

It-branchen har et problem med kvinder

Kvinder går i en stor bue uden om it-branchen, når karrierevejen vælges, og branchen ignorerer kvinder, når den nye topchef skal findes og bestyrelsesposterne fordeles. Begge dele hæmmer udviklingen af den danske it-branchen, der både går glip af værdifulde kompetencer og arbejdskraft.

Af: Jakob M. Larsen, Computerworld

It-branchen er i vid ustrækning en mandeverden. Det meste it er opfundet af mænd, mænd tegner udviklingen og sidder på de indflydelsesrige poster. Kvinder er der langt imellem, i hvert fald når man ser på toppen af it-erhvervet.

Kun tre kvinder er der blandt topcheferne i Danmarks 100 største it-virksomheder målt på antallet af ansatte. Lidt bedre ser det ud, når vi ser på antallet af bestyrelsesmedlemmer i Danmarks 100 mest succesrige it-virksomheder. Her er 8,7 procent kvinder. Det er stadig chokerende lavt, når vi ved, at kvinder udgør over halvdelen af befolkningen.

Hvad skal it-branchen gøre for at rette op på misforholdet og trække flere kvinder til? Det spørgsmål har Computerworld stillet Vibeke D. Hansen, administrerende direktør i it-virksomheden DIR, og dermed selv et eksempel på, at det ikke er umuligt at skabe en karriere som kvinde i it-branchen.

- Jeg vil vove den påstand, at der er flere kvinder i it-branchen, end rygten vil vide, men at disse langt hen ad vejen befinder sig under mændenes radarhøjde. Kvinderne er der, men mændene har svært ved at få øje på dem, når der skal deles indflydelse ud - og det er stadig mændene, der står for det langt de fleste steder, siger hun.

Vil du se vores neger?

Hun fortæller, at hendes onkel i 1960'erne rejste rundt i USA som salgsdirektør for en dansk virksomhed, der solgte maskindele til amerikanske produktionsvirksomheder. Ikke ualmindeligt indledtes forhandlingerne med en rundvisning på fabrikken, hvor moderne og effektive produktions- og organisationsmetoder blev vist frem. Og før eller siden kom det så, spørgsmålet der blev fremsat med slet skjult stolthed: "Vil du se vores neger?" Herefter måtte fabrikkens, i mange tilfælde, eneste sorte ansatte, finde sig i at blive vist frem som et bevis på firmaets politiske korrekthed og modernitet.

- Jeg tænker på historien næsten hver gang, jeg åbner et brancheblad og endnu engang ser, at "direktørerne i Danmarks største it-virksomheder desperat efterlyser flere kvinder til it-branchen". Må vi se dine kvinder? spørger journalisterne bestyrelsesformændene, der beskyldes for at snakke uden reelt at have vilje til at lade handling følge, mens de på den anden side hævder, at der ikke er nogen kvinder at rekruttere, siger Vibeke D. Hansen.

Hun mener, at det skaber en selvforstærkende effekt, som vi har set i de senere år, hvor unge kvinder vender sig bort fra it-uddannelserne og branchen generelt, simpelthen fordi den tydeligvis er en blindgyde for dygtige og ambitiøse kvinder.

- Nå, og hvad så? kunne man spørge. Kvinderne gider ikke it-branchen og branchen gider i virkeligheden heller ikke dem. Er det så et problem, når vi er enige? Ja, det er det. Ikke bare fordi vi snyder os selv for de synergier, der opstår, hvor diversitet trives, men også fordi branchen, i en tid hvor der mangler arbejdskraft, ikke kan tillade sig kun at rekruttere fra den ene halvdel af befolkningen, siger hun.

Hun mener, at en væsentlig del af løsningen på problemet er, at alle de kvindelige rollemodeller, der allerede findes i alle lag af it-branchen i dag, findes frem.

- Man kan ikke automatisk slutte, at der ville være flere kvindelige ledere og bestyrelsesmedlemmer, hvis der er flere kvinder i it-branchen. Andre brancher har haft held til at fange kvindernes interesse uden at antallet af kvindelige ledere og bestyrelsesmedlemmer proportionalt er fulgt med, siger hun.

Flere it-kvinder løser intet

Chris Mathieus, som forsker i kønsaspekter på arbejdspladser og i organisationer på Copenhagen Business School, nåede frem til et lignende resultat i rapporten *Gender Inequality in the IT Sector in Sweden and Ireland* fra 2005.

I undersøgelsen påviser han, at kvinder med samme tekniske uddannelse som en mandlig kollega, ofte ender med at løse sociale opgaver i virksomheden. De går dermed glip af topposter, fordi det er kompetencer inden for programmering og udvikling, der giver adgang til topposterne i it-branchen.

Han gør op med idéen om, at det er kvindens frie valg, om hun vil være leder eller ej. Det er derimod en række strukturelle barrierer, der sætter rammerne. En kvinde, som vælger at forlade it-branchen, når hendes indflydelse på arbejdspladsen og forfremmelserne udebliver, vælger det med andre ord ikke selv. De usynlige barrierer vælger for hende.

