

**VAD 28.700
TEKNIKKVINNOR
TYCKER OM...**

...karriären & arbetsgivare

KORT OM TEKNIKKVINNOR

Teknikkvinnor driver **Sveriges största** nätverk för kvinnor och icke-binära inom teknik. Vårt största nätverk med **+28.700 medlemmar** finns både digitalt och skapar fysiska mötesplatser i hela Sverige och har haft **+90% aktivitet** varje månad sedan starten i september 2017.

Teknikkvinnor är också **jämställdhets- och inkluderingsexperter** och har arbetat med över 50 olika organisationer med syftet att skapa mer inkluderande kultur och mindre ojämsställda arbetsplatser och teknikbranscher. Vi arbetar på både strategisk och operationell nivå och har alltid ett fokus på att skapa konkret handling. Det som särskiljer oss från många andra är att vi behandlar ämnena som andra affärskritiska ämnen och arbetar målfokuserat för att skapa förändring.

Läs mer på <https://www.teknikkvinnor.se>.

KORT OM UNDERSÖKNINGEN

Vetenskaplighet är starkt kopplat till vårt DNA. Vi är stolta över att datan och svaren som presenteras i denna rapport har över 95% konfidensnivå och mindre än 5% felmarginal. I rapporten hittar du några av Teknikkvinnors tips som är baserade på forskning och vår erfarenhet från våra kunder och medlemmar!

INNEHÅLL

1. Extra intressanta resultat.....	3
2. Ledarskap & chefskap.....	4
3. Jämställdhet & inkludering.....	8
4. Studenters syn på arbetsgivare.....	11
5. Teknikkvinnors syn på utveckling.....	14
6. Demografi.....	18
7. Appendix.....	19

Innehållet i detta dokument får inte delas eller spridas utan att det hänvisas till Teknikkvinnor

88%

Av alla studenter tycker att ett **dåligt engagemang** inom **jämställdhet & inkludering** är tillräckligt för att vilja lämna en arbetsplats för något bättre! **72%** av hela målgruppen Teknikkvinnor tycker detsamma!

9%

Inte ens en tiondel av Teknikkvinnorna upplever att deras **arbetsplats är jämställd**. **37%** rapporterar att de upplever att deras arbetsgivare **inte gör någonting** för att minska ojämställdheten. Skrämmande om en tittar på föregående resultat!

56%

Av alla Teknikkvinnor vill **byta jobb** inom **12 månader** och **72%** inom de kommande **tre åren**. Det är endast **36%** av dessa som vill **stanna** kvar inom sin nuvarande organisation.

OK

En **OK chef** kan få en att välja att **stanna** inom sin nuvarande organisation. Det är inte chefen som är viktigast, utan ens möjligheter att utvecklas och arbetsklimatet väger tyngre.

1%

Endast **1% av studenterna** upplever att arbetsgivare är **riktigt ärliga** med hur de framställer sig själva. **46%** tror att företag **inte visar hela bilden** och endast **12%** upplever att **vissa** är ärliga och andra inte.

56%

En vanlig fördom är att kvinnor inte vill utveckla sin tekniska kompetens, eller inte är lika tekniska som män. Men **56%** av Teknikkvinnorna vill **utveckla sin tekniska spetskompetens** och **66%** sina **ledaregenskaper**.

25%

En fjärdedel av Teknikkvinnors medlemmar ser **VDn** som mest kapabel att bidra till att **minska ojämställdheten** i deras organisation. Men bara **10%** tycker att **HR** kan göra det.

GOD

För **hälften** av Teknikkvinnorna är **stämningen kring jämställdhet god** där de arbetar eller studerar. Dock upplever **37%** att företag **inte gör något** för att minska ojämställdhet trots att viljan finns där.

LEDARSKAP & CHEFSKAP

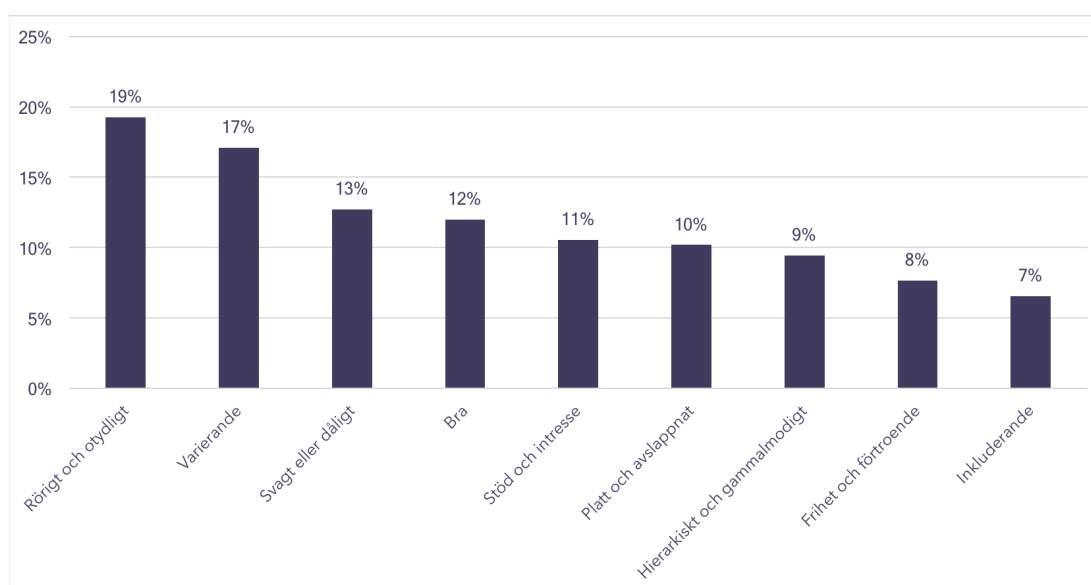
ÖVERGRIPANDE UPPFATTNING OM LEDARSKAPET OCH CHEFSKAPET PÅ ARBETSPLATSERNA

41% beskriver ledarskapet på sin arbetsplats som något **positivt**, **14%** varken övervägande positivt eller negativt och **45%** som **negativt**. Dessutom använde ungefär lika många synonymer till ordet "bra" som till "dåligt" för att beskriva ledarskapet. En chef behöver vara OK för att en inte ska överväga att lämna sin organisation på grund av chefen.

