

Samanhengar mellom utanlandskfødd arbeidskraft og innovasjon: er det kjønnsmessige og geografiske skilnader?

The relationship between foreign-born workers and innovation: Are there gender and geographical differences?

Marte C.W. Solheim

Ph.d., postdoktor ved Senter for innovasjonsforskning, Handelshøgskolen i Stavanger
marte.solheim@uis.no

Rune D. Fitjar

Ph.d., professor ved Senter for innovasjonsforskning, Handelshøgskolen i Stavanger
rune.d.fitjar@uis.no

SAMANDRAG

Tidlegare studiar viser både positive og negative samanhengar mellom utanlandskfødd arbeidskraft og innovasjon. Desse studiane har ikkje teke høgde for kjønn. Derfor undersøker vi samanhengen mellom andelen utanlandskfødde menn og utanlandskfødde kvinner og produkt – og marknadsretta innovasjon. Vi ser òg på om samanhengane er ulike mellom føretak i og utanfor storbyregionar. Vi nyttar registerdata og innovasjonsundersøkinga frå Statistisk Sentralbyrå og finn at samanhengen mellom innovasjon og utanlandskfødd arbeidskraft særleg gjeld for føretak utanfor storbyregionane. Samanhengen gjeld dessutan særleg for utanlandskfødde menn.

Nøkkelord

mangfald, utanlandskfødd arbeidskraft, kjønn, innovasjon, regionale skilnader, interseksjonalitet

ABSTRACT

Past contributions have demonstrated both positive and negative associations between foreign-born workers and innovation. However, these studies have yet to investigate the role of gender. We investigate the association between the share of female and male foreign-born workers and product and marketing innovation. We further examine whether the relationship is different for enterprises in urban and rural locations. We use register data and the Community Innovation Survey (CIS) from Statistics Norway, finding that the association between innovation and foreign-born workers is present particularly for enterprises in rural areas. Furthermore, the relationship mainly pertains to the share of foreign-born males.

Keywords

diversity, foreign-born workers, gender, innovation, regional differences, intersectionality

INNLEIING

Tidlegare forskning har peika på at det å vere fødd i ulike land kan reflektere meir djuptliggende ulikskapar (Kemeny 2017), slik som ulike erfaringar, forståingsrammer og verdsyn (Shore, Chung-Herrera, Dean, Ehrhart, Jung, Randel & Singh 2009).¹ Kemeny (2017) argumenterer for at fødestad kan verke inn på måten ein tilnærmar seg verda på. Utanlandskfødd arbeidskraft har erfaringar frå andre kontekstar og institusjonar og kan difor ha med seg andre arbeidsmetodikkar og andre perspektiv. Dette kan fremje innovasjon (Kemeny & Cooke 2017; Nathan & Lee 2013; Ottaviano & Peri 2006; Ozgen, Nijkamp & Poot 2013) sidan innovasjon ofte skjer i møtet mellom ulik kunnskap og ulike perspektiv (Carlile 2004).

Tidlegare forskning har i hovudsak undersøkt samanhengar mellom utanlandskfødd arbeidskraft og produktivitet eller produktinnovasjon (Ottaviano & Peri 2006). Nokre syner til positive samanhengar (Ozgen mfl. 2013), medan andre finn negative (Parrotta, Pozzoli & Pytlikova 2014). Dermed har vi ikkje klare svar på korleis fenomena heng saman. Vi veit heller ikkje mykje om samanhengen mellom utanlandskfødd arbeidskraft og andre former for innovasjon. I følgje OECD sin «Oslo Manual» kan innovasjon definerast som å implementere eit nytt eller signifikant forbetra produkt (vare eller teneste) eller prosess, ein ny marknadsmetode eller ei ny organisering (OECD 2005). Denne studien ser på skilnader mellom føretak med og utan utanlandskfødde arbeidstakarar når det gjeld førekomssten av to ulike former for innovasjon: produktinnovasjon og marknadsretta innovasjon. Produktinnovasjonar er nytvikla varer eller forbetra versjonar av eksisterande produkt, medan marknadsretta innovasjonar er innovasjonar i design, salskanalar, promotering og/eller prising. Ein av dei viktigaste faktorane i marknadsretta innovasjon er utvikling av nye

1. Takk til Ingvil F. Hellstrand for gode innspel knytt til interseksjonalitet og kjønn. Takk til to anonyme fagfeller for grundige og konstruktive attendemeldingar.

forretningsmodellar, altså «nye måter å møte kunder på, nye anvendelser av tjenestene, nye koblinger opp mot andre tjenester og varer og nye måter å hente ut en større margin» (Grünfeld & Kaloudis 2010:17). Utanlandskfødd arbeidskraft kan ha med seg arbeidsmåtar og erfaringar som kan vere verdifulle for norske verksemder i utviklinga av nye forretningsmodellar. Vi ser vidare nærare på ulike dimensjonar av utanlandskfødd arbeidskraft ved å også inkludere kjønn og geografi (føretakets geografiske plassering) i analysen. Dette medverkar til å gje ny innsikt til innovasjonslitteraturen på fleire område.

For det første har vi for lite kunnskap om kor innovasjon skjer og kva slags aktørar som deltek i innovasjonsaktiviteten (Fagerberg 2005). Innovatøren er underkommunisert i innovasjonslitteraturen, og dette manglande fokuset på aktørar fører til at eigenskapar ved innovative aktørar, som til dømes fødeland og kjønn, vert usynlege (Alsos, Ljunggren & Hytti 2013). Migrasjons- og mangfaldslitteraturen har også i stor grad vore «kjønnslaus» ved at den ikkje har sett på om det er ein kjønnsmessig dimensjon i samanhengar mellom migrasjon og økonomisk vekst eller innovasjon (von Berlepsch, Rodríguez-Pose & Lee 2018). Kunnskap om korleis ein type mangfald påverkar innovasjon og innovasjonsprosessar gir lite, om noko, kunnskap om korleis ein annan type mangfald innverkar på det same. Dette kan ein knyte til omgrepet «interseksjonalitet» (Orupabo 2014a). I dette omgrepet står det sentralt at ulike karakteristikkar, som til dømes fødeland og kjønn, kan samverke og påverke handlingsrom. Dette kan også gjelde for tydinga deira i innovasjonsprosessar.

