

Hårdkodade ideal i ett nytänkande företag

- En fallstudie om den ideala arbetaren på ett IT-konsultbolag med jämställdhetsfokus

Av: Alex Torgersson & Fredrika Norén

The Swedish IT industry is growing and has become one of the biggest industries in Sweden. Throughout history the industry has been dominated by male employees, and the problem of attracting women still remains. The unequal gender distribution implies a huge loss in competence and a high expense for society. Previous studies have shown that a major part of the explanation to why women turn down a career within IT is based on the idea of not being able to identify oneself with the preconceived perceptions of the industry. Therefore, it is important to study the preconceived image of an ideal employee because it impacts women's choice of entering and staying in the industry. Research on the ideal employee in the IT consulting industry is yet to be covered in the organizational context of a company that is in the lead in its industry regarding gender equality.

Using qualitative methods, a multiple case study is conducted on a main company and two contrasting firms. The study suggests that technical work is perceived as being more interesting and receives a higher status than less technical work at the company. This reveals an unofficial hierarchy based on work tasks. Furthermore, the presence of gendered work ideals result in the questioning of women's technical competencies at client companies. Women are assumed to have lower technical capabilities and are thus pushed towards more administrative roles despite equivalent educational background as men. The gendering of work tasks result in a gender hierarchy placing men at the top and women at the bottom. In order to change the male ideal, not only the gender distribution, but the gender structures need to be changed. However, as most of the work is performed externally at the client, a change requires industry-wide involvement in order to succeed.

Keywords: *IT, gender, ideal employee, equality, gendered practices*

Vi vill ta tillfället i akt och rikta ett stort tack till alla som har bidragit till
färdigställandet av denna uppsats!

Laurence Romani på Management- och organisationsinstitutionen på Handelshögskolan i Stockholm,
Som bidragit med givande vägledning samt intressanta synpunkter och diskussioner.

Katarina Norén, Julia Lundholm, Bruno Wisniewski, Beata Torgersson, Maria Lindholm
Som bidragit med råd och ett kritiskt perspektiv.

Samtliga personer som ställt upp på intervjuer.

Stort tack för er tid och ert engagemang!

Fredrika Norén & Alex Torgersson

2016-05-16

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Tidigare forskning.....	6
1.3 Kunskapsluckor.....	7
1.4 Syfte	8
1.5 Förväntat kunskapsbidrag	8
1.6 Avgränsning	8
2. Teoretisk ram	10
2.1 Genusstrukturer	10
2.1.1 Maskulinitet och femininitet i samhället.....	10
2.1.2 Hegemonisk maskulinitet.....	12
2.1.3 Sammanfattning av genusstrukturer.....	13
2.2 Den ideala arbetaren	13
2.2.1 Sammanfattning av den ideala arbetaren	15
2.3 Kvinnor inom IT.....	16
2.3.1 Sammanfattning av kvinnor inom IT.....	18
3. Metod.....	19
3.1 Metodval & forskningsansats.....	19
3.1.1 Forskningsstrategi	19
3.1.2 Forskningsdesign.....	20
3.1.3 Litteraturstudie	20
3.2 Urval.....	20
3.2.1 Fallföretag.....	20
3.2.2 Kontrasterande företag	21
3.2.3 Pilotintervju.....	21
3.2.4 Intervjupersoner.....	22
3.3 Insamling av empiri.....	23
3.3.1 Primärdata	23
3.3.1.1 Semistrukturerade djupintervjuer	23
3.3.1.2 Utformning av intervjuguide	23
3.3.2 Sekundärdata.....	24

3.4 Analys av data.....	24
3.5 Metoddiskussion	25
3.5.1 Tillförlitlighet	25
3.5.2 Överförbarhet.....	26
3.5.4 Etiska implikationer.....	26
4. Empiri.....	27
4.1 Om Företaget.....	27
4.2 Kompetenser en ideal IT-konsult behöver	28
4.3 Att inte passa in	29
4.4 Kvinnor drar det tunga lasset i arbetet mot jämställdhet	31
4.5 Mer och mindre värdesatta arbetsuppgifter	32
4.6 Kontrasterande Företag.....	32
5. Analys	34
5.1 Den ideala IT-konsulten.....	34
5.1.1 Inofficiell hierarki.....	34
5.1.2 Ideal arbetare	34
5.2 Konsekvenser av idealet för de kvinnliga konsulterna	35
5.2.1 Genuskodade ideal leder till påtryckningar	35
5.2.2 Ett fritt val?	36
5.2.3 Hinder för förändring av ideal	37
6. Slutsats & diskussion	38
6.1 Förslag till framtida forskning	40
7. Referenser	41
7.1 Litteratur	41
7.2 Webbkällor, nyhetsartiklar & rapporter	45
8. Appendix.....	47
8.1 Intervjuguide.....	47
8.2 Mailutskick till konsulter på Företaget.....	49

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Teknik har traditionellt sätt uppfattats som något typiskt manligt och tekniska industrier har ofta en stark mansdominans (Ottemo, 2015). Så är även fallet i IT-branschen, där endast en av fem är kvinnor i yrkesgruppen programmerare och systemerare¹ (Dagens Nyheter, 2015). Då branschen är bland de snabbast växande industrierna i Sverige med ett kraftigt ökande behov av kompetens, är avsaknaden av kvinnor ett stort samhällsproblem. EU-kommissionen har beräknat att fler kvinnor i branschen kan öka BNP i EU med 9 miljarder euro varje år (European Commission, 2013). Problematiken ligger både i att kvinnor väljer bort IT som karriär, men även i att de kvinnor som redan är verksamma i branschen inte väljer att stanna kvar. Bland trettioåriga kvinnor som är utbildade inom IT arbetar 20 % i branschen, medan bara 9 % av kvinnor över 45 år stannar (European Commission, 2013).

Frågan om varför kvinnor väljer bort IT har undersökts genom ett flertal studier (t.ex. Tillväxtanalys, 2012; Insight Intelligence, 2015). I det ofta komplexa valet är det många olika faktorer som spelar roll, varav en har visats vara förekomsten av stereotyper inom yrken (Clayton et al., 2012; Croasdell et al., 2011). Inom vissa yrkeskategorier kan det till och med vara den största anledningen till att människor väljer bort den karriären (Trusty et al., 2000). Resultatet från en studie baserad på intervjuer med 1000 svenska kvinnor i åldrarna 16-30 år, visade att det största hindret från att kvinnorna skulle gå in i IT-branschen inte var kopplat till intresse, utan självbild (Insight Intelligence, 2015). Även anledningen till att kvinnor lämnar IT har visat sig vara kopplad till detta. I en studie från 2014 angav de flesta kvinnor känslan av att inte passa in som anledning till att de lämnat branschen och inte planerade att återvända (Snyder, 2014). Många försök till att locka fler kvinnor till IT har varit fokuserade på att ändra kvinnors föreställningar om, samt tillgång och attityder till IT men låtit organisationerna stå oförändrade (Clayton et al., 2012). En studie av Faulkner & Lie (2007) visar att fokuset borde vara omvänt. Utan en förändring av uppfattningen av genuskodade kompetenser och socialt konstruerade antaganden om genus och IT, kommer initiativ som ger kvinnor ökad tillgång till IT inte att åstadkomma mycket (Faulkner & Lie, 2007).

¹ Enligt SCBs definition innefattas denna yrkesgrupp bl.a. av program- och spelutvecklare, projektledare och civilingenjörer inom systemutveckling.

Det faktum att så få kvinnor väljer att stanna kvar i IT-branschen är ett tecken på att det är mer än bara fördomar och medievinkling som ligger bakom stereotyper om IT. I en studie av IT-konsultbranschen baserad på intervjuer med 46 kvinnliga IT-konsulter i Sverige hittade Petersson (2007) att kvinnorna på dessa företag värderades lägre än männen, och att den ideala IT-konsulten inte var neutral, utan en man. Sedan studien presenterades har det nu gått nio år, och många företag har börjat uppmärksamma problemet med den ojämna könsfördelningen inom branschen. Företaget som agerar huvudföremål för denna studie (hädanefter kallat "Företaget") är ledande i IT-konsultbranschen inom jämställdhet, med ca 30 % kvinnliga konsulter jämfört med branschsnittet på ca 20 %. Företaget är även en aktiv aktör för att öka jämställdheten i branschen överlag samt i den egna organisationen (se Tabell 1).

Rekryteringsevent specifikt riktat mot kvinnor

Träffar för kvinnliga programmerare

Initiativtagare till ett nätverk bestående av ca 100 IT-företag för att öka jämställdhet i branschen

Aktivt rekryteringsarbete för att öka antalet kvinnliga konsulter i företaget

Kunskapsceller med diskussioner om ex. jämställdhet

Transparent lönesystem med lika ersättning för alla på samma konsultnivå

Värdegrund baserad på jämställdhet

Tabell 1: Exempel av jämställdhetsinitiativ på Företaget

Med hänsyn till tidigare forskning kring den ideala arbetaren vill vi nu undersöka om detta skiljer sig åt på ett företag som medvetet sätter ett stort fokus på, och åtminstone delvis lyckas få ökad jämställdhet. Vi vill ta reda på vem som uppfattas som den ideala arbetaren på Företaget.

1.2 Tidigare forskning

Acker (1990) fastslog att alla organisationer är genuskodade och att den ideala arbetaren är en man. Detta då kvinnan antas ha andra sysslor i hemmet som tar uppmärksamhet ifrån sitt heltidsjobb. En kvinna kan nå upp till detta ideal endast om hon gör allt som gör henne till en kvinna irrelevant (Acker, 1990). Sedan dess har forskningen kring den maskulina organisationen och kvinnans icke-plats i denna vidare studerats och bekräftats (bl.a. Acker & Sayce, 2012).

Begreppet ideal arbetare har många gånger studerats även på sektorsspecifik nivå, ofta i branscher där majoriteten av de anställda är män. En av dessa mansdominerade branscher för

vilken intresset har ökat i takt med utvecklingen är IT-sektorn. Mer specifikt inom IT-konsultbranschen har den ökade vikten av social kompetens inom IT i kombination med den i samhället utbredda uppfattningen om kvinnors sociala förmåga (Halberstam, 1991), som överlägsen mäns varit grunden för ett flertal studier (t.ex. Peterson, 2007; Kelan, 2005; Caprile & Pascual, 2011). Frågan har ställts, om denna utveckling skulle leda till att den ideala arbetaren inom IT-konsultbranschen i själva verket är en kvinna. Slutsatsen av dessa studier var att kvinnor värderas lägre som IT-konsulter (Peterson, 2007) och att det är män och inte kvinnor som drar nytta av den ökade vikten av social kompetens (Kelan, 2005). Samt att den ideala arbetaren fortfarande är en man inom IT-konsultbranschen (Kelan, 2005; Peterson, 2007).