LEDARSKAP & CHEFSKAP

HUR LEDARSKAPET PÅ ARBETSPLATSERNA UPPLEVS OCH BESKRIVS

Ungefär en **femtedel** (19%) av Teknikkvinnorna upplever att ledarskapet på deras arbetsplats är **rörigt och otydligt**. **17%** tycker att deras organisation har **både bra och dåliga chefer**, men de tenderar att tycka bättre om sin närmaste chef än de **högre upp** i organisationen. Upplevelsen är ofta att de nära cheferna bryr sig mer om medarbetarna än vad exempelvis ledningen gör. **11%** har **stöttande och intresserade chefer**, **10%** upplever ett **platt och avslappnat ledarskap** medan **9%** anser att ledarskapet är **hierarkiskt och gammalmodigt**. **Frihet och förtroende** upplever **8%**, och även om de flesta beskriver det som positivt finns en **negativ bismak** - många chefer ger sina anställda fria tyglar för att de är för ostrukturerade eller tidspressade för att ge medarbetarna den tid de skulle vilja ha. Bland de **mindre vanliga** beskrivningarna av ledarskapet på arbetsplatsen är att **teknik** och **pengar** prioriteras över personal (**4%**), att det är **värderingsstyrkt** (**2%**) och **tydligt** (**3%**).



Tabell 1: Hur ledarskapet på arbetsplatserna upplevs och beskrivs, 9 vanligaste svaren.

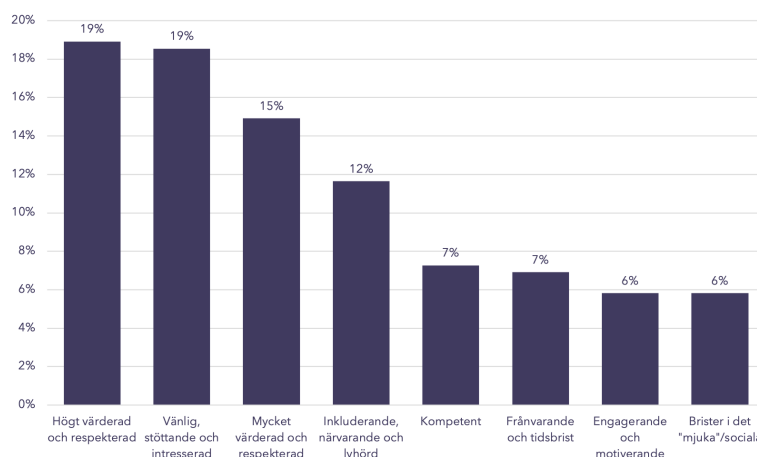
LEDARSKAP & CHEFSKAP

NÄRMASTE CHEFEN ÄR GENERELLT OMTYCKT

Teknikkvinnorna värderar sin närmaste chef högre än det övriga cheferna på deras arbetsplatser.

De **fem vanligast** förekommande beskrivningarna när de tillfrågas om hur de värderar närmsta chefen är **positiva**. Cheferna beskrivs som högt värderade och respekterade (19%), vänliga, stöttande och intresserade (19%), mycket högt värderade och respekterade (15%), inkluderande (12%), kompetenta (7%)

Den vanligaste **negativa** kommentaren är att chefen är **frånvarande** och har **tidsbrist** (7%), följt av att denne brister i de **sociala** och **"mjuka" värdena** (6%).



Tabell 2: Hur ledarskapet från den närmsta chefen på Teknikkvinnors arbetsplatserna upplevs och beskrivs, 8 vanligaste svaren.

Teknikkvinnornas syn på närmaste chefen skiljer sig som sagt mot hur de uppfattar ledarskapet överlag på arbetsplatsen. Till skillnad mot hur rönt de upplever ledarskapet på arbetsplatsen tycker endast **4% deras närmaste chef är otydlig**. Endast **3%** kommenterar på **hur teknikkunnig chefen är** och bara **3%** anser att närmsta chefen är **ointresserad av sin personal**.

TEKNIKKVINNORS TIPS

1. Hur viktigt är det att chefer har den tekniska spetskompetensen egentligen? Med största sannolikhet inte det viktigaste eller det som medarbetarna värderar högst. Säkerställ istället att cheferna har tekniskt kompetenta medarbetare i sina team och är bra ledare. Gör du det breddar du även poolen av kandidater till potentiella chefspositioner.
2. Är du chef över chefer - reflektera kring hur du upplevs av deras anställda. Det är inte ovanligt att det är dig en tittar på när en går i tankarna om att ta nästa steg i karriären.