For det andre har forskning på mangfald hatt ein tendens til å fokusere på storbyregionar (Solheim 2016), kor det typisk bur fleire innvandrarak og kor det er meir kulturelt mangfald.² Økonomisk geografi har også i stor grad lagt vekt på innovasjon og verdiskaping som eit storbyfenomen. Dermed veit vi lite om samanhengen mellom utanlandskfødd arbeidskraft og innovasjon for føretak utanfor storbyregionane. Dette er viktig å vite meir om sett frå eit teoretisk perspektiv, men òg fordi i Noreg er det stadig fleire verksemder utanfor storbyregionane som tilset utanlandskfødde. Høydahl (2013) peiker på at den auka arbeidsinnvandringa etter 2004 har endra folkesamansettinga utanfor storbyregionane, ettersom arbeidsinnvandrarak i større grad enn andre innvandrarak buset seg der. Dermed er det òg interessant å undersøke om det er nokon skilnad mellom føretak med utanlandskfødde arbeidstakarak i storbyar og utanfor desse. Kjønn og etnisitet er dessutan lokalt forankra og kan få lokale uttrykk (Orupabo 2014b). Det gjer det viktig å undersøke om det er ulike samanhengar mellom utanlandskfødd arbeidskraft (mannleg og kvinneleg) i og utanfor storbyregionar.

Med bakgrunn i diskusjonen over, er formålet med denne studien å kunne svare på følgjande spørsmål: Er det skilnader mellom føretak med større eller mindre andel utanlandskfødde kvinner og utanlandskfødde menn når det gjeld innovasjon (produktinnovasjon og marknadsretta innovasjon)? Er desse skilnadene i så fall like for føretak i og utanfor storbyregionar?

2. Forskinga på utanlandskfødd arbeidskraft og innovasjon nytteger seg av fleire ulike omgrep på utanlandskfødd arbeidskraft. For meir om dette, sjå gjerne Solheim (2017), s. 35–38.

TEORETISKE OG KONTEKSTUELLE PERSPEKTIV

Globaliseringa og den raske utviklinga innan teknologi og kommunikasjon har ført med seg ei rekkje nye moglegheiter, men òg auka konkurranse. I høgkostland som Noreg byggjer konkurransefortrinnet til verksemdene på evna til å vere nyskapande, i form av å utvikle nye produkt, tenester og system, eller nye måtar å løyse ting på, på ein smartare måte, i form av nye arbeidsmetodikk, salskanalar, design og så bortetter. Folkeflytting er òg ein del av globaliseringa. Dei fleste vestlege land har dei siste åra motteke stadig fleire innvandrarakar, og no er 14,1 prosent av innbyggjarane i Noreg fødte utanlands (SSB 2018). Dei har bakgrunn frå stort sett alle verdas land, og dei kjem av ulike årsaker, som til dømes arbeid, familie, flukt eller utdanning. Mange er opptekne av dei økonomiske konsekvensane av innvandringa, som den ofselege merksemda om Statistisk Sentralbyrå (SSB) sitt sokalla innvandringsrekneskap hausten 2017 vitnar om.

Det finst etter kvart ei stor mengd forskning som ser på kva innvandring har å seie for økonomisk vekst, og særleg har denne litteraturen fokusert på fødelandsmangfald. Mange er opptekne av at det auka mangfaldet som ulike fødeland representerer, kan bidra til økonomisk vekst (sjå Kemeny (2017) for ein oversynsartikkel). Kemeny (2017) hevdar at «overflatiske skilnader» som det at ein har ulike fødeland, kan reflektere meir djuptliggande skilnader. Altså det at ein er fødd i ulike land, kan påverke verdssynet ein har og korleis ein oppfattar, tolkar og reagerer på ulike situasjonar. Når menneske med ulike bakgrunnar samhandlar, kan det gje fleire måtar å sjå situasjonar og utfordringar på, noko som kan føre til at problemstillingar vert belyste frå ulike ståstar. Det er ikkje slik at ein automatisk blir mangfaldig eller får tilgang til ulike perspektiv ved å samle menneske frå ulike land. Menneske som er oppvaksne i andre kulturar, ber likevel med seg andre erfaringar og verdiar, som kan gjere at dei har andre perspektiv. Til dømes kan utanlandskfødd arbeidskraft kjenne til andre kulturelle koder, språk og ha anna kunnskap av di dei har bakgrunn frå andre kontekstar. Utanlandskfødd arbeidskraft kan bidra inn i innovasjonsprosessar med andre perspektiv og anna kunnskap (Cooke & Kemeny 2017) som kan vere viktig for å innovere (Carlile 2004; Nathan & Lee 2013; Ottaviano & Peri 2006). Det kan òg styrke absorpsjonskapasiteten (Cohen & Levinthal 1990) i verksemda, slik at ho evner å ta til seg informasjon frå fleire stadar. Tilgang til kunnskap frå breiare lag kan vere viktig for å auke innovasjonsevna (Laursen & Salter 2006). Simuleringar har vist at heterogene lag presterer betre enn meir homogene lag (Hong & Page 2004) sjølv når dei sistnemnde er meir evnerike. Dette understrekar at ei ideell gruppe inneheld evnerike og mangfaldige problemløysarar. Cooke og Kemeny (2017) finn at produktiviteten auker når føretak og regionar får større fødelandsmangfald, og dessutan at dette særleg gjeld for tilsette som har oppgåver knytt til kreativitet, innovasjon og problemløysing. Det tydar på at fødelandsmangfald bidreg til den kollektive problemløysinga.

Mangfald kan kome til uttrykk gjennom fleire dimensjonar og kan delast inn i gitte og erverva karakteristikkar (Ruef, Aldrich & Carter 2003). Gitte er gitt til oss ved fødsel, som til dømes alder og fødeland, medan erverva er tileigna i løpet av livet, som utdanning og erfaring. Studiar av mangfald og innovasjon ser på begge (Solheim & Herstad 2018; Østergaard, Timmermans & Kristinsson 2011) og trekk fram at mangfald er som eit tviægga sverd. Auka mangfald kan på den eine sida gi fleire perspektiv og auke innovasjonsevna. Samstundes kan mangfaldet gjere det meir utfordrande å kommunisere og dermed redu-

sere innovasjonsevna. Når menneske med ulike bakgrunnar arbeidar saman, bidreg dei ikkje berre med sine unike perspektiv, men dei utfordrar òg perspektiva som kollegaene har frå før (Phillips, Liljenquist & Neale 2009). Tidlegare mangfaldslitteratur syner òg at auka mangfald kan auke behovet for kommunikasjon, auke konfliktnivået og redusere til-liten mellom arbeidarane (Basset-Jones 2005; Jehn, Northcraft & Neale 1999). Samstun-des kan det vere eit gode at det vert meir utfordrande å kommunisere. Phillips mfl. (2009) argumenterer for at den utryggleiken som ein kjenner ved å måtte arbeide i mangfaldige grupper, nettopp kan vere det som gjer prosjektet betre. Dei finn at mangfaldige grupper opplever at dei er mindre effektive samstundes som at dei scorar betre enn meir homogene grupper. Det er også forskning som syner at usemje gjer at ein i større grad aktivt må ta stil-ling til kva type informasjon som er relevant for å kunne løyse eit problem. Dette kan føre til meir velgrunna avgjerder (Loyd, Wang, Phillips & Lount 2013).