1.3 Kunskapsluckor

IT-konsultbranschen växer och får därmed en allt viktigare roll i svensk ekonomi. Vidare påverkas människors karriärval i stor utsträckning av bilden av den ideala arbetaren (Trusty et al., 2000). Att förändra ett ideal som utesluter kvinnor är därför viktigt för att kunna förändra den skeva könsfördelningen som råder i branschen. Ett bidrag till svaret på varför så få kvinnor är aktiva inom IT gav Peterson i sin studie från 2007 av kvinnor i IT-konsultingföretag. Hon beskriver hur kvinnors arbete i företagen ständigt uppfattas som mindre värt än mäns, och målar upp en bild av hur den ideala IT-konsulten tillskrivs typiska manliga drag.

Enligt vår kännedom har dock inga tidigare studier undersökt idealet av en IT-konsult i en organisation som har ett stort fokus på och aktivt arbetar för jämställdhet. Med utgångspunkt i Företaget, vill vi nu undersöka om bilden som framgått av tidigare litteratur finns bland de anställda, eller om detta på något sätt skiljer sig åt. Är den ideala IT-konsulten fortfarande en man, även inom Företaget som är branschledande inom jämställdhet?

1.4 Syfte

Denna studie syftar till att bidra till forskningen kring jämställdhet i organisationer genom att studera den ideala arbetaren. Detta studeras i den specifika kontexten av ett företag inom den svenska IT-konsultbranschen som gör stora satsningar på jämställdhet (se Tabell 1). Med studien ämnar vi besvara nedanstående två frågeställningar:

1. Vem uppfattas som en ideal IT-konsult på Företaget?
2. Hur påverkar detta de kvinnliga konsulternas förutsättningar inom Företaget?

Med tidigare litteratur som grund avser vi att besvara dessa frågeställningar med hjälp av en multipel kvalitativ fallstudie på Företaget och två kontrasterande företag.

1.5 Förväntat kunskapsbidrag

Genom att undersöka hur idealet ser ut på ett Företag som satsar på jämställdhet i en mansdominerad bransch, har vi som förhoppning att bidra till kunskapsbildning kring teorin om den ideala arbetaren. Vidare förväntas en studie av den ideala arbetaren inom IT-konsultbranschen även bidra till förståelsen kring bakomliggande strukturer till mansdominansen i branschen.

1.6 Avgränsning

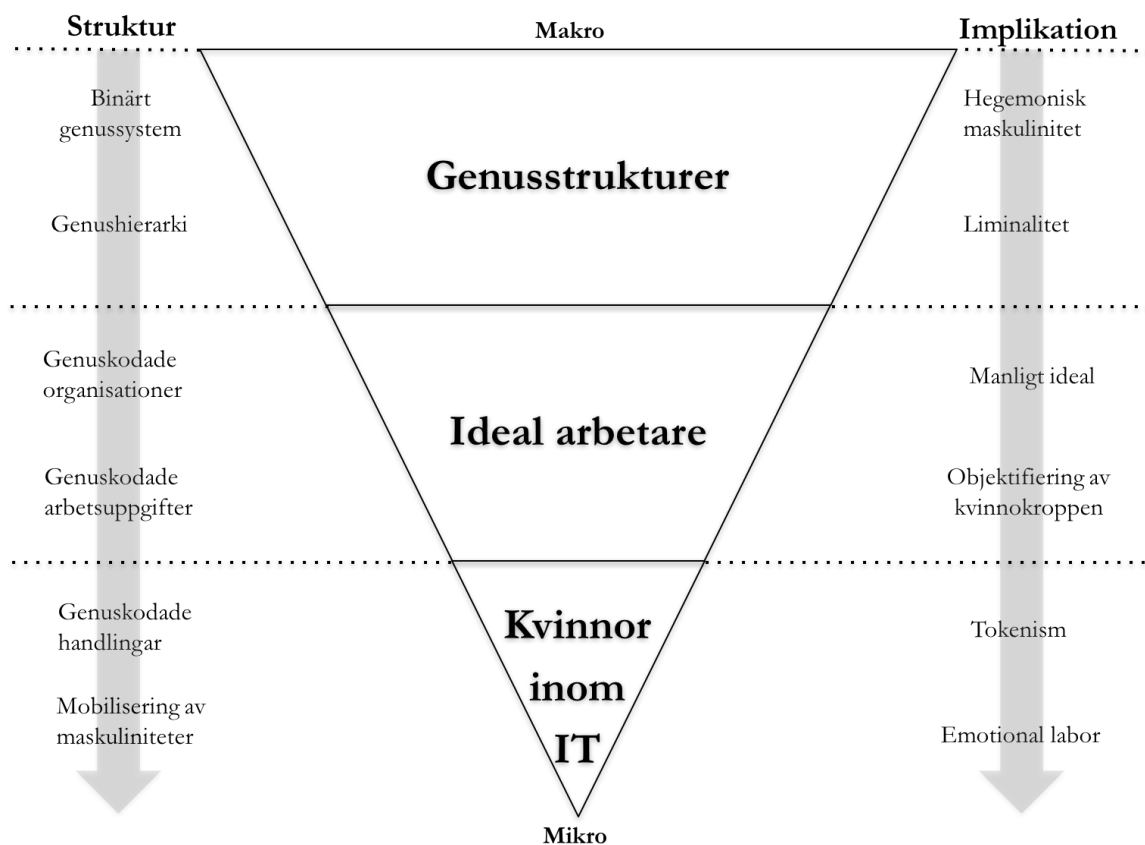
I vår definition av IT-konsultbranschen syftar vi på företag som har extern IT-konsultering som främsta verksamhet. Företag som endast bedriver intern konsultverksamhet är alltså ej inkluderade i denna definition. Vidare har vi avgränsat oss till ett urval av konsulter på junior nivå. Fortsättningsvis syftar denna studie inte till att undersöka ett orsak-verkan samband mellan jämställdhetsinitiativ och den ideala arbetaren. Detta skulle kräva en jämförelse av hur situationen var innan Företaget började med ett detta, vilket ligger utanför ramen för denna studie.

1.7 Definitionslista

Ord	Definition
Genus	Ett socialt konstruerat begrepp som skapas genom könsrelationer och könskodade handlingar.
Kön	Syftar på de biologiska faktorer som avgör en individs förmåga till reproduktion.
Binärt genussystem (dikotomi)	En uppdelning av en helhet i två icke överlappade delar, antingen maskulint/feminint, manligt/kvinnligt.
Genuskodad	Något som avspeglar ett köns erfarenheter och fördomar mer än det andras.
Genuskodade organisationer	Det faktum att ingen organisation är genusneutral, utan mer eller mindre genuskodad.
Genuskodade arbetsuppgifter	Arbetsuppgifter som anses vara manliga/kvinnliga.
Genuskodade handlingar	Handlingar som medvetet eller omedvetet reflekterar eller involverar genusskillnader eller stereotypa genusroller.
Genushierarki/ genusordning	Den hierarkin som råder mellan könen i samhället, där män är överordnade kvinnor.
Liminalitet	Omedvetenhet om hur de egna handlingarna av andra uppfattas som genuskodade.
Hegemonisk maskulinitet	Den maskuliniteten som innehar den socialt ledande positionen i ett givet mönster av genusrelationer. Positionen är föränderlig över tid och efter omständigheter.
User Experience Designer (UX-designer)	Designar produkters användarvänlighet.
Projektledare	Ansvarig för projekt samt fungerar som en länk mellan kunden och konsulterna.
Front/back-endutveckling	Programmering och programvaru-utveckling. Båda använder kod som grund, men skillnaden ligger i vilket steg i processen detta sker. Back-endutveckling skapar databas och systemvara, front-endutveckling skapar det som är synligt för användaren.
Mjukare/mindre tekniska uppdrag	Områden inom IT-konsultyrket som enligt konsulterna innehåller mindre tekniska, s.k. hårda arbetsuppgifter. Innefattar uppdrag såsom UX-designer och projektledning.
Hårdare/mer tekniska uppdrag	Områden inom IT-konsultyrket som enligt konsulterna innehåller mer tekniska, s.k. hårda arbetsuppgifter. Innefattar uppdrag såsom front/back-endutveckling.

2. Teoretisk ram

I detta kapitel presenteras den utvalda teorin utifrån tre teoretiska områden: Genusstrukturer, den Ideala arbetaren och Kvinnor inom IT (Figur 1). Litteraturen kring dessa tre områden är olika förklaringsfaktorer till den mansdominans som finns i IT-branschen idag. Syftet är att med hjälp av utvald litteratur kunna identifiera vem som anses vara den ideala arbetaren på Företaget. Detta är inget uttalat, utan något som hittas djupare i de underliggande värderingarna hos ett företag. För att undersöka idealet måste vi därför förstå underliggande strukturer som kan påverka dessa värderingar.



Figur 1: Överblick av den teoretiska ramen och dess respektive områden från makro- till mikroperspektiv.

2.1 Genusstrukturer

Nedan presenteras genusstrukturer i samhället ur ett makroperspektiv.

2.1.1 Maskulinitet och femininitet i samhället

Alltför ofta inom organisationsteori används begreppen "kön" och "genus" synonymt, trots att vissa av dessa studier kan innehålla genomgående genusanalyser (Ely & Padavic, 2007). Att separera de två begreppen har en viktig symbolisk betydelse då det visar en distinktion mellan

den biologiska könsidentiteten, och den socialt konstruerade (Alvesson & Billing, 1997). Följaktligen syftar termen "kön" på en persons biologiska egenskaper och reproduktionsstatus, medan genus syftar på könsskillnaderna som skapas, reproduceras och omdefinieras i en ständigt pågående process genom social interaktion och genusrelationer (Tienari et al., 2002; Alvesson & Billing, 1997). Genus kan därför omdefinieras med tiden om sociala interaktioner och genusrelationer förändras (Alvesson & Billing, 1997). I denna uppsats kommer begreppet genus att användas i ovan definierad benämning av de socialt konstruerade faktorer som formar kvinnors och mäns beteende.