LEDARSKAP & CHEFSKAP

TOPP 10 AV VAD TEKNIKKVINNOR SKULLE FÖRÄNDRA PÅ ARBETSPLATSERNA OM DE KUNDE

1. **ÖKAD TYDLIGHET** (16%):
Tydliggöra strukturer, mål, roller och kommunikation.
2. **ÖKAD INKLUDERING AV MEDARBETARNA** (11%):
Involvera de anställda mer, genom att fånga deras idéer och lyssna på medarbetare i hela organisationen.
3. **ÖKAT INTERNT SAMARBETE** (7%):
Mer kontakt och sammanhållning mellan avdelningar. Fler tvärfunktionella samarbeten.
4. **FLER UTBILDNINGAR OCH MER UTVECKLING** (6%)
5. **MINSKAD OJÄMSTÄLLDHET** (5%)
6. **ÖKAD TRIVSEL OCH MÅENDE** (5%):
Framförallt psykosocial hälsa och stress
7. **OMPLACERING AV PERSONER** (5%):
Framförallt chefer eller team
8. **BÄTTRE PRIORITERINGAR OCH MER STRUKTUR** (5%):
Bättre prioriteringar, fler strukturer och snabbare beslutsfattande
9. **FÖRBÄTTRAD ARBETSMILJÖ** (3%):
Förändra kontoret till att ha bättre ljudmiljö, större ytor och bättre arbetsmiljö
10. **ÖKAD EFFEKTIVITET** (3%):
Effektivare möten och mindre administrativt arbete

Se Appendix för alla svarsalternativ

JÄMSTÄLLDHET & INKLUDERING

STÄMNINGEN GENTEMOT JÄMSTÄLLDHET ÄR ÖVERLAG GOD!

Både anställda och studenter anser att stämningen gentemot jämställdhet och inkludering är **god**, 57% respektive 42%. 8% av de anställda och 19% av studenterna tycker att stämningen är **dålig**. Hela 12% av de anställda tycker att stämningen är **mycket god**. *Att stämningen är god betyder dock inte att arbetsplatsen är jämställd utan att jämställdhet ses något positivt och är eftersträvansvärt (se Appendix för alla svar).*

14% av de anställda tycker att **deras arbetsplats är mer jämställd på ytan** eller på papperet än vad den faktiskt är, eller att chefer eller män upplever arbetsplatsen som mindre ojämfäställd än vad kvinnorna gör. 7% tycker **stämningen varierar mycket**; mellan individer, mellan en medveten ledning och omedvetna "på golvet" eller mellan medvetna juniora medarbetare och äldre omedvetna chefer.

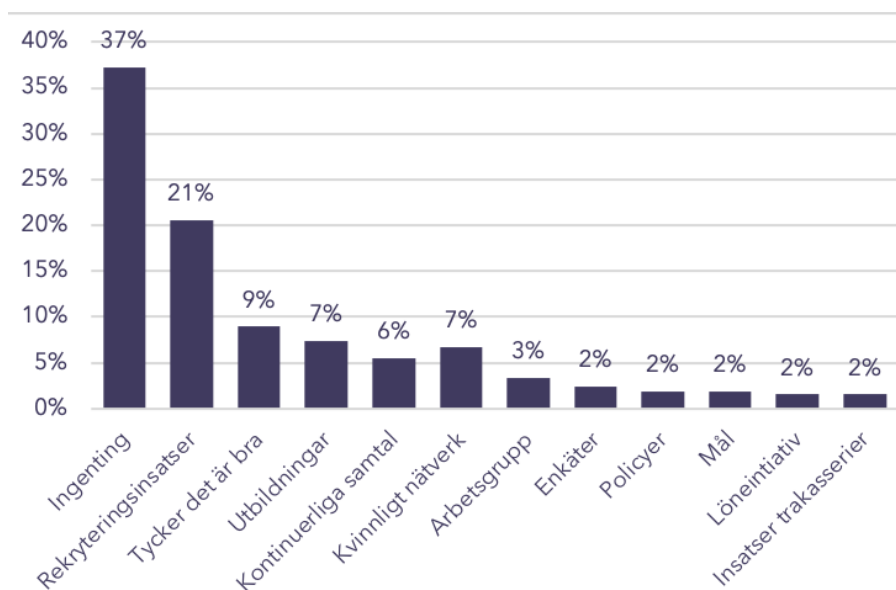
JÄMSTÄLLDHET & INKLUDERING

VAD TEKNIKKVINNOR UPPLEVER ATT ARBETSGIVARE GÖR FÖR ATT MINSKA OJÄMSTÄLLDHETEN

37% av Teknikkvinnorna upplever att **deras arbetsgivare inte gör någonting** för att minska ojämställdheten på arbetsplatsen och **endast 9% upplever att det är jämställt**.

21% rapporterar att deras företag gör insatser för att **rekrytera fler** av det underrepresenterade könet. **7%** av deras organisationer har erbjudit **utbildningar** och workshops. **7%** har **kvinnliga nätverk**. **6%** upplever att det finns kontinuerliga **dialoger** på arbetsplatsen. Bara **3%** rapporterar att de har en **arbetsgrupp**.

Endast **2%** nämner att de vet om att det finns **policies**, riktlinjer för sexuella **trakasserier**, specifika **mål**, initiativ för lika **löner** och att det genomförs kontinuerliga **enkäter** och undersökningar.