Det er framleis mykje å lære om samanhengane mellom kjønn og innovasjon. Litteratu-ren som omhandlar kjønn og innovasjon har i all hovudsak utvikla seg åtskilt frå litteratu-ren om utanlandskfødde arbeidskraft. Ein har som regel forska på anten mangfald i fødeland eller på kjønn, men sjeldan sett på fenomenen i samanheng. Eit unntak er von Berlepsch mfl. (2018), som finn at kvinnelege migrantar har mindre innverknad på økonomisk vekst enn mannlege migrantar. I tillegg har forskning som omhandlar utanlandskfødde arbeidskraft og innovasjon, ofte utelate kjønnsdimensjonen eller inkludert kjønn som ein kontrollva-riabel, men utan å skilje mellom utanlandskfødde menn og utanlandskfødde kvinner. Vi har difor manglande kunnskap om korleis samanhengen mellom utanlandskfødde arbeids-kraft og innovasjon varierer mellom kjønna. I tillegg har dei få studiane som omhandlar til dømes fødelandsmangfald, kjønn og innovasjon, typisk studert toppleinga eller ein liten del av organisasjonen. Innovasjon kan skje i ulike delar av ein organisasjon (Østergaard, Timmermans & Kristinsson 2011), og det er difor viktig å studere heile organisasjonen.

Orupabo (2014b) skriv at personar med etnisk minoritetsbakgrunn i større grad enn den etniske majoriteten slit med å få relevant arbeid. På trass av lik utdanning, arbeider dessutan kvinner og menn med ulike oppgåver og innanfor ulike felt i arbeidsmarknaden. Dette kan vi knytte til omgrepet «interseksjonalitet» (Orupabo 2014a; Yuval-Davis 2006), som omhandlar at ulike «faktorer som for eksempel klasse, kjønn og etnisitet kan sam-virke på en måte som påvirker individens livsbetingelser» (Orupabo 2014a:331). Eit sen-tralt poeng er at «kombinasjonen av ulike statuser betyr mer enn det summen av de enkelte faktorene skulle tilsi» (Orupabo 2014a:331). Det kan difor vere forskjellar mellom rolla utanlandskfødde kvinner og utanlandskfødde menn vert gjevne i innovasjonsprosessar. Utanlandskfødde kvinner er på mange måtar ei dobbelt marginalisert gruppe. Dette kan gjere det vanskelegare for dei å påverke viktige avgjerder på arbeidsplassen. Vi kan difor ikkje utan vidare generalisere frå forskning om norske kvinner for å trekke slutningar om kva for ei rolle utanlandskfødde kvinner har i innovasjonsprosessane. Det er difor viktig å undersøkje deira rolle særskilt i empiriske studiar. Denne innsikta motiverer for å skilje mellom utanlandskfødde kvinner og utanlandskfødde menn i analysane.

Innovasjon er ein skapande sosial prosess, der menneske med forskjelleg kompetanse møtast med det formål at dei skal løyse noko og skape noko nytt. Det dei skal løyse, kan vere av organisatorisk eller teknisk art, til dømes nye og forbeta produkt eller prosessar. I undersøkinga «Community Innovation Survey» kan innovasjon dreie seg om å lansere

nye produkt eller ta i bruk nye prosessar, eller organisatoriske og marknadsretta innovasjonar (Venturini, Kalantaryan & Fassio 2018). Utanlandskfødd arbeidskraft kan påverke desse ulike formene for innovasjon ulikt, og i denne artikkelen vel vi derfor å skilje mellom to ulike formar for innovasjon: marknadsretta innovasjonar og produktinnovasjonar.

Når det gjeld produktinnovasjonar, har nokre studiar funne at verksemder som har større fødelandsmangfald, også er meir innovative. Særleg gjeld dette produktinnovasjon (Ozgen, Peters, Niebuhr, Nijkamp & Poot 2014; Parrotta mfl. 2014). I Danmark finn Østergaard mfl. (2011) derimot ingen samanheng mellom fødelandsmangfald og innovasjon. For marknadsretta innovasjonar er det oss kjend lite å støtte seg til når det gjeld kva utanlandskfødde arbeidstakarar kan tyde. Wilhelmsen og Foyn (2012) skriv at marknadsretta innovasjonar har som mål «å gjøre foretakets produkter mer attraktive eller for å åpne opp for nye markeder der produktet kan introduseres» (Wilhelmsen & Foyn 2012:42). Cox (2001) hevdar at ein mangfaldig arbeidsstokk ideelt sett kan nå ein like mangfaldig marknad. Utanlandskfødde arbeidstakarar kan difor også vere viktige for marknadsretta innovasjonar. Tidlegare forskning på utanlandskfødd arbeidskraft og innovasjon i norske verksemder viser mellom anna at utanlandskfødd arbeidskraft kan legge til rette for internasjonalt samarbeid og eksport (Solheim 2016; Solheim & Fitjar 2018).

Basert på tidlegare forskning omkring utanlandskfødd arbeidskraft, formulerer vi følgjande hypotesar:

Hypotese 1: Det er ein samanheng mellom innovasjonsevna og andelen utanlandskfødde arbeidstakarar i føretaket.

Hypotese 1a: Samanhengen mellom innovasjonsevna og andelen utanlandskfødde arbeidstakarar varierer mellom ulike typar innovasjonar.

Tidlegare forskning om interseksjonalitet tyder vidare på at det er skilnadar mellom den rolla utanlandskfødde menn og utanlandskfødde kvinner vil kunne ha. Basert på dette, formulerer vi følgjande hypotese:

Hypotese 1b: Samanhengen mellom innovasjonsevna og andelen utanlandskfødde arbeidstakarar varierer etter om dei utanlandskfødde arbeidstakarane er menn eller kvinner.