Maskulinitet och femininitet är centrala komponenter av genusordningen och innefattar värderingar, upplevelser och betydelser som associeras med kvinnor och män eller som definierar en maskulin eller feminin bild (Ely & Padavic, 2007). I en ständigt närvarande dikotomi separeras och stämplas beteenden, känslor och karaktärsdrag som manliga eller kvinnliga. I detta binära rum identifieras män med aggressivitet, rationalitet, dominans och objektivitet medan kvinnor identifieras med passivitet, intuition, medgivenhet och subjektivitet (Mueller, 2007). Det ena kan inte urskiljas utan närvaron av det andra, det vill säga att maskulinitet existerar endast i närvaro av den kontrasterande femininiteten, och vice versa (Connell, 2005). Trots att de inte är biologiska kreationer, blir maskulint och feminint något som inkorporeras i både kroppar och trosuppfattning. Connell (2005) menar att den sociala definitionen av män som makthållare leder till kopplingar mellan maskulinitet och ett visst beteende, en viss uppsättning känslor och ett visst kroppsspråk. Det i sin tur är en av de bidragande faktorerna till att mäns makt ses som något naturligt (Connell, 2005). Något som vidhåller dessa strukturer och står i vägen för förändring är förekomsten av s.k. "liminalitet"² (Martin, 2001). Liminalitet innebär en delvis eller helt omedvetenhet om effekten av det egna genuskodade handlandet, och därför också ökad frihet i det egna beteendet. Män kan bete sig på ett visst sätt utan att vara fullt medvetna om att deras handlingar ses som maskulina jämfört med normer, stereotyper etc., trots att en åskådare ser detta som självklart.

Kritik har riktats mot forskning kring genus och maskulinitet angående antagandet om dualism, och vidare att det behövs fler kategorier inom kön och genus för att berätta en mer rättvisande bild (Fausto-Sterling, 1993). Annan kritik handlar om användningen av begreppet identitet (Petersen, 2003). Att se detta som något relativt fast, uppbyggt av olika komponenter såsom ras och sexuell läggning har problematiserats. Detta på grund av omöjligheten att, oavsett hur

² fritt översatt från *liminality*

omfattande beskrivningen är, ge en rättvisande bild då alla komponenter kan överlappa och skapa oändliga kombinationer av identiteter. Därför är exkluderingen av vissa fall oundviklig (Petersen, 2003). Denna studie kommer att fokusera på genus, och inte inkludera andra komponenter. Detta görs med ovan kritik i åtanke, och medvetenheten om att vissa historier oundvikligen kommer att exkluderas. Vi anser dock liksom Martin (2001) att det finns ett värde i att se till exempel kvinnor som en grupp, då denna delar gemensamma nämnare såsom lägre genusstatus relativt till män och negativa stereotyper gällande kvinnliga egenskaper och kompetenser (Martin et al., 2002).

2.1.2 Hegemonisk maskulinitet

Begreppet hegemonisk maskulinitet populariserades i akademien av Connell (1983), och har sedan intagit en stadig position i den akademiska debatten. I ett försök att inkludera intersektionalitet och öka fokus på relationer vid analyser av maskulinitet ifrågasatte hon uppfattningen av den ideala mannen som en typ med fasta karaktärsdrag. Hegemoni är den kulturellt förankrade dynamiken som används av grupper för att göra anspråk på och behålla en ledande, auktoritär roll, utan att nödvändigtvis behöva använda våld. Vidare är hegemonisk maskulinitet den maskuliniteten som innehar den hegemoniska positionen i ett givet mönster av genusrelationer, men som ständigt kan utmanas. Det är skapelsen av "genuskodade handlingar"³ som besvarar frågan om patriarkatets legitimitet och garanterar mannens överordnad gentemot kvinnan (Connell, 2005). Acker (1990) beskrev den hegemoniska maskuliniteten som bilden av den starke, tekniskt kompetente, auktoritära ledaren som är sexuellt potent och attraktiv, har en familj och har sina känslor under kontroll. Den hegemoniska maskuliniteten är dock inte ett fast begrepp, utan snarare en rörlig uppfattning som skapas i processen av genusrelationer (Connell, 2005). Dock inkluderas inte alla män i den hegemoniska maskuliniteten, då multipla maskuliniteter existerar i samhället. Det finns män som åtnjuter privilegierna av mäns maktposition över kvinnor utan att praktisera hegemonisk maskulinitet. Inte heller är det nödvändigtvis de män som är de mest synliga bärarna av hegemonisk maskulinitet som innehar mest makt (Connell, 2005).

Sedan begreppet uppmärksammande i början på 90-talet, har det diskuterats och analyserats av forskare, men också kritiserats på flera punkter. För det första har det underliggande konceptet

³ fritt översatt från *gendered practices*

maskulinitet ifrågasatts och kritiserats för att vara bristande då det skapar en felaktig uppfattning om en enig maskulinitet när det i verkligheten är något föränderligt och flytande (Petersen 1998, 2003; Collier, 1998) samt att begreppet utformat från en heteronormativ syn på genus ignorerar exkluderingen av andra genuskategorier (Whitehead, 2002). Vidare har kritik riktats mot den oklarhet och inkonsistens som uppstått då begreppet i vissa fall har använts som fast, men vid andra tillfällen beroende av vilken typ som dominerar vid en bestämd tid och plats (Martin, 1998). Denna kritik bland andra, formade basen för omdefinieringen av delar av begreppet hegemonisk maskulinitet som Connell (2005) bidrog med. Hon konkluderade att inkluderingen av "mäns dominans av kvinnor globalt" i de sociala relationer som existerar runtom hegemoniska maskuliniteter var en bristfällig och för långt dragen förenkling i användningen att förklara relationer kopplade till maskulinitet. Med vetskapen om den kritik som riktats mot begreppet kommer vi i denna studie liksom Connell (2005) att adressera dess rörliga och föränderliga natur, samt existensen av multipla maskuliniteter.

2.1.3 Sammanfattning av genusstrukturer

Genus syftar på den socialt konstruerade könsidentiteten som ständigt skapas, reproduceras och omdefinieras i samhället. Det **binära genussystemet** och **genushierarkin** som finns i samhället är strukturer som bland annat får implikationen att det förekommer **hegemonisk maskulinitet**, vilken skiljer sig åt över tid och beroende på sammanhang. Förändring av dessa strukturer försvåras av en **liminalitet** där individer inte reflekterar över sitt genuskodade handlande.

2.2 Den ideala arbetaren

Nedanför diskuteras teori utifrån ett mesoperspektiv, vilket innehåller teori om den ideala arbetaren i samhället.

Enligt Acker (1990) arbetar den ideala arbetaren inom organisationsstrukturer som inte är genusneutrala. På dessa platser anses den ideala arbetaren vara en man. Det här medför att en mans kropp, sexualitet, och förhållande till att få barn är inkluderat i den allmänna bilden av betalt arbete. Bilden av mäns kroppar och maskulinitet präglar organisationers processer, vilket marginaliserar kvinnor och resulterar i genussegregering i organisationer (Acker, 1990). Enligt Pateman (1988) är den universella individen konstruerad från en mans kropp och har hans maskulina identitet. Eftersom arbetaren med ett jobb likställs med den universella individen i

samhället, blir den ideala arbetaren enligt Pateman också en man. Följaktligen kan en kvinna aldrig ha samma förutsättningar att vara en ideal arbetare eftersom hon inte är en man (Pateman, 1988).

“För att fungera i toppen av manliga hierarkier krävs det att kvinnor gör allt det som gör de till kvinnor oväsentligt”⁴ - Acker, 1990

Williams (2001) menar att familjeliv är ett genussystem som uppkom på 1780-talet, och med detta förpliktelser som under en lång tid bidragit till att marginalisera kvinnor från jobbmärknaden. Trots att kvinnor har kommit ikapp mycket de senaste åren kvarstår ett visst utanförskap. Normer kring genus rättfärdigar, upprätthåller och reproducerar uppdelningen av arbetsliv och familjeliv mellan män och kvinnor. Bilden av en ideal arbetare är en person som arbetar många timmar och kan lägga full energi och koncentration på sitt arbete. Denna kan därför inte lägga mycket tid utöver jobbet på familjeliv och barnuppfostran. När arbetsmarknaden är strukturerad på detta vis blir det svåråtkomligt för personer att vara bra vårdnadshavare för barnen och samtidigt ideala arbetare (Williams, 2001). Enligt Acker (1990) antas kvinnor till större utsträckning än män ha andra skyldigheter utöver sitt jobb. Mannen antas ägna sig fullt ut åt sitt arbete samtidigt som kvinnan tar hand om hans personliga nödvändigheter och barn. Den kvinnliga arbetaren passar därför inte in i den abstrakta beskrivningen av vad ett jobb är. Således är konceptet “jobb” ett outtalat genusrelaterat begrepp, där den ideala arbetaren är en man. Detta manliga ideal byggt på underliggande antaganden medför att män hamnar högre upp i arbetslivets hierarki, med tillhörande lön och auktoritet. De som arbetar fulltid kan bidra mer till arbetsplatser och får mer ansvar och auktoritet. Å andra sidan de som har flera uppdrag på annat håll, såsom i hemmet, fastnar i hierarkitrappan (Acker, 1990).

Studier visar att genom användningen av manlig sexualitet kan grupper av män styras genom skapandet av gemenskap och förståelse sinsemellan (Collinson, 1988; Hearn & Parkin, 2001). Det här kopplar Acker (1990) ihop med skillnaden i objektifieringen av kvinnors kroppar jämfört med mäns, då objektifiering av kvinnors kroppar sker i betydligt större utsträckning. Dessa uttryck som används av män påvisar en manlig dominans som kontrollerar kvinnor i organisationer. Kvinnor exkluderas exempelvis från de informella band män skapar sinsemellan genom kroppsspråk, sex och sport (Acker, 1990).