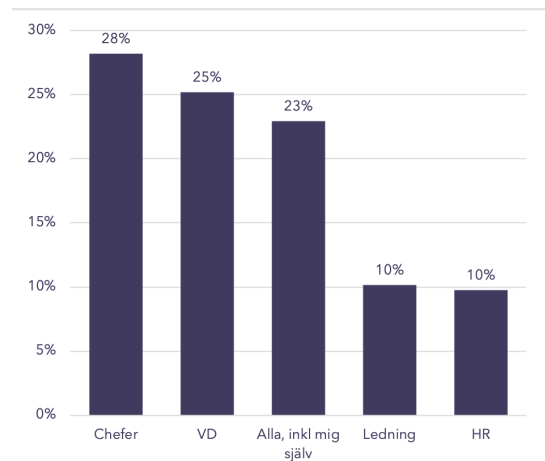


Tabell 3. Vad Teknikkvinnor upplever att arbetsgivare gör för att minska ojämställdheten

JÄMSTÄLLDHET & INKLUDERING

VEM TEKNIKKVINNOR TYCKER ÄR BÄST LÄMPAD FÖR ATT MINSKA OJÄMSTÄLLDHETEN

Bland anställda Teknikkvinnor anser **53%** att de som är **bäst lämpade** för att minska ojämställdheten är **chefer, ledning och VDn**. Totalt **25%** nämner **VD** som en nyckelperson och **28%** **chefer** i stort. Jämförelsevis är det **få** (10%) som tycker att det är **HR** som kan skapa förändringen. **23%** nämner att det är **alla** gemensamt, inklusive de själva, som förändringen bör ske genom.



Tabell 4: Vem teknikkvinnor tycker är bäst lämpat för att minska ojämställdheten

TEKNIKKVINNORS TIPS

1. Jämställdhet & Inkludering bör behandlas som vilket annat affärskritiskt område. Exempelvis: tillsätt en arbetsgrupp, skapa en strategi, tydlig handlingsplan och tydliga mål med mätbara KPI:er.
2. Arbeta med att öka medvetenheten i organisationen. En utbildning eller workshop kan vara en bra start. Men säkerställ att det blir ett kontinuerligt arbete. Exempelvis genom återkommande samtal, diskussioner och erfarenhetsutbyte inom organisationen och över organisations- och branschgränser.
3. Fokusera lika mycket på att behålla kompetens som att rekrytera.
4. Om inte styrelsen och ledningsgruppen är engagerade och förstår varför det ska prioriteras minskar sannolikheten för förbättring. Så, börja där!

STUDENTERS SYN PÅ ARBETSGIVARE

Endast 1% av studenterna upplever att arbetsgivare är jätteärliga med vilka de är, hur kulturen är och vad det innebär att arbeta där. **46%** tror att företag **inte ger hela bilden** utan väljer att lyfta fram det positiva och förminska det negativa. Endast **12%** upplever att **vissa** är **ärliga** och **andra inte** och 7% säger uttryckligen att de upplever att företag pink- eller greenwashar. 26% baserar sina svar på egna erfarenheter.

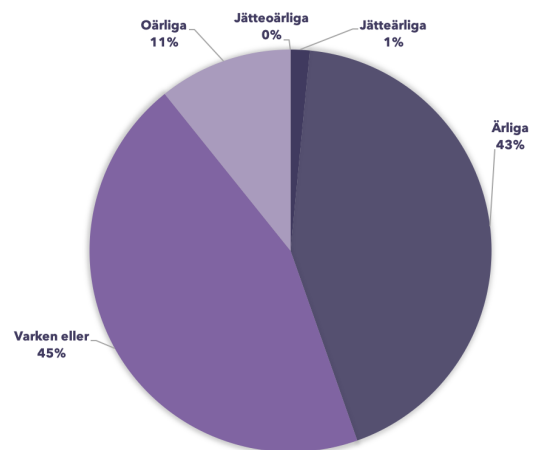


Diagram 1: Hur ärliga eller oärliga studenter upplever att arbetsgivare är

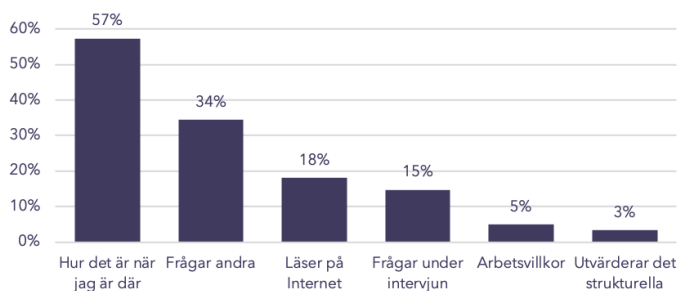
TEKNIKKVINNORS TIPS

1. Var ärliga med hela bilden. Det kommer ändå att visa sig till slut när kandidaten börjar arbeta hos er. Ärligheten uppskattas och de flesta förstår att allt inte är perfekt. Och, eftersom många tar kontakt med befintliga eller tidigare anställda för att få en ärlig bild kommer det kanske ärligheten fram redan innan första intervjun.

STUDENTERS SYN PÅ ARBETSGIVARE

HUR STUDENTER UTVÄRDERAR ARBETSGIVAREN

Den **viktigaste** faktorn när studenter utvärderar arbetsgivare är hur de blir **bemötta** när de är på plats (57%). 34% tycker det viktigt att **ta kontakt** med någon som arbetar på eller har arbetat på företaget. Färre förlitar sig på det som finns på **internet**, hemsidan och artiklar m.m. (18%) och 15% förlitar sig på det som sägs under **intervjun**. Endast 5% säger att de primärt **utvärderar arbetsvillkoren** (lön, semester, friskvård m.m.) och 3% nämner att de utvärderar strukturella faktorer som **antalet kvinnor och män**. Att de två mindre frekvent nämnda faktorerna som studenter utvärderar behöver inte nödvändigtvis innebära att det inte är viktiga faktorer som kan vara avgörande för huruvida en väljer en arbetsgivare över en annan.