I litteraturen om interseksjonalitet vert det også framheldt at kjønn og etnisitet kan vere lokalt forankra, og soleis kan få lokale uttrykk (Orupabo 2014b). Orupabo (2014a) vektlegg at dette kan kome til syne ved til dømes ei geografisk utjamning av forskjellar. Det gjer det også viktig å undersøke om det er ulike samanhengar mellom utanlandskfødd arbeidskraft (mannleg og kvinneleg) i og utanfor storbyregionane.

Mangfaldslitteraturen har til nå særleg vore oppteken av byar og by-regionar (Kemeny & Cooke 2017; Lee 2014; Ottaviano & Peri 2006; Trax, Brunow & Suedekum 2015). Dette heng saman med at mangfald inntil nyleg i hovudsak har vore eit urbant fenomen. Innvandrarar til dei fleste vestlege land har i stor grad busett seg i byane. Verdsmetropolar som New York og London, og etter kvart også norske byar som Oslo, Stavanger og Trondheim, har innbyggjarar frå dei fleste land i verda. Innvandrarane er busette over heile Noreg, men

med ein tendens til sentralisering til storby-regionane (Solheim 2016:495). Røed og Schøne (2012) peikar likevel på at innvandrarak som kjem til Noreg, bidreg til å «smøre hjula» på den norske arbeidsmarknaden ettersom dei er meir villige til å flytte på seg, noko som også kan påverke moglegheitene til å oppretthalde verksemdar i mindre regionar. Høydahl (2013) peiker i tillegg på at norske bygder har vorte meir mangfaldige, særleg etter opninga for arbeidsinnvandring frå Aust-Europa. Medan innvandrarak frå Afrika og Asia (med unntak av Thailand) nærast berre buset seg i byane, vel innvandrarak frå Baltikum i større grad enn nordmenn å busetje seg utanfor tettbygde stork. Det same gjeld innvandrarak frå Tyskland og Nederland, medan polske arbeidarar har om lag same busetjingsmønster som innfødde. Ettersom auka innvandring frå Aust-Europa i stor grad heng saman med EU-utvidinga i 2004, er fødelandsmangfald på bygda eit etter måten nytt fenomen i norsk samheng.

Basert på tidlegare forskning som vektlegg at by-regionane har meir mangfald og større innovasjonsevne, formulerer vi følgjande hypotese:

Hypotese 2: Samanhengen mellom innovasjonsevna og andelen utanlandskfødde arbeidstakarar er sterkare i storby-regionane enn utanfor.

DATA, VARIABLAR OG METODE

Ved hjelp av registerdata frå Statistisk sentralbyrå (SSB) undersøker vi samanhengen mellom utanlandskfødde arbeidskraft og to former for innovasjon: produkt og marknadsretta. Registerdata inneheld informasjon om alle individ og føretak i privat sektor i Noreg. Vi har mellom anna informasjon om fødeland, kjønn og utdanning til arbeidstakarane,³ samt om eigne kostnader knytt til forskning og utviklingsarbeid (FoU), og andre eigenskapar ved føretaka. Vi koplark registerdata på foretaksnivå med SSB si omfattande innovasjonsundersøking, som mellom anna spør om innovasjonsaktivitet.⁴ Undersøkinga er del av ei felles europeisk innovasjonsundersøking, «Community Innovation Survey», (CIS) og vert gjennomført annakvart år. Dei to avhengige variablane, produktinnovasjon og marknadsretta innovasjon, er henta frå undersøkinga i 2010, der føretaka svarer for innovasjonsaktivitet i perioden 2008–2010. Variablane som omhandlar utanlandskfødde arbeidskraft og andre interne faktorar (nytta som kontrollvariablar), er henta frå registerdata frå 2007. Dermed er dei uavhengige variablane målte før spørsmåla om produktinnovasjon og marknadsretta innovasjon. Vi ser på samanhengen (empirisk samvariasjon) mellom utanlandskfødde tilsette (basert på tilsette sine fødeland) og produkt- og marknadsretta innovasjon ved å estimere følgjande modellar:

3. Vi har informasjon om utdanning for norske tilsette, men ikkje for dei utanlandskfødde tilsette.
4. Det er obligatorisk for norske føretak å svare på denne undersøkinga, noko som resulterer i ein høg svarprosent, ~95 prosent eller meir (Wilhelmsen 2012). For meir informasjon om kriteria og utforminga av denne undersøkinga, sjå Wilhelmsen (2012).

1. Probit ($\Pr(\text{PRODUKT}_{it}=1)$) = $a + \beta_1 \text{UTL}_{i(t-1)} + \beta_2 \text{KONTROLLVARIABLER}_{(t-1)} + \varepsilon_{it}$
2. Probit ($\Pr(\text{MARKNADSRETTE}_{it}=1)$) = $a + \beta_1 \text{UTL}_{i(t-1)} + \beta_2 \text{KONTROLLVARIABLER}_{(t-1)} + \varepsilon_{it}$
3. Probit ($\Pr(\text{PRODUKT}_{it}=1)$) = $a + \beta_1 \text{UTLKVINNE}_{i(t-1)} + \beta_2 \text{UTLMANN}_{i(t-1)} + \beta_3 \text{KONTROLLVARIABLER}_{(t-1)} + \varepsilon_{it}$
4. Probit ($\Pr(\text{MARKNADSRETTE}_{it}=1)$) = $a + \beta_1 \text{UTLKVINNE}_{i(t-1)} + \beta_2 \text{UTLMANN}_{i(t-1)} + \beta_3 \text{KONTROLLVARIABLER}_{(t-1)} + \varepsilon_{it}$

Den økonometriske estimeringa er gjennomført ved bruk av probit regresjonsanalyse kor dei avhengige variablane produktinnovasjon og marknadsretta innovasjon er binære variablar. Variabelen produktinnovasjon har verdi 1 om føretaka seier ja til at dei i løpet av dei siste tre åra *introduserte produktinnovasjon i form av nye eller forbetra varer og tenester* (modell i og iii). Marknadsretta innovasjon har verdi 1 om føretaka seier ja til at dei i løpet av dei siste tre åra *introduserte marknadsinnovasjonar i form av i) vesentlige endringar i design (utsjånad/utforming) av ei vare eller teneste, og/eller ii) nye media eller nye måtar for promotering av produktet, og/eller iii) nye måtar for produktplassering eller salskanalar og/eller iv) nye metodar for prising* (modell ii og iv).