⁴ fritt översatt från *To function at the top of male hierarchies requires that women render irrelevant everything that makes them women*

Det är i den anställdas intresse att passa in i bilden av den ideala arbetaren inom organisationen då det ger en fördelaktig status och en maktfull position (Peterson, 2007; Rees & Garnsey, 2003). Eftersom den ideala arbetaren är en man har kvinnor svårare att bli accepterade på arbetsplatser. Inom IT i Sverige råder ett mansideal som mestadels är byggt på den rådande mansdominansen och befintliga stereotyper inom branschen (Peterson, 2007). Det är mer socialt acceptabelt att kvinnor jobbar på mer traditionellt kvinnliga arbetssätt som anses vara mer feminina och emotionella, däribland jobb som kräver empati, omsorg, samarbete, uppmärksamhet och interpersonell sensitivitet (Fondas, 1997). Kvinnor som uppfyller kriterier för vad en ideal arbetare innebär på ett arbete, måste även uppfylla förväntningarna kring deras kvinnliga kompetenser. Ifall de inte lyckas uppfylla båda idealen blir det ingen positiv utdelning för dem (Forseth, 2005). Generellt sett tenderar arbete som är genomfört av en kvinna att bli nedvärderat i jämförelse med mannens arbete (Gutek, 1994; Abrahamsson, 2003). När kvinnor har jobbat med teknik har deras arbete identifierats som oviktigt eller inte som teknik över huvud taget (Cockburn, 1983; Wajcman, 1991). Cockburn (1983) har exempelvis isat att när ny teknik introducerades i olika företag blev männen automatiskt ansvariga för de tekniska arbetsuppgifterna medan kvinnorna fick de mindre kompetenstunga uppgifterna.

Bilden av den ideala arbetaren som en man har ifrågasatts på sektorsspecifik nivå (Moore et al., 2008). Teorin om att den ideala arbetaren i samhället är en man (Acker, 1990) har dock bekräftats, och dess relevans kvarstår. Exempelvis Acker & Sayce (2012) fastslog att trots organisationers föränderliga processer genom två decennier återstår ojämlika regimer på arbetsplatsen och idealet präglas fortfarande av manliga attribut.

2.2.1 Sammanfattning av den ideala arbetaren

Strukturen inom arbetslivet är att alla **organisationer** är **genuskodade**, vilket även anpassas till dess **arbetsuppgifter**. Det här påverkar definitionen av den ideala arbetaren, vilket är en man. Teorin beskriver hur kvinnliga och manliga arbetares skyldigheter skiljer sig åt, då kvinnan förväntas ta mer ansvar i hemmet. Det här leder till ett **manligt ideal** på arbetsmarknaden då männen kan tillägna mer koncentration åt sitt heltidsjobb. Den konstanta **objektifieringen av kvinnokroppar** som förekommer på arbetsplatser marginaliserar ytterligare kvinnor från arbetsplatsen. Till skillnad från männen behöver kvinnor både leva upp till idealet på

arbetsplatsen och idealet av en kvinna. Kvinnors arbete på tekniskt tunga arbetsplatser värderas lägre jämfört med männens likvärdiga arbete.

2.3 Kvinnor inom IT

På ett mikroperspektiv fortsätter vårt teoretiska ramverk diskutera mer specifik teori kring kvinnors situation inom IT-konsultbranschen.

Det ofta komplexa valet av karriär påverkas av många olika faktorer, varav en har visats vara stereotyper inom yrken (Clayton et al., 2012; Croasdell et al., 2011). Inom vissa yrkeskategorier är stereotyper till och med den största anledningen till att välja bort den karriären (Trusty et al., 2000). Inom IT handlar det om en förutfattad bild av arbetsuppgifter, men också om maskuliniseringen av ämnet IT (Byrne & Lyons, 2001; von Hellens et al., 2003) som avskräcker många från att gå in i IT-sektorn. Att som kvinna befinna sig inom mer tekniska områden kan leda till en diskrepans mellan genusidentiteten och den professionella identiteten. Detta riskerar att skapa osäkerhet, tvivel och ifrågasättande av den egna identiteten. Strukturer och normer kan påverka val av karriär indirekt genom att forma vad som känns naturligt (Alvesson & Billing, 1997).

Forskning om sektorer liksom IT där en klar majoritet av de anställda identifierar sig med samma kön är ett relativt genomgående utforskat område (Broadbridge & Simpson, 2011). Kanter (1977) kanske mest uppmärksammade teori, tokenism, beskriver hur ensamma minoriteter, eller s.k. "tokens" påverkas av och påverkar den övriga gruppens beteende, relationer och förutfattade meningar. Gruppen förstärker sitt majoritetstypiska beteende, medan personen i minoritet ses som en representant för sin grupp och blir mer synlig. Detta leder till att både personens misstag och framgångar blir mer märkbara. Kanter (1977) visar även på en skillnad mellan hur kvinnor och män behandlas i egenskap av tokens. Till skillnad från kvinnor, är det stor sannolikhet att män i positioner som token, vilket ofta hittas i lågavlönade yrken, blir positivt utvärderade och snabbt befordrade till roller med högre auktoritet (Kanter, 1977).

I Petersons studie (2007) arbetade kvinnorna inom de mjukare delarna inom IT, och hade inte lika värdefulla positioner. Anledningen till dess irrelevans var att de mjukare delarna uppfattades innefatta mest administrativa uppdrag och inte vara lika utmanande som andra mer tekniska

delar. Fortsättningsvis, noterade Peterson även uppfattningen om att för att kunna vara duktig på IT, måste en individ inneha ett stort IT-intresse, vilket anses vara något maskulint. Ifall detta intresse inte finns, blir individen inte en bra IT-konsult (Peterson, 2007).

Hoschild (1983) grundade begreppet ”känslarbete”⁵ i sin bok “The Managed Heart” då hon studerade flygvärdinnors utbildning och dagliga sysslor. Känslomässigt yrke⁶ omfattar yrken som kräver att den anställda utövar känslarbete. Detta innebär att styra och manipulera sina känslor för att vara framgångsrik i den professionella yrkesrollen, på ett sätt som inte alltid faller sig naturligt. Detta kan vara mycket påfrestande, och i sig vara ett slags arbete (Hoschild, 1983; Smith, 2013). Hoschild (1983) menade att givet kvinnors mer begränsade tillgång till makt och kapital är känslarbete viktigare för kvinnor än män. Män ägnar sig också åt känslarbete, men upplevelserna av detta skiljer sig åt mellan könen. Skillnaderna i hur flickor och pojkar har tränats att känna sedan barnsben skapar distinktion mellan könen i hur känslarbete upplevs och utövas (Hoschild, 1983). Konsekvenserna av detta i arbetslivet är att de arbetsuppgifter som kräver servicen att vara snäll och trevlig tenderar att utföras av kvinnor. Däremot de arbetsuppgifter som kräver en aggressivitet gentemot andra och av utövaren en bemästring av sårbarhet och rädsla går till män. I och med kvinnans underordnad har hon även ett svagare skydd av sin status gentemot andras illa placerade känslor, som exempelvis trakasserier. Smith (2013) visade att kvinnor i yrken med mansdominerad kultur upplevde trakasserier, särbehandling och utanförskap som krävde mycket emotionell ansträngning, och som för kvinnorna blev ett arbete i sig. Detta innebar både den känslomässiga bearbetning som krävdes för att vistas i den skadliga kulturen, men också anpassningen till de manliga normerna på arbetsplatsen, i egenskap av minoritet. Emellertid behöver handlingar inte vara avsiktligt skadliga för att orsaka skada. Även mäns handlingar utan avsikt att skada kvinnor kan vara utförda på ett sätt som mobiliserar eller förstärker maskuliniteter, och riskerar att upplevas som obehagliga av kvinnor (Martin, 2001; Smith, 2013).

Vad som försvårar och försvagar effekten av åtgärder mot dessa typer av genuskodade praktiker är dess ofta nästan osynliga natur (Smith, 2013). Martin (2001) föreslår benämningen genusförolämpningar⁷ för dessa snabba, korta, men starkt genuskodade handlingar. De är sällan

⁵ fritt översatt från *emotion work*

⁶ fritt översatt från *emotional labour*

⁷ fritt översatt från *gender slights*

medvetet genuskodade, utan istället utförda utan reflektion, i ett stadiet av liminalitet. Konsekvensen är att de män som utför dem fortsätter med ett normativt, för kvinnor exkluderande beteende så länge de är omedvetna om de normativt maskulina aspekterna av deras handlingar, och den potentiella skadan detta riskerar att orsaka. Vanligt förekommande är att kvinnor i mansdominerade yrken känner sig mindre högt värderade än manliga kollegor (Martin, 2001), vilket bara är ett av flera sätt som genuskodade handlingar är skadliga på. Osynligheten gör problemen lätta att ignorera men svåra att åtgärda med regler och bestämmelser. Det i sin tur leder till mäns fortsatta maktposition i samhället (Smith, 2013). För att lyckas skapa riktiga förändringar mot ökad jämställdhet i en organisation ska fokus ligga på de underliggande antaganden i organisationskulturen som styr beteenden och vanor på arbetsplatsen (Kolb & Merrill-Sands, 1999; Bailyn et al., 1997).

2.3.1 Sammanfattning av kvinnor inom IT

Inom IT är det en förutfattad bild av arbetsuppgifter, men också maskuliniseringen av ämnet IT (Byrne & Lyons, 2001; von Hellens et al., 2003) som avskräcker många från att gå in i IT-sektorn. Kvinnor är ofta i position av **token**, vilket gör att de ses som representanter för sin grupp och utsetts för noggrannare granskning. **Genuskodade handlingar** i kombination med **mobilisering av maskuliniteter** som föreligger inom branschen leder till kvinnors utövande av **känsloarbete**. Vidare associeras teknik med maskulinitet, vilket bidrar till att kvinnors tekniska kompetens ifrågasätts.

3. Metod

Nedan presenteras vår kvalitativa forskningsstrategi, utformning och verkställande som använts inom ramen för denna studie. Vi för även en diskussion kring de motiveringar som legat till grund för dessa val samt studiens svagheter och styrkor.

3.1 Metodval & forskningsansats

3.1.1 Forskningsstrategi

Denna studie utgår huvudsakligen från en deduktiv forskningsansats (Bryman & Bell, 2010:23), då våra hypoteser och idéer har härletts från tidigare teorier. Dock har i viss mån även en induktiv forskningsansats använts, då vi genom en iterativ process ständigt vandrat mellan teori och insamlad empiri (Bryman & Bell, 2010:25).