Tabell 5: Hur Teknikkvinnor-studenter utvärderar arbetsgivare

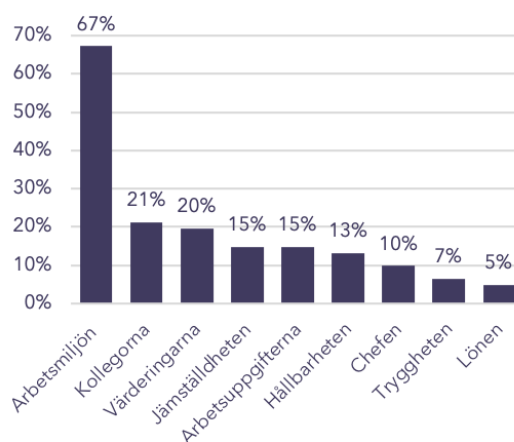
TEKNIKKVINNORS TIPS

1. Förbered er på eventuella frågor kring kulturen. Exempelvis genom att reflektera över hur ni bemöter varandra på arbetsplatsen och hur ni vill att det ska vara.
2. Uppmuntra kandidaterna att ta kontakt med personer som jobbar eller har jobbat hos er.
3. Även om arbetsvillkor och antalet kvinnor eller män inte nämns fler gånger så behöver det inte betyda att det inte är viktigt.

STUDENTERS SYN PÅ ARBETSGIVARE

VAD STUDENTER VÄRDERAR HOS ARBETSGIVARE

Arbetsmiljön (67%) är den absolut viktigaste faktorn när studenter väljer arbetsgivare. Det en tittar på och det som är viktigast utifrån den aspekten är **kollegorna** (21%), företagets **värderingar** (20%) och känslan av **trygghet** (7%). Andra viktiga aspekter är att företaget arbetar aktivt med både **hållbarhet** (13%) och **jämställdhet** (15%). De tycker även att **arbetsuppgifterna** (15%) ska vara intressanta nog.



Tabell 6: Viktiga faktorer när studenter väljer arbetsgivare

TEKNIKKVINNORS TIPS

1. Säkerställ att kandidaterna får träffa några kollegor eller anställda.
2. Berätta ärligt om hur ni arbetar med värderingar, hållbarhet och jämställdhet.
3. Berätta mer om vilka faktiska arbetsuppgifter en kan förvänta sig direkt och vad en kan tänkas få göra längre fram.

TEKNIKKVINNORS SYN PÅ UTVECKLING

Utvecklingen är **den främsta anledningen** till att Teknikkvinnor **trivs** på en arbetsplats men också den främsta anledningen till att de väljer att **byta** arbetsplats och bransch. **Teknikkvinnor vill utvecklas för att** bibehålla motivation, ökad trivsel, strävan efter att växa själv och att få organisationen att växa.

VAD UTVECKLING INNEBÄR FÖR TEKNIKKVINNOR

Det är en klar vattendelare mellan att få gå **utbildningar** och att få nya **positioner, roller** och **ansvarsområden**. Många anser att det handlar om både och. Över 20% anser att det är viktigt att få stöd och uppmuntran från **chefen**.

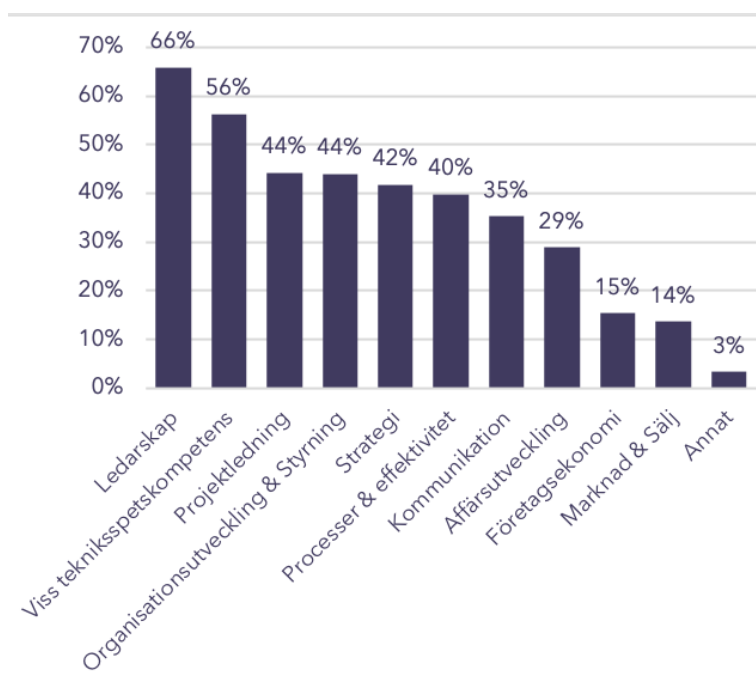
TEKNIKKVINNORS TIPS

1. Teknikkvinnor vill testa nya roller, avancera inom organisationen och chefens stöd och uppmuntran spelar stor roll! Vi måste förändra normen från "kvinnor inte vill ta nya möjligheter" till att de faktiskt vill det!
2. Är du chef - säkerställ att du uppmuntrar dina anställda till att utvecklas! Mät och ha koll på vem eller vilka som får förfrågan om nya möjligheter eller utbildningar.