I tabell 2 og 3 rapporterar vi estimata frå probit-regresjonane. For å vurdere storleiken på samanhengane og forenkle tolkinga av resultatata, har vi også estimert marginaleffektar basert på gjennomsnittsverdiar på variablane (ikkje vist). I resultatdelen rapporterer vi marginaleffektane i teksten der koeffisientane er statistisk signifikante i sjølve regresjonsmodellane (i tabell 2 og 3).

Variabelen andel utanlandskfødde alle er andelen utanlandskfødde arbeidstakarar (talet på utanlandskfødde arbeidstakarar delt på talet på tilsette i føretaket). Variablane andel utanlandskfødde menn og andel utanlandskfødde kvinner er konstruert på same måte. Vi kontrollerer for fleire ulike eigenskaper som kan ha innverknad på resultatata. Desse er storleik på føretaket (målt ved log av talet på tilsette), næring (målt ved ti dummy-variablar basert på NACE-klassifikasjonar av næringar), utdanningsnivå i føretaket (målt ved prosentdelen med høgare utdanning i føretaket) og FoU (målt ved log av FoU-utgifter). Ettersom innovasjon ofte skjer i samarbeid med eksterne aktørar, kontrollerer vi òg for om føretaket har samarbeida med regionale, nasjonale eller internasjonale samarbeidspartnarar. Denne binære variabelen har verdi 1 om føretaket svarte ja til at dei i 2008-2010 hadde innovasjonssamarbeid med ein eller fleire partnarar fordelt på åtte kategoriar (andre føretak i eige konsern, leverandørar, klientar/kundar, konkurrerande verksemder, konsulentsføretak, kommersielle laboratorier, universitet/høgskular og offentlege/private forskingsinstitutt) lokalt/i regionen, i Noreg eller i verda elles. Analysane er gjennomførde for heile utvalet⁵, samt separat for føretak i storbyregionar (dei fire største by-regionane i Noreg: Oslo, Bergen, Stavanger og Trondheim) og utanfor storbyregionane (alle andre regionar).

5. Ettersom nokre av svara berre er gjevne av føretak med meir enn 9 tilsette, har vi avgrensa analysane våre til desse. Vi har òg berre inkludert fulltidstilsette.

RESULTAT

Tabell 1 gir eit oversyn over deskriptiv statistikk og korrelasjon mellom variablane. Det er fleire utanlandskfødde menn enn utanlandskfødde kvinner som arbeider i privat sektor i Noreg. Det er også flest utanlandskfødde menn og utanlandskfødde kvinner i storbyane og dette gjenspeglar seg i tala som vi gjennomfører analysane våre på. Eit gjennomsnittleg føretak har 11,2 prosent utanlandske tilsette: 7,4 prosent mannlege og 2,8 prosent kvinnelege.

Tabell 1. Deskriptiv statistikk og korrelasjon mellom variablane som er nytta i analysane

| | Obs | Gj.snitt | SA | Min | Max | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|--------------------------------|------|----------|-------|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Produkt-innovasjon | 4319 | 0,245 | 0,430 | 0 | 1 | 1,0000 | | | | | | | | | | | |
| Marknadsretta innovasjon | 4319 | 0,215 | 0,411 | 0 | 1 | 0,4285 | 1,0000 | | | | | | | | | | |
| Andel utanlandskfødde | 4319 | 0,103 | 0,124 | 0 | 1 | -0,0114 | 0,0002 | 1,0000 | | | | | | | | | |
| Andel mannleg utanlandskfødde | 4319 | 0,074 | 0,098 | 0 | 1 | -0,0074 | -0,0219 | 0,8920 | 1,0000 | | | | | | | | |
| Andel kvinnleg utanlandskfødde | 4319 | 0,028 | 0,058 | 0 | 0,719 | -0,0120 | 0,0378 | 0,6358 | 0,2183 | 1,0000 | | | | | | | |
| Andel kvinner | 4319 | 0,246 | 0,210 | 0 | 1 | 0,0212 | 0,1221 | 0,1498 | -0,1049 | 0,5026 | 1,0000 | | | | | | |
| Storleik | 4319 | 3,967 | 1,088 | 1,609 | 9,771 | 0,0597 | 0,0497 | 0,0130 | 0,0053 | 0,0191 | 0,0260 | 1,0000 | | | | | |
| Utdanning | 4319 | 0,176 | 0,177 | 0 | 1 | 0,1975 | 0,1349 | ,0544 | -0,0030 | 0,1225 | 0,2640 | -0,0082 | 1,0000 | | | | |
| FOU | 4319 | 2,185 | 3,696 | 0 | 13,831 | 0,5680 | 0,2977 | -0,0245 | -0,0196 | -0,0194 | -0,0252 | 0,1821 | 0,3023 | 1,0000 | | | |
| Internasjonalt samarbeid | 4319 | 0,088 | 0,284 | 0 | 1 | 0,3645 | 0,2213 | -0,0188 | -0,0182 | -0,0095 | 0,0007 | 0,1614 | 0,1267 | 0,4665 | 1,0000 | | |
| Nasjonalt samarbeid | 4319 | 0,086 | 0,281 | 0 | 1 | 0,3065 | 0,1781 | -0,0437 | -0,0439 | -0,0194 | -0,0030 | 0,1495 | 0,0992 | 0,4322 | 0,6261 | 1,0000 | |
| Regionalt samarbeid | 4319 | 0,097 | 0,295 | 0 | 1 | 0,3266 | 0,2162 | -0,0281 | -0,0247 | -0,0185 | -0,0184 | 0,1148 | 0,1371 | 0,4244 | 0,5874 | 0,5135 | 1,0000 |

Resultata frå probit-regresjonsanalysane presenterast i tabell 2 og 3. Tabell 2 viser regresjonsanalysar med andelen utanlandskfødde arbeidstakarar som uavhengig variabel, medan vi i tabell 3 skil mellom utanlandskfødde menn og utanlandskfødde kvinner. For å vurdere storleiken på samanhengane og forenkla tolkinga av resultata, så har vi estimert margineffektar basert på gjennomsnittsverdiar på variablane (ikkje vist). Margineffektar er rapporterte der det er statistisk signifikante samanhengar (i frå probit-estimeringane), og vert rapporterte fortløpande i teksten etter regresjonsresultata.