Vi anser att ett kvalitativt tillvägagångssätt är bäst lämpat för insamlandet av studiens empiriska material. Detta på grund av möjligheten att inte bara undersöka vad som nämns, men även hur det nämns, i vilket sammanhang, och vad som utelämnas (Yin, 2009:94). Vid undersökning av ämnen som rör genusfrågor är det dessutom ofta svårt att gå direkt in på ämnet (Martin, 2001), och en kvalitativ metod ger mer flexibilitet i utförandet. Metoden ger möjligheten att anpassa ordning, det sätt frågan är ställd på, eller gå djupare in på specifika ämnen beroende på hur intervjun fortlöper. Dessutom kan flera aspekter än vid en kvantitativ studie sammanvägas såsom artefakter och kontext, vilket ger studien högre trovärdighet (Yin, 2009:221). Vidare beskrivs kvalitativ forskning som tolkningsinriktad där fokus är att skapa en mer genomgående förståelse för verkligheten (Kvale & Brinkmann, 2009). Genom att använda intervjupersonernas perspektiv möjliggörs en tolkningsfördel för att kunna se och förstå situationer och fenomen som beskrivs (Kvale & Brinkmann, 2009). Å andra sidan är en vanligt förekommande kritik mot kvalitativa studier en viss subjektivitet och bristande transparens och genomskinlighet (Bryman & Bell, 2010:318–20). Till vår fördel har vi varit två personer av motsatt kön vid samtliga intervjuer, vilket ökat trovärdigheten i vår empiriinsamling genom att delvis minska den oundvikliga risken för partiskhet (Bryman & Bell, 2010:318). Det faktum att studien innefattar potentiellt känsliga frågor om jämställdhet var grunden till att vi lät företagen och intervjupersonerna vara anonyma. För att trots det nå en hög transparens i undersökningen har vi noterat detaljerad information rörande insamlad data.

3.1.2 Forskningsdesign

Med utgångspunkt i våra forskningsfrågor, har vi valt att genomföra en fallstudie på Företaget. Fallstudier lämpar sig väl för att skaffa sig en djup förståelse om ett fenomen i dess naturliga miljö (Yin, 2013:18) vilket vi i denna uppsats ämnar göra. I syfte att öka fallstudiens styrka och djup används en multipel fallstudie med data från tre företag (Herriott & Firestone, 1983), samtliga inom IT-konsultbranschen. Företaget är huvudmålet för vår studie, och undersöks därför grundligare (11 intervjuer), medan de andra två är menade att skapa en möjlighet till jämförelse med samt bredare förståelse för Företaget (4 intervjuer). Detta tillvägagångssätt skapar en högre trovärdighet (Campbell, 1975) då en multipel fallstudie hjälper till att se fallföretaget i en annan synvinkel, som annars inte skulle vara synlig i en "enkel fallstudie"⁸ där ingen kontrast finns mellan empiriinsamlingen.

3.1.3 Litteraturstudie

I enlighet med studiens deduktiva ansats har en litteraturstudie föregått empiriinsamlingen. I denna identifierades en kunskapslucka kring teorier av hur bilden av den ideala arbetaren är på ett företag i en mansdominerad bransch som satsar på jämställdhet. För att fylla detta kunskapsgap om den ideala arbetaren på Företaget, har litteratur hämtats från tre olika perspektiv, från makronivå till mikronivå. Dessa områden innefattar samhällseliga teorier kring *genusstrukturer*, teorier kring den *ideala arbetaren* i samhället samt mer specifika teorier som är applicerbara på *kvinnor inom IT*.

3.2 Urval

3.2.1 Fallföretag

Valet av företag som huvudmål för studien baserades både på väl lämpade praktiska omständigheter samt identifiering av till synes utmärkande egenskaper hos Företaget i fråga (Yin, 2009:30). Dessa består främst av en mer jämställd könsfördelning jämfört med branschstandard och deras branschledande position inom jämställdhet.

⁸ fritt översatt från *single case study*

3.2.2 Kontrasterande företag

De två övriga företagen i studien valdes på grund av sin likhet i storleksklass och bransch, då båda var medelstora bolag verksamma inom IT-konsultering likt Företaget. Deras olikheter jämfört med Företaget var att de inte i lika stor utsträckning satsar på jämställdhet. Detta val gjordes för att kunna göra jämförelser i syfte att utröna skillnader och likheter mellan observationerna från de olika organisationerna, samt att förstå Företaget bättre.

3.2.3 Pilotintervju

Vi genomförde en semistrukturerad pilotintervju med en IT-konsult på Företaget med syftet att testa flera komponenter av vår på förhand tilltänkta intervjuprocess (Yin, 2011:37). Den planerade intervjuguiden testades med syfte att få underlag för att efter intervjun utföra en evaluering och omformning bättre anpassad inför kommande intervjuer (Yin, 2009:93).

Pilotintervjun var även tänkt som ett sätt att få mer bakgrundsinformation om yrket och Företaget, för att i senare skede ha möjligheten att fokusera på mer individspecifika ämnen, samt att testa gemensam intervjuteknik och tekniska detaljerna kring utförandet. Detta medförde att vi kunde utveckla en bra intervjuteknik med relevanta intervjufrågor för att optimera vår fortsatta empiriinsamling (Yin, 2009:94).

3.2.4 Intervjupersoner

Företag	Position	Arbetsområde	Identifierar sig som	Datum	Namn
Företaget (pilotintervju)	C	UX-designer	Man	2016-03-01	Man1
Företaget	C	Projektledning	Kvinna	2016-03-02	Kvinna1
Företaget	Rek.	Rekrytering	Man	2016-03-02	Man2
Företaget	Rek.	Rekrytering	Man	2016-03-02	Man3
Företaget	AC	Back-endutveckling	Kvinna	2016-03-02	Kvinna2
Företaget	C	Back-endutveckling	Man	2016-03-03	Man4
Företaget	C	Front-endutveckling	Man	2016-03-04	Man5
Företaget	C	Back-endutveckling	Man	2016-03-07	Man6
Företaget	C	Back-endutveckling	Kvinna	2016-03-08	Kvinna3
Företaget	AC	UX-designer	Kvinna	2016-03-09	Kvinna4
Företaget	AC	UX-designer	Kvinna	2016-03-10	Kvinna5
Kontrasterande Företag1	C	Projektledning	Kvinna	2016-03-23	KvinnaK1
Kontrasterande Företag1	C	Projektledning	Man	2016-04-01	ManK1
Kontrasterande Företag2	AC	Front-endutveckling	Man	2016-04-11	ManK2
Kontrasterande Företag2	AC	Back-endutveckling	Man	2016-04-11	ManK3

Tabell 2: Sammanställning av intervjupersoner

Av de 15 personer vi intervjuade var 13 heltidsanställda IT-konsulter med varierande erfarenhet, bakgrund och specialiseringar inom yrket. Två intervjupersoner jobbade inom Företagets rekrytering (Tabell 2). Dessa intervjuer skiljde sig åt från de övriga då syftet var att få bakgrundsinformation samt insikt i Företagets rekrytering och jämställdhetsinitiativ. Bland konsulterna försökte vi medvetet skapa en jämn könsfördelning för att ha möjligheten att kunna identifiera eventuella skillnader, något som har observerats i tidigare litteratur (t.ex. Kanter, 1977; Acker, 1995; Martin, 2001). Det var inte möjligt att nå detta mål fullt ut på grund av bristande tillgänglighet till kvinnliga respondenter, försvårat av branschens ojämna könsfördelning. De kvinnliga respondenternas svar påvisade dock tydliga gemensamma mönster, vilket tyder på god intern reliabilitet (Bryman & Bell, 2010:306).

Urvalet av personer för intervju skedde genom en förfrågan via mail (se Appendix 8.2) tillsammans med en kort beskrivning av studien. Att intervjupersonerna själva gjorde valet att medverka riskerar att medföra en partisk påverkan på studien, till exempel att endast personer med högt intresse för ämnet valde att medverka. Emellertid anser vi att beskrivningen var nödvändig för att väcka intresse hos potentiella deltagare, och inte avslöjade för mycket detaljer. Vidare var de anställda som fick mailet antingen i en junior roll (AC), en något mer senior roll (C), eller i rekryteringen (Rek.) på Företaget. Gruppen av intervjupersoner baserades på ett bekvämlighetsurval (Bryman & Bell, 2010:377) då förfrågningarna begränsades av Företaget till konsulter på denna nivå. Det här medför att studien inte ger en rättvis bild bland olika konsultnivåer på Företaget (Bryman & Bell, 2010:309). Å andra sidan ger det en mer djupgående bild av situationen som junior och ny på ett Företag, samt att det snäva urvalet av konsultnivåer ger starkare liknelser och samband mellan intervjupersonerna (Yin, 2011:83).

3.3 Insamling av empiri

3.3.1 Primärdata

3.3.1.1 Semistrukturerade djupintervjuer

Djupintervjuer den metod som anses ha störst potential för resultat inom området feministisk forskning, vilket även tydligt reflekteras i dess popularitet inom forskningsbranschen (Bryman & Bell, 2010:380). Därför har den empiri som ligger till grund för uppsatsen, samlats in genom djupintervjuer. Med denna metod erhåller vi även en reflekterande och detaljerande berättelse av den verkliga helhetssituationen (Thomsson, 2010). Detta då syftet med intervjuerna var att behandla vissa särskilda områden men samtidigt lämna utrymme för att låta intervjupersonerna själva fokusera på de ämnen de finner viktiga (Kvale & Brinkmann, 2009). Därför användes en förutbestämd intervjuguide som fungerade som ett stöd för att hålla rätt riktning men samtidigt tillåta stor flexibilitet under intervjuerna (Bryman & Bell, 2010:369).

3.3.1.2 Utformning av intervjuguide

Med uppsatsens frågeställningar i beaktande utformades intervjufrågor. Vi började med inledande frågor (Kvale, 1996), såsom hur intresset för IT skapades, och därifrån utgick från Kvales exempel på nio frågekategorier (Bryman & Bell, 2010:371) Vissa av frågorna fanns givetvis inte med i intervjuguiden (uppföljningsfrågor, sonderingsfrågor) men förekom i det fall

intervjupersonen belyste något av intresse. Under intervjuguidens konstruktion valde vi medvetet icke ledande frågor (se Appendix 8.1), vilket bidrar till ytterligare trovärdighet till studiens resultat.

3.3.2 Sekundärdata

Utöver djupintervjuerna gjordes även en observation på Företagets kontor under en nätverksträff med jämställdhetstema, då en blandad grupp av studenter och konsulter närvarade. Under fyra timmar gjordes ett flertal informella samtal om ämnen som bidrog till vår uppfattning om jämställdhet i branschen samt utvecklingen av innehållet i intervjuguiden. I enlighet med etiska riktlinjer doldes inte identitet i samband med samtal. Annan sekundärdata innefattas av en intern enkät gjord på Företaget på temat jämställdhet för år 2015. Denna typ av organisationsdokument är en heterogen källa som är av speciell vikt för vår ämnade fallstudie på Företaget och genererar således viktig bakgrundsinformation till vår studie (Bryman & Bell, 2010:435). Vi har även haft tillgång till Företagets interna diskussionskanal där teman såsom jämställdhet och kvinnors position inom IT diskuteras. Detta har hjälpt oss att skapa en allmän uppfattning om de olika åsikterna inom Företaget, men även en bredare bild av kulturen och det interna samtalsklimatet.

