innen ulike områder, som bistår i å skalere og fornye ODA
- **MENTORPROGRAMMER**
Fremmer personlig og profesjonell utvikling gjennom utveksling av kompetanse, ekspertise, verdier, perspektiver og holdninger



Vi inngår
strategiske
allianser for å
skalere.



oda

OG JOBBER
FOR Å
STØTTE
VÅRE
PARTNERE
MED
MANGFOLD.



oda

TY:



Agenda:

- Intro
- Mangfold – hvorfor er det så viktig?
- Hva gjør de som får det til?
- Hvordan jobber en forening som ODA for økt mangfold?
- Hva kan du gjøre?
- Q&A

oda

HVA KAN DU GJØRE?

- Bli en aktiv mangfoldsagent og vær en bevisst rollemodell – både for gutter, jenter, menn og kvinner
- Bidra i foreninger, fellesskap eller initiativer for økt mangfold
- Still krav til eiere og ledere – Åpenhetsloven bidrar
- Ta kontakt/bli med i ODA

Bli med toget
mens det står på
perrongen.

Det er lettere å
hoppe av i fart
enn å hoppe på i
fart.

ERNA SOLBERG
Inspirasjonsdagen 2015, ODA



SPØRSMÅL?

Ta kontakt på LinkedIn eller direkte under.

Kristine Hofer Næss

Co-founder & styremedlem ODA

CEO Amesto TechHouse

Mobil: 93401676

Kristine.Naess@amesto.no

kristine@odanettverk.no

Hanne Ek

Leder ODA Partnerprogram

Mobil: 92662379

hanne@odanettverk.no

Kine Dahl

Leder ODA

Mobil: 93401676

kine@odanettverk.no

The logo for ODA, consisting of the lowercase letters 'oda' in a black, handwritten-style script font.

odfa

Lead the change.

LITT RESSURSER

Reports on gender equality and diversity:

ODA Kantar-undersøkelse: ta kontakt!

- McKinsey 2022: [Women in the Workplace | McKinsey](#)
- McKinsey 2019: [Women in the workplace](#)
- [CS Gender 3000 rapport](#)
- Innovation through diversity. BCG and Technical University Munich: <https://www.bcg.com/en-nl/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters.aspx>
- [United Nation's Sustainable Development Goals](#)