Funn frå regresjonsanalysane i tabell 2 (produktinnovasjon modell 1-3 og marknadsretta innovasjon modell 4-6) gir delvis støtte til hypotese 1a og 2. Vi finn ein positiv samanheng mellom prosentdelen utanlandskfødde arbeidstakarar og sannsynet for å introdusere produktinnovasjonar for føretak utanfor storbyregionar. Våre estimerte margineffektar viser at når prosentdelen utanlandskfødde arbeidstakarar går opp med 10 prosentpoeng i eit gjennomsnittleg føretak utanfor storbyregionane, auker sannsynet for produktinnovasjon med 2,1 prosentpoeng. Denne positive samanhengen finn vi berre for produktinnovasjon, og ikkje for marknadsretta innovasjonar. Prosentdelen utanlandskfødde arbeidstakarar har dermed ulike samanhengar med dei ulike formene for innovasjon, i tråd

med hypotese 1a. Vi finn derimot ikkje støtte for at samanhengen er sterkare i byregionane. Tvert imot finn vi berre ein samheng mellom andelen utanlandskfødde arbeidstakarar og innovasjon for føretak som er lokalisert utanfor storby-regionane.

Tabell 2. Resultat frå probit regresjonsanalyse. Avhengig variabel er i modell 1-3 produktinnovasjon og i modell 4-6 marknadsretta innovasjonar

| | Modell 1 | Modell 2 | Modell 3 | Modell 4 | Modell 5 | Modell 6 |
|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Geografisk plassering | Alle | I storby | Utanfor | Alle | I storby | Utanfor |
| Avhengig variabel | Produkt | Produkt | Produkt | Marknad | Marknad | Marknad |
| Andel utanlandskfødde | 0,215 (0,222) | -0,114 (0,305) | 0,821** (0,349) | 0,137 (0,205) | -0,120 (0,270) | 0,421 (0,338) |
| Andel kvinner | 0,240* (0,140) | 0,060 (0,191) | 0,384* (0,212) | 0,908*** (0,129) | 0,773*** (0,173) | 1,054*** (0,198) |
| Storleik | -0,050** (0,024) | -0,031 (0,032) | -0,074** (0,036) | 0,005 (0,022) | 0,024 (0,029) | -0,018 (0,033) |
| Utdanning | -0,100 (0,193) | -0,168 (0,236) | 0,098 (0,368) | -0,272 (0,180) | -0,431** (0,220) | 0,163 (0,342) |
| FOU | 0,166*** (0,007) | 0,159*** (0,010) | 0,179*** (0,012) | 0,077*** (0,007) | 0,071*** (0,010) | 0,086*** (0,011) |
| Internasjonalt samarbeid | 0,370*** (0,105) | 0,508*** (0,147) | 0,204 (0,152) | 0,226** (0,099) | 0,487*** (0,140) | -0,036 (0,144) |
| Nasjonalt samarbeid | 0,142 (0,100) | 0,033 (0,142) | 0,297** (0,144) | 0,043 (0,095) | -0,071 (0,136) | 0,148 (0,136) |
| Regionalt samarbeid | 0,385*** (0,091) | 0,487*** (0,128) | 0,262** (0,131) | 0,383*** (0,087) | 0,307** (0,124) | 0,444*** (0,125) |
| Observasjonar | 4319 | 2261 | 2058 | 4319 | 2254 | 2058 |
| LR Chi2 | 1525,57 (18)*** | 839,28 (18)*** | 707,60 (18)*** | 573,47 (18)*** | 292,40 (17)*** | 299,56 (18)*** |
| Pseudo R2 | 0,32 | 0,33 | 0,32 | 0,13 | 0,12 | 0,14 |

***, **, og * indikerer statistisk signifikans på 1%-, 5%- og 10%-nivå. Standard-feil oppgitt i parentes. Kontrollert for næring, men ikkje rapportert.

Tabell 3 (produktinnovasjon modell 1-3 og marknadsretta innovasjon modell 4-6) skil mellom andelen utanlandskfødde menn og utanlandskfødde kvinner. Medan vi finn ein positiv samheng mellom prosentdelen utanlandskfødde menn (statistisk signifikant på 10%-nivå for alle føretak og på 5%-nivå for føretak utanfor storbyregionane) og produktinnovasjon, er samanhengen negativ for prosentdelen utanlandskfødde kvinner (berre statistisk signifikant for føretak i storbyregionane, på 10 %). For marknadsretta innovasjonar finn vi ein positiv samheng (statistisk signifikant på 10 %) med prosentandelen utanlandskfødde menn for føretak utanfor by-regionane. Dei estimerte margineffektane viser at når andelen utanlandskfødde menn stig med 10 prosentpoeng i eit gjennomsnittleg føretak utanfor storbyregionane, aukar sannsynet for produktinnovasjon med 2,5 prosentpoeng og for marknadsretta innovasjon med 1,9 prosentpoeng. Vidare syner analysane av margineffektar at når andelen utanlandskfødde kvinner stig med 10 prosentpoeng i eit gjennomsnittleg føretak i storbyregionane, minkar sannsynet for produktinnovasjon med 3,9 prosentpoeng. Analysane viser også at det er ein positiv samheng mellom andelen kvinner totalt i føretaket og innovasjon, særleg når det gjeld marknadsretta innovasjon.

Funna våre understrekar at det kan vere ulike samanhengar mellom andelen utanlandskfødde arbeidstakarar og ulike typar innovasjonar. Samanhengane er dessutan ulike for andelen utanlandskfødde menn og kvinner. Funna støtter dermed hypotesen om mangfald i kjønn og i fødeland samverkar, i tråd med interseksjonalitets-omgrepet (Orupabo 2014a). Dette motiverer vidare forskning som til dømes kan nytte seg av samspelsledd mellom utanlandskfødde arbeidskraft og kjønn for å kunne studere dette samspelet nærare.