3.4 Analys av data

Under de första sju intervjuerna skedda transkriberingen fortlöpande för att se gemensamma tecken i intervjustvaren (Yin, 2011:182). Efter dessa intervjuer började således kodningen av det empiriska materialet, för att skapa en ökad förståelse för datan och bidra till det teoretiska urvalet (Bryman & Bell, 2010:457). Dessa var intervjupersonernas åsikter kring kompetenser IT konsulter behöver, drömuuppdrag, upplevelser från kunduppdrag, medvetenhet om strukturer, samt kultur på Företaget/kontrasterande företag. Efter denna uppdelning utmärktes de citat som ansågs värdefulla för att besvara våra forskningsfrågor vilket således lade grunden för empiridelen. En vanlig kritik mot kodning av kvalitativ data är att sammanhanget och flytet i berättelsen går förlorat då det som sägs bryts ned och sorteras i kategorier (Bryman & Bell, 2010:461). Då datan till viss del innehåller narrativa berättelser har detta varit något vi hela tiden haft i åtanke. Genom att föra en iterativa process mellan kodningen och det sammanhang berättelsen kommit ifrån har vi försökt minimera risken för att förlora sammanhang och flyt.

3.5 Metoddiskussion

3.5.1 Tillförlitlighet

I syfte att uppnå god tillförlitlighet har vi i denna studie utgått ifrån Tabell 3. Hur väl dessa kriterier har uppnåtts och vilka implikationer detta får för studien diskuteras nedan.

- | |
|------------------------------------|
| 1. Långsiktigt engagemang |
| 2. Innehållsrik data |
| 3. Respondentvalidering |
| 4. Sökning efter avvikande åsikter |
| 5. Triangulering |
| 6. Kvasi-statistik |
| 7. Jämförelse |

Tabell 3: Sju strategier för att motarbeta hot mot tillförlitlighet i kvalitativ forskning⁹, Maxwell (2009)

Ett långsiktigt engagemang på Företaget har skett i den mån som var möjligt med hänsyn till tidsramen. Under en femmånadersperiod har kontakten med Företaget bibehållits, vilket är likvärdigt med studiens tidsram. I syfte att få innehållsrik data har vi kontinuerligt genomfört transkriberingar på intervjumaterialet samt använt kontrasterande företag. Vi har utfört respondentvalidering i den mening att samtliga respondenter har fått ta del av det intervjumaterial som använts i studien. Vidare har vi i syfte att öka tillförlitligheten ställt öppna frågor och för att undersöka både bekräftande och avvikande fall. Strategierna kvasi-statistik och triangulering hade kunnat utövas mer omfattande genom att exempelvis i större utsträckning intervjua konsulter på olika nivåer och göra en kvantitativ studie på identifierade mönster i djupintervjuerna. Vi har dock haft en bredd vad gäller uppdrag, kön, till viss del företag samt använt oss av andra fältstudie och kvantitativ sekundärdata, vilket minskar risken för association på grund av chans (Maxwell, 2009). I syfte att öka tillförlitligheten genom att skapa jämförelse, har vi använt två kontrasterande företag i studien för att bättre identifiera mönster på Företaget i kontrast mot branschen. Sammantaget bedömer vi att vår studie har god tillförlitlighet i den mån detta är möjligt för kandidatuppsatsens tidsram.

⁹ fritt översatt från *Seven Strategies for Combating Threats to Validity in Qualitative Research*

3.5.2 Överförbarhet

Liksom många andra kvalitativa studier är denna inte direkt generaliserbar (Bickman, 2008). Då Företaget utgör ett extremfall med sitt för branschen ovanligt stora fokus på jämställdhet anser vi tvärt emot vad som gäller för många studier att värdet ligger i avsaknaden av generaliserbarhet i den meningen att vara representativ för en större population (Bickman, 2008). Studiens syfte är att fånga ett djup, snarare än en bredd (Bryman & Bell, 2010:307). Däremot anser vi att studien har en värdefull överförbarhet, och att de slutsatser som dras i denna uppsats kan appliceras i en annan kontext. Detta gäller andra IT-konsultföretag med stort fokus på jämställdhet, men också företag med stort jämställdhetsfokus i andra branscher som präglas av mansdominans och hög interaktion med andra företag. Vi anser även att studien kan appliceras på andra geografiska områden i västvärlden där liknande kulturella värderingar kan återfinnas.

3.5.4 Etiska implikationer

För att intervjupersonerna och Företaget ska känna sig bekväma med att dela med sig av information och upplevelser kring ett så potentiellt känsligt ämne som jämställdhet har vi valt att låta Företaget och samtliga intervjupersoner vara anonyma. Detta gäller även vid användning av sekundärdata från Företagets diskussionskanal. Vi har även låtit Företaget ta del av studien inklusive alla använda citat innan den slutgiltiga versionen fastställts. Vidare har vi varit tydliga med motiv och identitet vid vistelse på Företaget exempelvis under fältstudien.

4. Empiri

Inom ramen för denna studie redogörs nedan den empiri som samlats in från djupintervjuerna. Först presenteras empirin från Företaget, därefter från de båda kontrasterande företagen.

4.1 Om Företaget

Företaget är ett svenskt IT-konsultbolag som har haft en snabb tillväxt de senaste åren och som driver många jämställdhetsinitiativ, både inom Företaget och inom IT-branschen mer allmänt. Exempel på sådana är till exempel nätverksträffar för kvinnliga programmerare och aktiviteter för att öka intresset för IT bland unga kvinnor på gymnasial nivå. Effekten av dessa jämställdhetssatsningar betydde att andelen kvinnor ökade med 60 % och att de senaste året har rekryterat 30 % kvinnliga konsulter vilket ligger över branschstandard (Tillväxtanalys, 2012). Företaget har även genomgående bestämmelser strukturellt såsom transparent lönesättning där en ersättning gäller för samtliga konsulter på samma nivå i lönetrappan, och en rekrytering där stort fokus och extra arbete läggs på att hitta kvinnor, dock utan förutbestämd kvotering.

Ett för organisationen utmärkande drag är även det faktum att konsulterna inte har chefer, utan istället mentorer som ska ge stöd och vägledning, snarare än order och direktiv. De uppdrag konsulterna får bestäms därför inte av en chef utan hanteras av säljavdelningen genom att para ihop kundens krav och konsulternas önskemål. Alla konsulter säljs till kunder som individer baserat på deras CV och går igenom en normal anställningsprocess, vanligtvis med intervju och case ute hos kund. *“På det företag jag tidigare jobbade på säljer man in ett helt projekt och kommer till kund med ett helt team. Skillnaden på Företaget är att vi säljer enstaka konsulter. Det känns som att man är mer av en resurs på Företaget och det ligger mer fokus på individen”* (Kvinna1). Flera benämner den goda möjligheter att själv påverka riktningen på den individuella karriären.

Rekryteringen baseras på tre huvudområden vilka är grunden för bedömning: affärsmässighet, kreativitet, kompetens. Affärsmässighet handlar huvudsakligen om *“social kompetens, en vilja att förstå problem och en lyhördhet”* (Man2). En uttalad princip som följs vid rekrytering på Företaget är att *“Competence has no gender”* (Man3). Istället sker en i högre grad aktiv sökning efter fler potentiella kvinnliga kandidater i syfte att jämna ut könsfördelningen. *“Rent kvantitativt söker vi topp 10 %. Av en klass på 100 kanske klassen har 10 tjejer. Om alla är lika kompetenta (behöver inte vara så) så är en tjej av dem topp 10. Då kanske vi måste träffa alla 10 tjejer i klassen och alla 10 killar. Vår effektivitet går ner drastiskt, men vi är beredda att göra det”* (Man3). Enligt de två rekryterare som

intervjuades sker ingen kvotering bara för att fler tjejer tas in till första rundan, utan i slutändan baseras allting på kompetens.

Ett begrepp som ofta återfinns i konsulternas beskrivning av kulturen på Företaget är ”nätverksorganisation”. De flesta beskriver hur enkelt det är att kontakta och träffa sina kollegor för att utbyta kunskap och knyta kontakter inom organisationen. Med sina drygt 600 anställda uttrycker flera konsulter hur viktigt det är att känna sig bekväm att obehindrat kontakta en annan konsult för att exempelvis få hjälp. Ytterligare ett genomgående mönster var beskrivningar såsom inkluderande och välkomnande, vilket också hittas i Företagets egna anonyma undersökning. Av 357 respondenter svarade ca 60 procent att alla anställda behandlas lika på Företaget. Detta kan jämföras med endast ca 30 procent på samma fråga gällande kundföretag. Diskussionsklimatet uppfattas som öppet, exempelvis nämner flera konsulter att många åsikter vädras via det interna sociala nätverket. Företaget beskrivs vidare av flera konsulter som väldigt transparent, ofta tillsammans med positiva kommentarer om den öppna lönetrappa som utgörs av de olika konsultnivåerna.

4.2 Kompetenser en ideal IT-konsult behöver

En genomgående trend hos IT-konsulterna som vi har intervjuat är att social kompetens framhålls som den viktigaste kompetensen inom IT-konsultyrket. Teknisk kunskap värderas sekundärt och är ett antagande som en förväntas uppnå. Enligt konsulterna innefattar den sociala kompetensen att vara bra på teamwork, förstå människor, kunna samarbeta och knyta bra kontakt med kunden. Vidare poängteras det att den tekniska biten inte är alltför komplicerad jämfört med den sociala. *“I skolan lärde man sig den tekniska biten, sen kommer man ut i arbetslivet och inser att det är en helt annan värld. Det är mycket svårare än att bara programmera”* (Man6).

Det går att urskilja en skillnad beroende på vilken inriktning IT-konsulterna valt, antingen den mer tekniska banan eller den mindre tekniska. Som utvecklare läggs större vikt på de tekniska kompetenserna, *“Först och främst måste man kunna programmera (som utvecklare), sen är det viktigt att bygga relationer och att kunna prata med folk”* (Man4). I UX-design/projektledarjobb får det sociala istället mer vikt. En kvinna beskriver detta som att en person på sådana positioner *“Inte ska vara en sån som sitter ensam i sin kammare och bara vill komma på den bästa lösningen”* (Kvinna5). Samtliga intervjupersonerna avvisar beskrivningen av den stereotypa bilden av en IT-konsult som nörden som sitter inne i en bunker och dricker jolt cola.