TEKNIKKVINNORS SYN PÅ UTVECKLING

DET TEKNIKKVINNOR VILL UTVECKLAS INOM

Teknikkvinnorna fick 11 förutbestämda svarsalternativ och möjligheten att fylla i egna svar, i genomsnitt valde varje person 4 olika alternativ. Det är tydligt att **ledarskap** (66%) och viss **teknisk spetskompetens** (56%) är de områden som flest vill utvecklas inom. Teknikkvinnorna är **minst** intresserade av **marknad & sälj** (14%) samt **företagsekonomi** (15%). Vi ser en stor skillnad mellan **studenter** och **anställda** när det kommer till att lära sig mer om **strategi**, 42% av de anställda och bara 15% av studenterna svarade det. **Projektledning** och **kommunikation** är **studenterna** mer intresserade av, 68% respektive 53% jämfört med de anställda på 44% respektive 35%.



Tabell 7: Områdena som Teknikkvinnor vill utvecklas inom

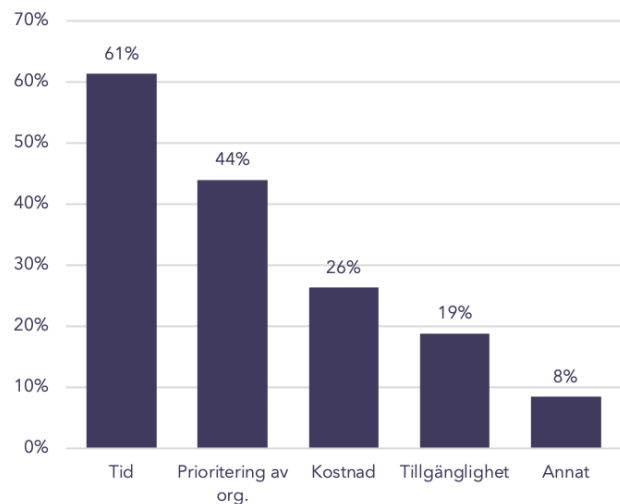
TEKNIKKVINNORS TIPS

1. Säkerställ och mät hur utbildningsmöjligheterna fördelas mellan kvinnor och män. Det är inte ovanligt att fler kvinnor går ledarskapsutbildningar och fler män tekniska. Fördomarna gentemot kvinnor är ofta att de inte vill utveckla sin tekniska kompetens. Siffrorna visar dock tydligt på att viljan finns.

TEKNIKKVINNORS SYN PÅ UTVECKLING

DE STÖRSTA HINDREN FÖR TEKNIKKVINNORS UTVECKLING

Tiden (61%) och **prioritering** från organisationen (44%) är de största anledningarna som hindrar Teknikkvinnors utveckling. **Kostnaden** (26%) och **tillgängligheten** (19%) är inte lika bidragande, men klart viktiga faktorer.



Tabell 8: Vad som hindrar Teknikkvinnors utveckling

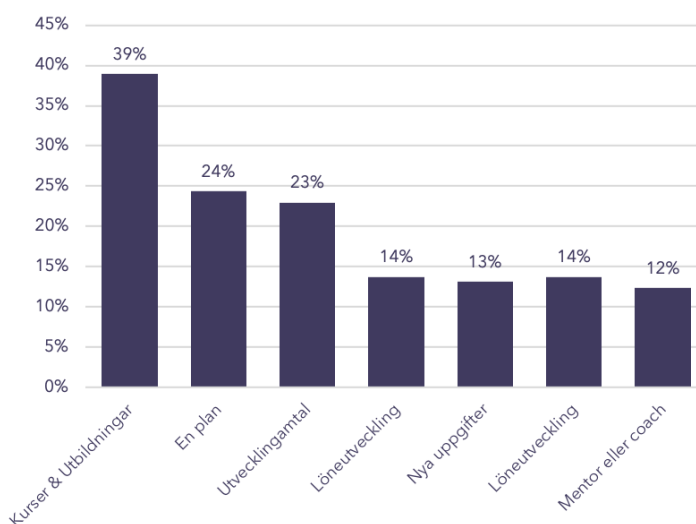
TEKNIKKVINNORS TIPS

1. Tid och prioritering går ofta hand i hand. Säkerställ att det är viktigt för organisationen att anställda prioriterar tiden och att organisationen prioriterar det också.
2. Mät avsatt tid för utveckling och ha KPI:er kopplade till det
3. Gör en lista över rekommenderade utbildningar så att det blir lättare att välja och att ni vet att ni spenderar pengar på det som skapar störst effekt!

TEKNIKKVINNORS SYN PÅ UTVECKLING

DET FÖRETAG KAN GÖRA FÖR ATT TEKNIKKVINNOR SKA KÄNNA ATT DE VERKLIGEN UTVECKLAS

I fallande ordning är detta det som Teknikkvinnor anser skulle öka känslan av att en utvecklas: **utbildningar**, tydligare **utvecklingsplan**, samtal och stöttning från **chefen**, **löneutveckling**, nya **uppgifter** och att få en mentor eller **coach**.



Tabell 9: Vad företag kan göra för att Teknikkvinnor ska uppleva att de utvecklas

TEKNIKKVINNORS TIPS

1. Är du chef - Säkerställ att det finns kontinuerliga samtal kopplat till utveckling och att du tar fram en konkret plan med alla dina anställda som innefattar både utbildningar, nya uppgifter och i riktning mot nya roller.
2. Säkerställ att löneutvecklingen faktiskt också speglar individens utveckling och inte bara prestationen.
3. Erbjud en coach eller mentor.