Tabell 3. Resultat frå probit regresjonsanalyse. Avhengig variabel i modell 1-3 er produktinnovasjon og i modell 4-6 marknadsretta innovasjonar. Andel utanlandskfødde er fordelt på utanlandskfødde menn og utanlandskfødde kvinner

| | Modell 1 | Modell 2 | Modell 3 | Modell 4 | Modell 5 | Modell 6 |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Geografisk plassering | Alle | Storby | Utanfor | Alle | Storby | Utanfor |
| Avhengig variabel | Produkt | Produkt | Produkt | Marknad | Marknad | Marknad |
| Andel utanlandskfødde menn | 0,515* (0,284) | 0,334 (0,386) | 0,990** (0,447) | 0,316 (0,270) | -0,062 (0,360) | 0,759* (0,438) |
| Andel utanlandskfødde kvinner | -0,641 (0,575) | -1,44* (0,825) | 0,371 (0,834) | -0,301 (0,486) | -0,258 (0,629) | -0,409 (0,786) |
| Andel kvinner | 0,366** (0,160) | 0,251 (0,218) | 0,455* (0,243) | 0,976*** (0,146) | 0,796*** (0,196) | 1,18*** (0,226) |
| Storleik | -0,050** (0,024) | -0,032 (0,032) | -0,074** (0,036) | 0,005 (0,022) | 0,024 (0,029) | -0,018 (0,033) |
| Utdanning | -0,095 (0,193) | -0,154 (0,237) | 0,095 (0,368) | -0,271 (0,180) | -0,430** (0,220) | 0,157 (0,342) |
| FOU | 0,167*** (0,007) | 0,159*** (0,010) | 0,180*** (0,012) | 0,077*** (0,007) | 0,071*** (0,010) | 0,087*** (0,011) |
| Internasjonalt samarbeid | 0,368*** (0,105) | 0,509*** (0,147) | 0,202 (0,152) | 0,224** (0,099) | 0,487*** (0,140) | -0,040 (0,144) |
| Nasjonalt samarbeid | 0,142 (0,100) | 0,034 (0,142) | 0,297** (0,144) | 0,044 (0,095) | -0,070 (0,136) | 0,149 (0,136) |
| Regionalt samarbeid | 0,386*** (0,091) | 0,486*** (0,128) | 0,264** (0,131) | 0,384*** (0,087) | 0,307** (0,124) | 0,448*** (0,125) |
| Observasjonar | 4319 | 2261 | 2058 | 4319 | 2254 | 2058 |
| LR Chi2 | 1528,27 (19)*** | 842,46 (19)*** | 707,96 (19)*** | 574,47 (19)*** | 292,46 (18)*** | 300,97 (19)*** |
| Pseudo R2 | 0,32 | 0,33 | 0,32 | 0,13 | 0,12 | 0,15 |

***, **, og * indikerer statistisk signifikans på 1%-, 5%- og 10%-nivå. Standard-feil oppgitt i parentes. Kontrollert for næring, men ikkje rapportert.

DISKUSJON

Tidlegare studiar som omhandlar utanlandskfødde arbeidskraft og innovasjon, har i liten grad teke høgde for kjønnsmessige og kontekstuelle tilhøve. Dermed har ein hatt lite kunnskap om samanhengen mellom utanlandskfødde tilsette, kjønn og innovasjon. Funna i denne studien understrekar at det kan vere viktig å analysere desse tre dimensjonane i samanheng. Funna syner at særleg føretak utanfor storbyregionane dreg nytte av den auka grad av mangfald som utanlandskfødde arbeidskraft representerer. Vidare er det særleg andelen utanlandskfødde menn som heng positivt saman med innovasjon. Eit anna interessant

funn er samanhengen mellom andelen kvinnelege tilsette totalt og dei ulike formene for innovasjon. Dette kan vere eit uttrykk for ein kjønnsdelt arbeidsmarknad.

Sjølv om analysane syner ulike samanhengar mellom utanlandskfødd arbeidskraft, kjønn og innovasjon, kan vi ikkje utan vidare slutte at det finst ein kausal samanheng mellom fenomenene. Resultata kan ha samanheng med sjølv-seleksjon, ettersom kvinner og menn søker seg til ulike yrker og dermed kan påverke ulike former for innovasjon ulikt. Det kan også vere slik at dei mest innovative føretaka også i større grad tilset utanlandskfødd arbeidskraft, eller at utanlandskfødd arbeidskraft i større grad søker seg til dei mest innovative selskapa. Framtidige analyser kan nytte paneldata for å sjå nærare på dette.

Vidare kan det for framtidig forskning vere fruktbart å studere kor dei utanlandskfødde arbeidstakarane er plasserte i organisasjonen, særleg med tanke på at det er ein tendens til at utanlandskfødd arbeidskraft vert tilsett i stillingar som er under deira kompetansenivå (Støren 2004; Wiborg 2006).⁶ I den samanheng kan det også vere interessant å sjå på skilnader mellom kor dei utanlandske arbeidstakarar kjem ifrå, og kva utdanningsbakgrunn og kompetansenivå dei har.

Analysen har likevel gitt eit første innblikk i samanhengane mellom kjønn, utanlandskfødd arbeidskraft og innovasjon i norske føretak. Dei ulike samanhengane mellom prosentdelen mannlege og kvinnelege utanlandskfødde tilsette og ulike typar av innovasjon gir gode indikasjonar på at samanhengen mellom fødelandsmangfald og innovasjon har mange fasettar. Den varierer både etter ulike eigenskapar og kjenneteikn ved dei utanlandskfødde arbeidstakarane (som kjønn), ulike typar innovasjon og ulike geografiske kontekstar. Det gir også eit nyttig bidrag til mangfaldslitteraturen som vanlegvis ikkje har sett ulike karakteristikkar i samanheng, og som har behandla mangfald som eit by-fenomen. Våre analyser viser at mangfald kan vere vel så viktig for føretak utanfor byregionane.

6. Sjå Fosslund og Aure (2011) for oversyn over kva utfordringar utanlandskfødd arbeidskraft kan støte på når det gjeld å få brukt kompetanse og avansere i den norske arbeidsmarknaden. Til dømes kan utanlandskfødd arbeidskraft bli sittande fast i «arbeidslivets randsoner», som er arbeid som ber preg av lite tryggleik og små karrieremoglegheiter.