4.3 Att inte passa in

Majoriteten av kvinnorna har berättat om situationer på kundföretag då de själva eller kvinnliga kollegor och vänner tydligt känt sig avvikande från normen. Detta grundar sig både på tydliga faktum såsom att vara den enda kvinnan i gruppen och därmed tydligt annorlunda, men också genom bekräftelsen av omgivningen av att inte tillhöra normen. *“Jag har många kvinnliga kollegor på Företaget, när de säger att de är utvecklare får de en väldigt positiv reaktion, men det är just det, ”abaaaaaaa! Är du? Du ser inte ut som en!” Nä, men hur ser en ut då?” (Kvinna5).*

Både män och kvinnor nämner att fler män jobbar inom de tyngre och mer tekniska områdena. Fler kvinnor hittas istället inom mjukare områden, där mer design och mindre tekniskt tunga arbetsuppgifter ingår. Att detta även är vad omgivningen förväntar sig har alla de intervjuade kvinnliga konsulterna beskrivit. Kvinna5, som är UX-designer, berättade om de olika reaktionerna hon och hennes kollega som är back-end utvecklare möter ute på kunduppdrag. *”Blir nog en bekräftande bild för dem [när jag presenterar mig som UX-designer]. Min kompis (kollega på Företaget) har gått Teknisk Fysik. Vid kundmöte när hon säger att hon är utvecklare får hon reaktionen*

- *Abaaaaaa!! Okeeeeeej, ahmen projektledare då?*
- *Naej.*
- *Ahmen UX-designer?*
- *Naej.*
- *Frontend?*
- *Naej, backend.”*

Exemplet illustrerar hur hon förutsätts arbeta med mindre tekniska arbetsuppgifter på ett kunduppdrag. Även Kvinna4, som också är UX-designer, har upplevt förväntningarna hon möter som kvinna och IT-konsult ute hos kund. *“Folk är tryggare med mig som designer. Jag ser ut som en designer, klär mig som designer. Folk blir förvånade när jag säger att jag gått Civilingenjör och inte HyperIsland. Jag är front-end utvecklare också... Det finns mycket förutfattade meningar.”* En annan kvinna får höra från sina vänner att hon *“måste ha någon bokstavskombination” (Kvinna2)* för att vara intresserad av utveckling.

Tre av de kvinnliga konsulterna vittnar om en tendens av påtryckningar från omgivningen och framförallt överordnade att ta jobb inom mjukare områden. Detta trots att ett intresse för tyngre tekniska områden finns. Kvinna5 berättar om hur en kvinnlig kollega som enligt sitt CV är

väldigt tung tekniskt jämfört med resterande i gruppen har blivit tillfrågad att vara projektledare vid ett flertal tillfällen. *“Min känsla är att man litar mer på kvinnor när det gäller övergripande roller, så man halkar lätt in på den rollen. Om man som kvinna vill jobba med något superteknisk måste man stänga av sin sociala kompetens, stänga ner sig – och vara tydlig med att jag vill jobba tekniskt.”*

En övergripande trend är att kvinnorna känner en svårighet att göra sin röst hörd, och att deras kompetens ifrågasätts. Fyra av fem kvinnor kunde ge exempel från situationer då de själva varit med om det. Kvinna4 berättar om en situation då hennes idé förkastades men sedan mottogs positivt och användes efter att förslaget kommit från någon annan. *“Jag var på ett jobb där det var hög medelålder. Vi satt i möte och jag föreslog en idé. Chefen tyckte att det var en dålig idé och sa nej. Veckan efter hade man bestämt att såhär ska det vara. Då kommenterade någon annan: Typ som Kvinna4 sa då? Det kom som en chock för mig: ”Men vänta var det sexism som drabbade mig?” (Kvinna4).* Kvinna3 talar om hur hennes situation skiljer sig mot hennes manliga kollegor i antaganden om kompetens. *“Om en kille är tyst antas han kunna. Är en tjej tyst antar folk att hon inte kan.”* Även på den interna diskussionskanalen nämns flera exempel då kvinnorna upplevt en svårighet att bli hörda ute hos kund. Enligt konsulterna blir män och kvinnor olika behandlade och kvinnors kompetens ifrågasätts. Exempel på detta är att männen på kundföretagen irriterar sig på när kvinnliga kollegor tar plats i diskussioner.

Det finns även exempel på ren objektifiering av kvinnor i jobbsammanhang på kunduppdrag. *“En gång när det var team AW, var det tre starka män och jag. De började snacka om jobb de haft när de var unga, och där de fått ligga runt mycket. Det fanns ett system där man samlade poäng och ifall man låg med en turist fick man pluspoäng. Just då tänkte jag, har jag hamnat i en femtiotalsfilm?” (Kvinna4).*

Fortsättningsvis, framkom i jämställdhetsundersökningen ett exempel där en kvinna uttryckte besvikelse och känsla av utanförskap av att vara åhörare till ett skämt som berättas enbart utifrån en mans perspektiv. *“En situation där jag kände att jag blev annorlunda behandlad för att jag är kvinna var när ett “oskyldigt” skämt drogs. [...] Det skulle antagligen varit roligare om det inkluderade alla vuxna [...], och inte bara män. Det var iallafall så jag kände som enda kvinnan där. Men jag tror dock inte att personen som drog skämtet insåg detta eller menade det på ett negativt sätt.” (Kvinna i jämställdhetsundersökning).*

4.4 Kvinnor drar det tunga lasset i arbetet mot jämställdhet

Många av jämställdhetssatsningar som genomförs på Företaget finns på grund av en ledning som värderar dessa frågor högt och bidrar med resurser. *“Om man kan kalla ledarskapet en jämställdhetssatsning så är det den viktigaste komponenten, hur mycket vi trycker på jämställdhet uppifrån.”* (Man3). Dock framgår i intervjuerna att mycket av själva arbetet sker genom att engagerade anställda avsätter delar av sin fritid till detta, liksom arbetet med att organisera många andra aktiviteter i Företaget. Av de IT-konsulter som intervjuades på Företaget, var fyra av fem kvinnor engagerade i något slags initiativ för jämställdhet inom Företaget eller IT-branschen. Männen som intervjuades hade inte lika mycket kunskap om jämställdhetssatsningarna som genomförs på Företaget och hade mindre insyn i hur dessa påverkar branschen.

Noterbart var en markant skillnad mellan könen i utförlighet av svar på frågor angående jämställdhet. Majoriteten av de intervjuade kvinnorna kände sig träffade och kunde ge exempel på egna eller kollegors upplevelser. De manliga konsulterna gav korta svar på dessa frågor. Inställningen till jämställdhetssatsningar var positiv i samtliga intervjuer, men flera intervjupersoner poängterade att det inte var något de reflekterat kring tidigare. *“Det finns jättemånga bra grejer som folk gör, fast jag har inte varit involverad själv”* (Man4).

Både kvinnor och män nämner en kommunikationsbarriär mellan könen ute på kunduppdragen. *“Att det fortfarande finns svårigheter att kommunicera mellan könen är min bild efter att ha varit ute på uppdrag. Jag säger inte att det är så överallt, men den generella bilden har jag även fått bekräftat från kvinnliga vänner som är i branschen”* (Kvinna5). Samma person beskriver även hur hon aktivt arbetar för att överbygga dessa barriärer. *Jag har ju aktivt satt mig vid tech-killarna och öppnat upp för konversation, och då är de jättetrevliga. Meeen, de har inte sagt hej till mig innan. Utan det är jag som på mitt initiativ går fram och snackar med dem. Det jag känner är tyvärr att det är kvinnorna som får jobba på att komma in i grupper än att gruppen låter kvinnorna komma in.*

4.5 Mer och mindre värdesatta arbetsuppgifter

I flera intervjuer framgår att konsulterna uttrycker att det finns olika grader av prestige baserad på vilka kunduppdrag en har. De konsulterna som jobbar inom de tekniska områdena är enhälliga att de i framtiden vill fortsätta sysselsätta sig med tekniskt tunga uppdrag, och att de helst undviker mer mjuka arbetsroller. *“Jag hoppas att jag kan fortsätta hålla på med utveckling och webbrelaterade grejer. Jag har testat mer process roller, men det är programmera som jag tycker är kul. När jag provade projektledning tyckte jag att det var för mycket administrativt för min smak”* (Man6). Dessa preferenser bekräftas även av kvinnorna inom de mer tekniskt tunga arbetsuppgifterna, bland annat av Kvinna2: *“Mitt drömuuppdrag skulle vara att utveckla en häftig iOS-spelapp”*.

Bland konsulterna anses de tekniskt tunga arbetsuppgifterna som mer intressanta medan de mjuka områdena anses av många vara tråkigare och inte lika spännande. Kvinna1 har gått teknisk fysik och sedan haft en del erfarenhet från projektledning, men vill egentligen helst jobba med mer tekniska uppdrag uttrycker frustration kring detta *“man sätter sin karriär de första tre åren. Jag vet att jag har ett jättebra management CV, och de [Företaget] kan såklart ta mer betalt för något jag redan kan. Därför kämpar jag för mer tekniska uppdrag”*. Kvinna5 berättar om hur hon som UX-designer inte anses vara lika teknisk trots att hon har gått en civilingenjörsutbildning: *“Jag har många gånger känt att, det är inget uttalat, men mer ögonbrynsbökande när jag kommer in. Sen säger jag att jag är UX:are, och då blir det ”ah okej, du är en sån, du är designer, du är ingen riktig utvecklare. Men jag är ingenjör, har klarat alla mattekurser, programmerat [...] Ändå får man ‘Abh okej... du är kanske inte riktigt så teknisk så att...’.”*

4.6 Kontrasterande Företag

De två andra företag i studien är liksom Företaget svenska IT-konsultfirmor av jämförbar storlek. Hos båda dessa företag bekräftas bilden att sociala förmågor är de viktigaste kompetenserna för att vara en bra IT-konsult. KvinnaK1 tar avstånd från det tekniska i sitt jobb och beskriver att hon snarare jobbar som beteendevetare i sitt yrke och att de kunskaper hon lärde sig under studietiden inte har kommit till användning annat än att hon *“lärt sig att lära sig saker genom hennes utbildning.”* Hon beskriver att hon sedan tidig ålder haft en fallenhet för att jobba med människor.