DEMOGRAFI

+28K

MEDLEMMAR

90%

**AKTIVA MEDLEMMAR
VARJE MÅNAD**

49%

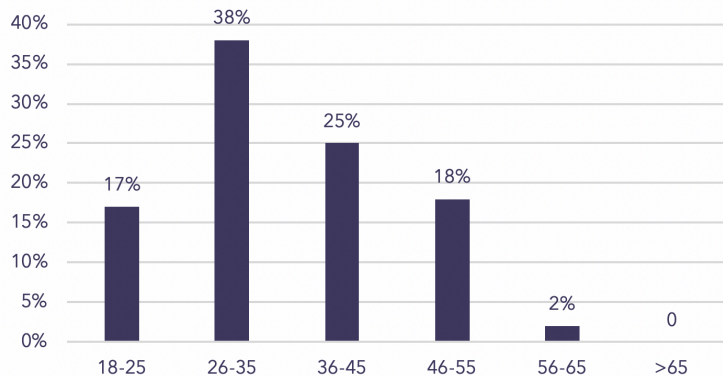
**BOR UTANFÖR
STORSTÄDERNA**

74%

**YRKESVERKSAMMA,
15% STUDENTER**

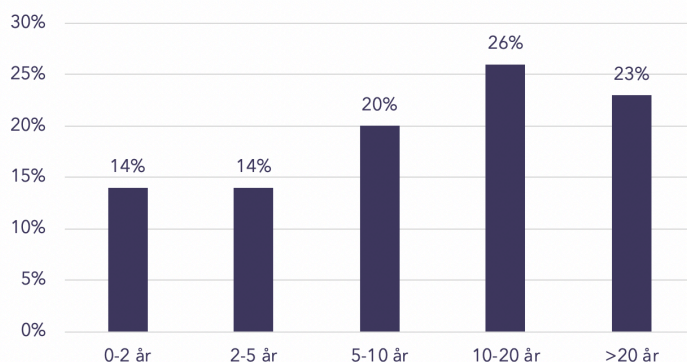
4 AV 10 YRKESVERKSAMMA TEKNIKKVINNOR
ARBETAR SOM **LEDARE. ÖVER 65%** HAR EN TEKNISK UTBILDNING