REFERANSAR

- Alsos, A. G., Ljunggren, E. & Hytti, U. (2013). Gender and innovation: State of the art and a research agenda. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5, 236–256. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/IJGE-06-2013-0049>
- Basset-Jones, N. (2005). The paradox of diversity management, creativity and innovation. *Creativity and Innovation Management*, 14, 169–175. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.00337.x>
- Carlile, P. R. (2004). Transferring, translating, and transforming: An integrative framework for managing knowledge across boundaries. *Organization Science*, 15, 555–568. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0094>
- Cohen, W. M. & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity – a new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, 128–152. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2393553>
- Cooke, A. & Kemeny, T. (2017). Cities, immigrant diversity, and complex problem solving. *Research Policy*, 46, 1175–1185. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2017.05.003>
- Cox, T. (2001). *Creating the Multicultural Organization: A Strategy for Capturing the Power of Diversity*. San Francisco: UAS-Jossey-Bass.
- Fagerberg, J. (2005). Innovation: A Guide to the literature. I J. Fagerberg, D. C. Mowery & R. R. Nelson (red.), *The Oxford Handbook of Innovation* (s. 1-26). Oxford: Oxford University Press.
- Fossland, T. & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk Tidsskrift*, 19, 131–152.
- Grünfeld, L. A., Bugge, M. & Kaloudis, A. (2010). *Innovasjon i tjenester: En empirisk analyse av tjenesteinnovasjon i norsk næringsliv og innovasjonspolitikken utfordringer på tjenestområdet*. Oslo: Menon.
- Hong, L. & Page, S. E. (2004). Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 101, 16385–16389. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.0403723101>
- Høydahl, E. (2013). Innvandrere i bygd og by. *Samfunnspeilet*, 2. Oslo/Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå (SSB).
- Jehn, K. A., Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1999). Why some differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44, 741–763. DOI: <https://doi.org/10.2307/2667054>
- Kemeny, T. (2017). Immigrant diversity and economic performance in cities. *International Regional Science Review*, 40, 164–208. DOI: <https://doi.org/10.1177/0160017614541695>
- Kemeny, T. & Cooke, A. (2017). Spillovers from immigrant diversity in cities. *Journal of Economic Geography*, 18, 213–245. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbx012>
- Laursen, K. & Salter, A. (2006). Open for innovation: The role of openness in explaining innovation performance among UK manufacturing firms. *Strategic Management Journal*, 27, 131150. DOI: <https://doi.org/doi:10.1002/smj.507>
- Lee, N. (2014). Migrant and ethnic diversity, cities and innovation: Firm effects or city effects? *Journal of Economic Geography*, 15, 769–796. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbu032>
- Loyd, D. L., Wang, C. S., Phillips, K. W. & Lount, R. B. J. (2013). Social category diversity promotes premeeting elaboration: The role of relationship focus. *Organization Science*, 24, 757–772. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0761>

- Nathan, M. & Lee, N. (2013). Cultural diversity, innovation, and entrepreneurship: Firm-level evidence from London. *Economic Geography*, 89, 367–394. DOI: <https://doi.org/10.1111/ecge.12016>
- OECD. (2005). *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*. Paris: OECD & Eurostat.
- Orupabo, J. (2014a). Interseksjonalitet i praksis: Utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 22, 329–351.
- Orupabo, J. (2014b). *Kompetanse – en symbolsk markør. Kjønn, etnisitet og aspirasjoner i overgangen mellom utdanning og arbeidsmarked*. Ph.d.-avhandling. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Ottaviano, G. I. P. & Peri, G. (2006). The economic value of cultural diversity: Evidence from US cities. *Journal of Economic Geography*, 6, 9–44. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbi002>
- Ozgen, C., Nijkamp, P. & Poot, J. (2013). *Measuring Cultural Diversity and its Impact on Innovation: Longitudinal Evidence from Dutch firms*. IZA Discussion paper No.7129. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2203279>
- Ozgen, C., Peters, C., Niebuhr, A., Nijkamp, P. & Poot, J. (2014). Does cultural diversity of migrant employees affect innovation? *International Migration Review*, 48, S377–S416. DOI: <https://doi.org/10.1111/imre.12138>
- Parrotta, P., Pozzoli, D. & Pytlikova, M. (2014). Labor diversity and firm productivity. *European Economic Review*, 66, 144–179. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2013.12.002>
- Phillips, K. W., Liljenquist, K. A. & Neale, M. A. (2009). Is the pain worth the gain? The advantages and liabilities of agreeing with socially distinct newcomers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 336–350. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167208328062>
- Ruef, M., Aldrich, H. E. & Carter, N. M. (2003). The structure of founding teams: Homophily, strong ties, and isolation among U.S. Entrepreneurs. *American Sociological Review*, 68. DOI: <https://doi.org/10.2307/1519766>
- Røed, M. & Schøne, P. (2012). Does immigration increase labour market flexibility? *Labour Economics*, 19, 527–540. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.008>
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I. & Randel, A. E. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19, 117–133. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.004>
- Solheim, M. C. W. (2016). Foreign workers and international partners as channels to international markets in core, intermediate and peripheral regions. *Regional Studies, Regional Science*, 3, 491–505. DOI: <https://doi.org/10.1080/21681376.2016.1258324>
- Solheim, M. C. W. (2017). *Innovation, Space, and Diversity*. Ph.d.-avhandling. Stavanger: University of Stavanger.
- Solheim, M. C. W. & Fitjar, R. D. (2018). Foreign workers are associated with innovation, but why? International networks as a mechanism. *International Regional Science Review*, 41, 311–334. DOI: <https://doi.org/10.1177/0160017615626217>
- Solheim, M. C. W. & Herstad, S. J. (2018). The differentiated effects of human resource diversity on corporate innovation. *International Journal of Technology and Innovation Management*. DOI: <https://doi.org/10.1142/S0219877018500463>
- SSB (2018). Fakta om innvandring – faktaside. Hentet fra <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>

- Støren, L. A. (2004). Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning. *Rapport 7* (bind). Oslo: NIFU.
- Trax, M., Brunow, S. & Suedekum, J. (2015). Cultural diversity and plant-level productivity. *Regional Science and Urban Economics*, 53, 85–96. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2015.05.004>
- Venturini, A., Kalantaryan, S. & Fassio, C. (2018). High-skilled immigration and innovation. I M. Czaika (red.), *High-Skilled Migration. Drivers and Policies* (s. 151–175). Oxford: Oxford University Press.
- von Berlepsch, V., Rodríguez-Pose, A. & Lee, N. (2018). *A Women's Touch? Female Migration and Economic Development in the United States. Regional Studies*:1-15. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2018.1463092>
- Wiborg, Ø. (2006). Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. *Sosiologisk Tidsskrift*, 14, 276–297.
- Wilhelmsen, L. (2012). *A question of context. Assessing the impact of a separate innovation survey and of response rate on the measurement of innovation activity in Norway*. Statistics Norway. Hentet fra https://www.ssb.no/a/english/publikasjoner/pdf/doc_201251_en/doc_201251_en.pdf
- Wilhelmsen, L. & Foyn, F. (2012). Innovasjon i norsk næringsliv 2008–2010. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies*, 13, 193–209. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350506806065752>
- Østergaard, C. R., Timmermans, B. & Kristinsson, K. (2011). Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40, 500–509. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.11.004>