En barriere er for eksempel, at de mandlige ledere mener, at kvinder har for lidt teknisk interesse. Selv når kvinden ansættes på sine tekniske kvalifikationer, tæller det ikke rigtig, hvis hun ikke samtidig kan overbevise chefen om, at hun også i sin fritid interesserer sig for teknik. Det holder hende ude fra sammenholdet mellem de andre "nørder".

Derfor er en af konklusionerne i rapporten også, at strukturerne ikke vil ændre sig i it-branchen, bare fordi flere kvinder bliver ansat i branchen: Det er de kvinder, der allerede arbejder i it-branchen, der skal skabe forandringerne. I samarbejde med mændene, forstås.

Begynd med gymnasiet

Birgitte Hass, administrerende direktør for it-virksomheden FDC (Forsikringens DataCenter) er også meget opmærksom på problemerne med at få flere kvinder til at vælge en karriere i it-branchen. Hun mener, at en meget stor del af forklaringen skal findes på landets gymnasier.

- Mange unge vælger karrierevej på gymnasiet. I dag modtager eleverne i tre år ikke undervisning i it, men får kun kendskab til it gennem de værktøjer, de bruger i dagligdagen. Det er ikke godt nok, fordi det medfører, at rigtig mange piger allerede vælger it-branchen fra der, fordi de får et fejlagtigt indtryk af, hvad branchen egentlig er for en størrelse, siger hun.

Det kan også være med til at forklare, hvorfor så få kvinder søger ind på it-uddannelser, der helt generelt lider af manglende søgning. Antallet af ansøgninger til uddannelserne er faldet dramatisk i forhold til for et par år siden. Endnu værre ser det ud for kvinderne, der i dag kun udgør under fem procent af de studerende på datalogiuddannelserne, mens mere end halvdelen af det samlede antal universitets-studerende i Danmark er kvinder.

- It skal på skemaet i gymnasiet, og branchen skal blive meget bedre til at kommunikere direkte til de unge piger på gymnasierne, så de indser, at it er meget mere end nørder og teknik. Den virksomhed, jeg arbejder i, er en af de mest teknologitunge herhjemme, men det er maksimalt 10 procent af medarbejderne, der arbejder med tunge, it-tekniske problemstillinger, siger hun.

Nye datalogistuderende i 2006

Københavns Universitet:	62 mænd, 4 kvinder
Aarhus Universitet:	75 mænd, 4 kvinder
Aalborg Universitet:	31 mænd, 0 kvinder
Business Education College , DK linje:	34 mænd, 1 kvinde

I alt 202 mænd (95,7 procent) og 9 kvinder (4,3 procent).

Hvordan trækker vi flere kvinder til it-branchen?

Vibeke D. Hansen, administrerende direktør, DIR A/S:

Jeg mener, at vi skal have rollemodellerne frem fra forskellige lag i branchen, og vi skal have flere af dem. Og her skal vi have mændenes hjælp. Hjælp til at gøre op med nogle af de sejlivede forestillinger som hersker om kvinder i it-branchen:

- At manglen på kvindelige topledere primært er et udtryk for kvindernes eget fravalg og at ligestilling er lig med flere kvindelige mellemledere.
- At kvinder er mindre interesserede i tekniske udfordringer og derfor er bedre til at tage sig af de mere bløde aspekter, der er mindre prestigefyldte.
- At kvinders karrieremuligheder i branchen primært handler om individuelle evner og valg, ikke om at blive hjulpet af sit netværk og gode mentorer (unge mænd der hjælpes frem af mere erfarne mænd er udvalgte, unge kvinder, der gør det samme kommer under mistanke for at bruge deres køn - uha, uha)

I Danmark kvier vi os ved at lovgive om antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer som de har gjort i Sverige og Norge. Ingen tvivl om, at det ville være det nemmeste. Alternativet kræver noget mere fodarbejde af især mændene på magten i branchen. Sæt i gang, historien har vist, at det nytter.

Birgitte Hass, administrerende direktør, FDC (Forsikringens DataCenter)

Jeg mener, at it-branchens rekrutterings- og kommunikationsindsats over for unge kvinder er for ringe og kommer for sent i gang. Vi skal have fat i de unge piger allerede i gymnasiet, hvor mange vælger naturvidenskaben og it fra, fordi de ikke bliver informeret om, at it-branchen er meget mere end hardcore teknik:

- Vi skal have it på skemaet i gymnasiet. I dag lærer eleverne på gymnasiet intet om it i tre år, men bruger derimod tid på et fag som latin.
- It-branchen skal kommunikere direkte med de unge piger på ungdomsuddannelserne og forstå, at pigerne allerede vælger karrierevej, når de tager stilling til om de skal følge en naturvidenskabelig eller sproglig linje.
- De kvindelige rollemodeller skal frem i lyset og gerne inddrages direkte i kommunikationen med de unge piger.

Jeg får det næsten dårligt, når der tales om at lovgive om antallet af kvinder i virksomheders bestyrelser, som vi kender det fra Norge og Sverige. Men samtidig skal man ikke underkende den Rip, Rap og Rup-effekt flere kvinder i bestyrelserne vil medføre, så hvis ikke vi selv snart finder ud af det i branchen, er det måske nødvendigt med lovgivning.