ÅLDER



Tabell 10: Andel Teknikkvinnor utifrån åldersfördelning

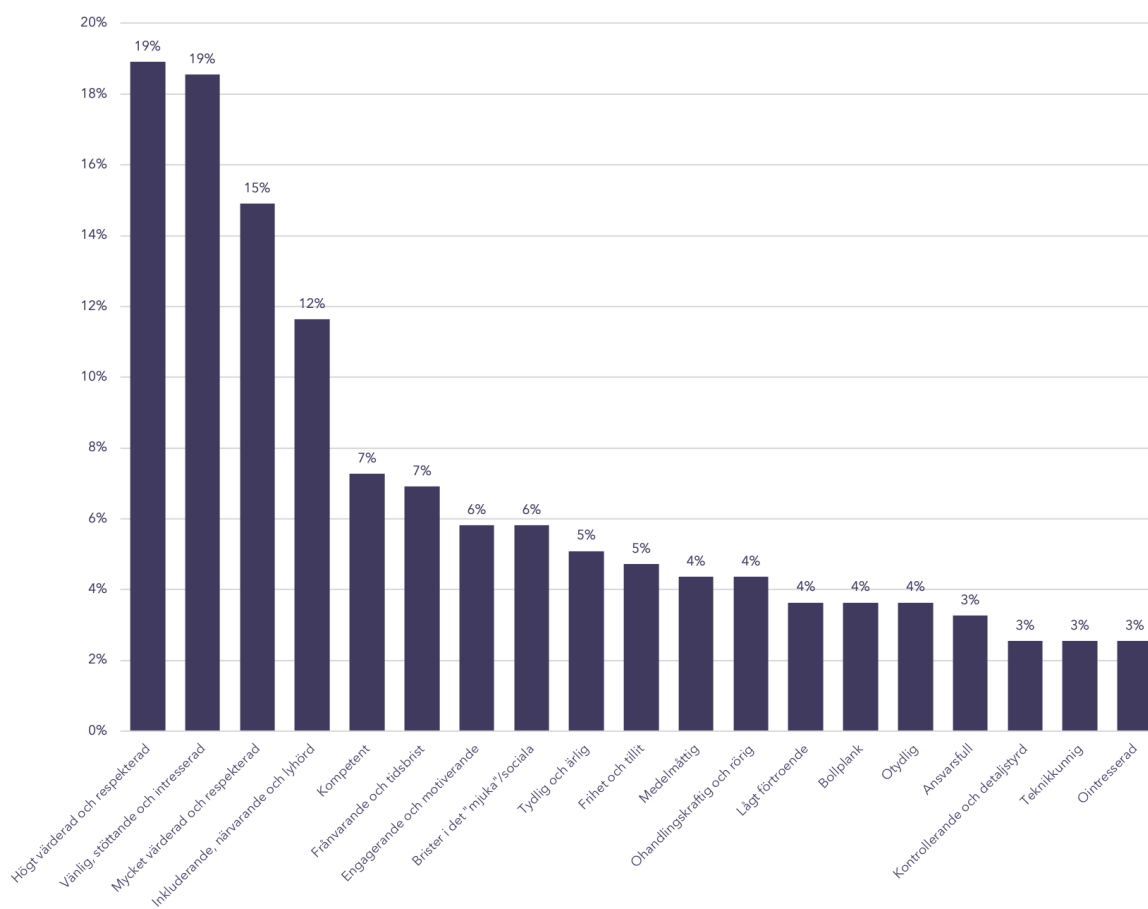
ÅRS ERFARENHET



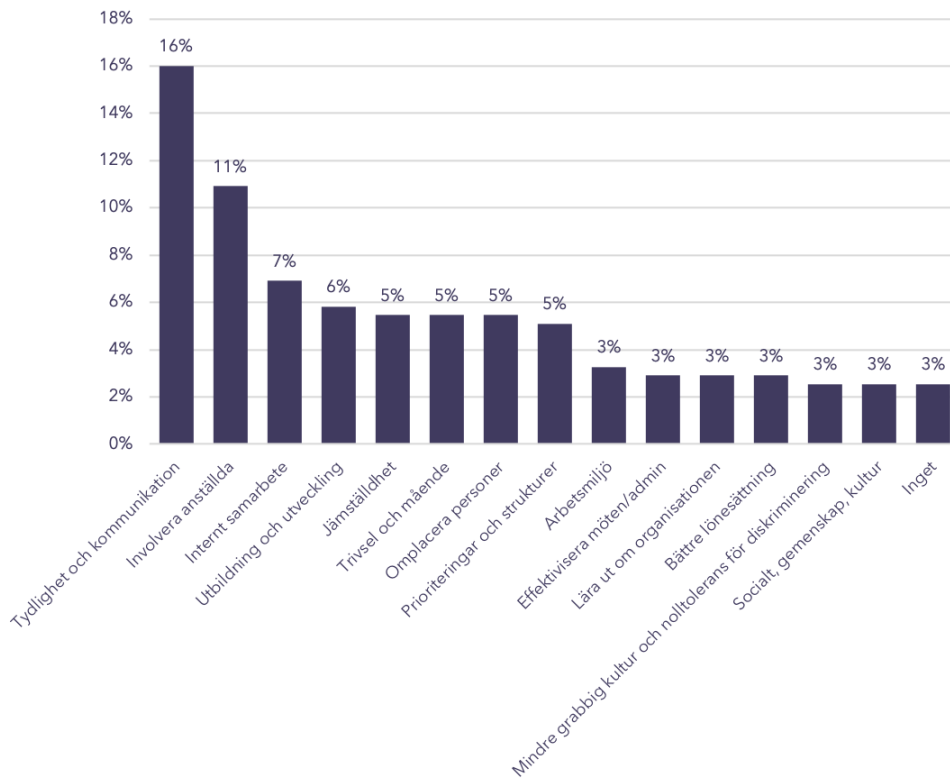
Tabell 11: Andel Teknikkvinnor utifrån antal års erfarenhet

APPENDIX

LEDARSKAP & CHEFSKAP

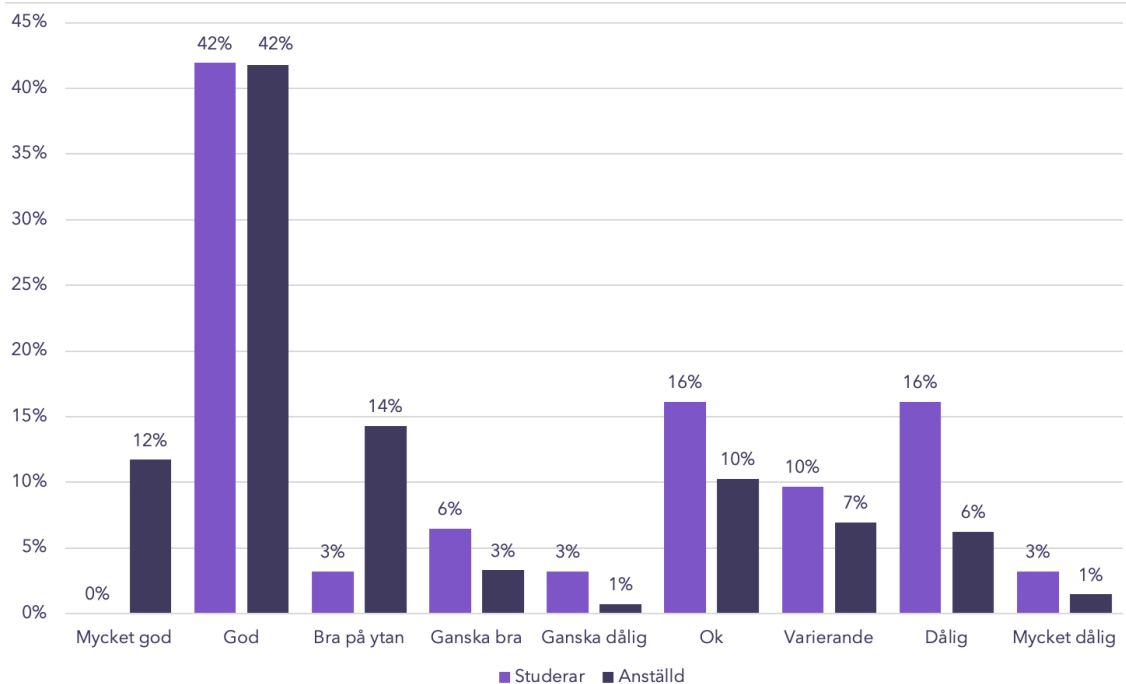


Tabell 12: Hur ledarskapet från den närmsta chefen på Teknikkvinnors arbetsplatserna upplevs och beskrivs, alla svar



Tabell 13 : Vad Teknikkvinnorna skulle förändra på sina arbetsplatser om de kunde

JÄMSTÄLLDHET & INKLUDERING



Tabell 14: Hur stämningen gentemot jämställda och inkludering upplevs på Teknikkvinnors arbetsplatser