Det är svårare för konsulterna att beskriva kulturen på de kontrasterande företagen än vad det är för intervjupersonerna på Företaget. ManK2 och ManK3 som jobbar långt ner i konsulthierarkin tycker de att det är svårt att komma in i företagskulturen. *“Jag sitter inte riktigt med i det teamet jag*

ska jobba med. Vi har tagit de platser på kontoret som är lediga, men så ska det vara i början på en ny arbetsplats. Det kommer nog lösa sig snart (ManK2).” Det är även en allmänt känd trend i Företaget att det är stor omsättning på personalen vilket ManK2 & ManK3 ställer sig skeptiska till.

Intervjupersonerna från de kontrasterande företagen uttrycker inga större åsikter angående särbehandling på grund av kön inom deras företag. De säger att de är medvetna om att det är få kvinnor inom branschen men har inte specifika förslag på hur fördelningen ska förbättras.

Mellan raderna går det att tyda att de är tveksamma till initiativen som redan tagits. *“Kontrasterande företag 2 vill locka fler tjejer. Man får 10,000kr om man rekryterar en tjej och 8,000kr om man rekryterar en kille. Jag vet inte vad jag tycker om det... Jag tycker egentligen inte att man ska rekrytera på basis av kön utan på kompetens” (ManK2).* ManK3 menar att det på grund av detta är enklare för kvinnor att bli anställda på kontrasterande företag 2, och att han om något endast ser positiv särbehandling av kvinnor i branschen. För att attrahera fler kvinnor till IT-konsultbranschen anser KvinnaK1 att det vore fördelaktigt att ta bort fokus på det tekniska. *“Det handlar mycket om att exemplifiera, avdramatisera och av-ITfiera branschen. För mig är IT väldigt brett, och konsultjobbet handlar mycket om att kontrollera människor. Jag tror tjejer är jättebra på det. Det gäller att hitta det som lockar genom att positionera det på ett annat sätt” (KvinnaK1).* Hon berättar att en taktik hon använder sig av vid kundmöten med män är att säga att *“kunden är expert inom den teknik de använder inom företaget”* för att inte skapa någon konkurrenssituation eller utgöra ett hot. Detta påstår hon även bidrar till att alla vet sina roller inom projektet, och att hon *“inte konkurrerar med experterna”*.

5. Analys

I denna sektion presenteras analysen av den empiri som samlats in inom ramen för denna studie. Syftet med analysen är att med hjälp av teorin identifiera och definiera den ideala arbetaren på Företaget samt vilka konsekvenser detta har för kvinnors förutsättningar på Företaget.

5.1 Den ideala IT-konsulten

5.1.1 Inofficiell hierarki

Trots Företagets strävan efter en platt organisation märks bland juniora konsulter på samma nivå en osynlig hierarki baserad på uppdelningen av kunduppdrag. Detta system framgår tydligt när konsulterna pratar om vilka uppgifter de anser vara mest attraktiva, då nästan alla önskar arbeta med mer tekniska och ingen med mer sociala, oavsett nuvarande uppdrag. Hierarkin är även påtaglig i det empiriska exemplet då en kvinna på Företaget inte antogs vara en "riktig utvecklare", vilket i kontexten tydliggör de mindre tekniska rollernas lägre status. I toppen av det hierarkiska systemet hittas de allra mest tekniska uppdragen som back-endutvecklare och därefter uppdrag med en fallande grad av prestige och tekniskt tunga områden. I botten ligger rollen som projektledare, där den tekniska kompetensen inte längre är sekundär, utan rentav oviktig. I denna roll är kvinnor överrepresenterade. Männens ovilja att arbeta med de uppdrag som är genuskodat feminina såsom projektledare är en praktisk konsekvens av den *hegemoniska maskuliniteten*, vilken implicerar bland annat att en man aldrig kan vara ofeminin nog (Connell, 2005). Resultatet är en spiral av faktorer som förstärker och reproducerar det *binära genussystemet* av manligt och kvinnligt. Vad som tydliggörs är likaväl en hierarki baserad på arbetsuppgifter, som en *genushierarki* där män positioneras i toppen och kvinnor längst ned.

5.1.2 Ideal arbetare

Alla konsulter är överens om att de två viktigaste kompetenserna inom IT-konsultyrket är teknisk och social kompetens. Vidare indikerar många av konsulternas tydliga avståndstagande från "nörden i bunkern", att det inte räcker med att endast vara kunnig inom teknik för att uppnå denna position. Det är även viktigt att bemästra en social kompetens för att uppfylla alla kriterier. Förutom ovan nämnda kriterier för en ideal arbetare måste kvinnor även uppfylla kriterierna i sin roll som kvinna för att få en positiv utdelning (Forseth, 2005). Detta är inte svårt

när det kommer till den sociala aspekten av yrket. Att den tekniska kunskapen, å andra sidan, inte är förenlig med rollen som kvinna tydliggörs av de kvinnliga konsulternas upplevelser av ifrågasättande av kompetens inom området. Kvinnor anses därmed vara bäst lämpade att utföra uppdrag som kräver social kompetens, och män uppdrag med teknisk kompetens. Vidare belyser detta den starka *genuskodningen av arbetsuppgifter* som råder inom IT-konsultyrket, och bekräftar den bild som hittats i tidigare litteratur (T.ex. Peterson, 2007; Connell, 2005; Halberstam, 1991; Acker, 1990) av att tekniskt är synonymt med maskulinitet. Eftersom lika mycket vikt läggs på teknisk och social kompetens, i rekrytering på Företaget samt enligt konsulterna själva kan en enkel slutsats vara att två likvärdiga ideal existerar. Ett för de mjuka arbetsuppgifterna där idealet är en kvinna, och ett för de hårda där idealet är en man. Dock syns i den inofficiella hierarkin att de manligt genuskodade tekniska arbetsuppgifterna placeras högst upp och anses åtråvärda och ideala, liksom Peterson (2007) fann i sin studie. Dessa arbetsuppgifter anses oförenliga med den kvinnliga identiteten. Därför kan en kvinna aldrig vara den ideala IT-konsulten.

Den sociala definitionen av män som makthållare leder till att de tekniska arbetsuppgifternas höga status ses som naturlig och att *genushierarkin* och det *manliga idealet* av en IT-konsult på Företaget inte ifrågasätts. Först när kvinnan, som exemplifierat av empirin, fränsäger sig den maskulina tekniska kompetensen lyckas hon få acceptans. Omöjligheten att som Acker (1990) uttrycker det att för henne ”göra allt som gör henne till kvinna oväsentligt”¹⁰ vilket krävs för att uppnå positionen som ideal arbetare måste hon istället göra det näst bästa. Genom att förstärka sin könsidentitet förstärker hon sin position bland kvinnorna, men markerar tydligt att hon inte kan tävla med männen om makten i toppen.

5.2 Konsekvenser av idealet för de kvinnliga konsulterna

5.2.1 Genuskodade ideal leder till påtryckningar

Företaget har lyckats skapa en stark kultur som de allra flesta anställda anser vara inkluderande för både män och kvinnor. För de anställda är det dock oundvikligt att influeras och påverkas av den miljön och de människor de träffar varje dag ute hos kund. Och den påverkan skiljer sig åt beroende på om du är man eller kvinna. Ett *manligt ideal* av IT-konsulten leder till att kvinnorna möts av förvåning, skepticism, och ifrågasättande av kompetens i mer tekniska roller, upplevelser som i intervjuerna enbart återfanns ute hos kund. Men kvinnorna har också möjlighet att mötas

¹⁰ fritt översatt från *to function at the top of male hierchies requires that women render irrelevant everything that makes them women*

av uppmuntran, förtroende och bekräftelse i mindre tekniska roller. Detta innebär att de mer tekniska rollerna kräver mer *känsloarbete* (Hoschild, 1983; Smith, 2013), i form av hantering av eller anpassning till situationer där de manliga arbetskollegorna på kunduppdragen på olika sätt *mobiliserar maskuliniteter* (Martin, 2001). Exempel på situationer då de intervjuade konsulterna hade upplevt detta inkluderar *objektifiering av kvinnokroppen* vilket ledde till osäkerhet och obehag. Men det skedde också genom att män utövade aktiviteter där antagandet om att deltagaren är en man var så starkt att en kvinnlig kollega inte ens blev medbjuden, vilket skapade en känsla av att inte passa in. Båda dessa är *genuskodade handlingar* som inte är menade att direkt skada, men som ändå är skadliga för kvinnor (Martin, 2003). Det innebär mer arbete, och kräver ett mer aktivt handlande för att motstå dessa påtryckningar, att välja en teknisk roll än att välja till exempel en projektledarroll och möta större acceptans och positiv bekräftelse. Att vara ensam kvinna och därmed i position som *token* i mer tekniska roller (Kanter, 1977) som fallet ofta är, innebär dessutom noggrannare granskning och högre krav, vilket leder till ytterligare arbetsbörda.

5.2.2 Ett fritt val?

IT-konsultbranschen är liksom konsultbranschen överlag en plats där fokus läggs på individen, då det är individens kompetens och egenskaper som är den huvudsakliga handelsvaran. De flesta anställda arbetar inte tillsammans, utan individuellt alternativt i små grupper på andra företag. På Företaget är det tydligt att individuell frihet värderas högre än hos de två kontrasterande företagen, detta märks till exempel genom Företagets system utan chefer samt konsulternas möjlighet att tillsammans med säljavdelningen själva styra vilka uppdrag de är intresserade av.

Anledningen till överrepresentationen av kvinnor i de mindre tekniskt krävande rollerna är givetvis individuell. Men att det extraarbete och aktiva val dessa roller kräver för kvinnorna inte har en inverkan på området de sedan väljer att utveckla sig inom är ett naivt påstående. Således är valet av karriärsriktning inte lika fritt för alla. Vad som kan kännas som ett resultat av den egna fria viljan påverkas egentligen av flera strukturella faktorer. Att som kvinna befinna sig inom mer tekniska områden kan leda till en diskrepans mellan genusidentiteten och den professionella identiteten. Detta riskerar att skapa osäkerhet, tvivel och ifrågasättande av den egna identiteten (Alvesson & Billing, 1997). De externa påtryckningar och extra *känsloarbete* som krävs på tekniska uppdrag har inte kraften att direkt hindra kvinnor från att ta en mindre teknisk framtidsbana. Men de har kraften att indirekt påverka deras framtid genom att forma vad som känns naturligt (Alvesson & Billing, 1997), och detta är kanske än mer kraftfullt än regler. Kvinnorna befinner sig i samma inkluderande hus som männen, men de är i ett rum en våning ned. Det rummet

ligger på bottenvåningen och har en annan utsikt; en mindre teknisk och mer socialt krävande utsikt.

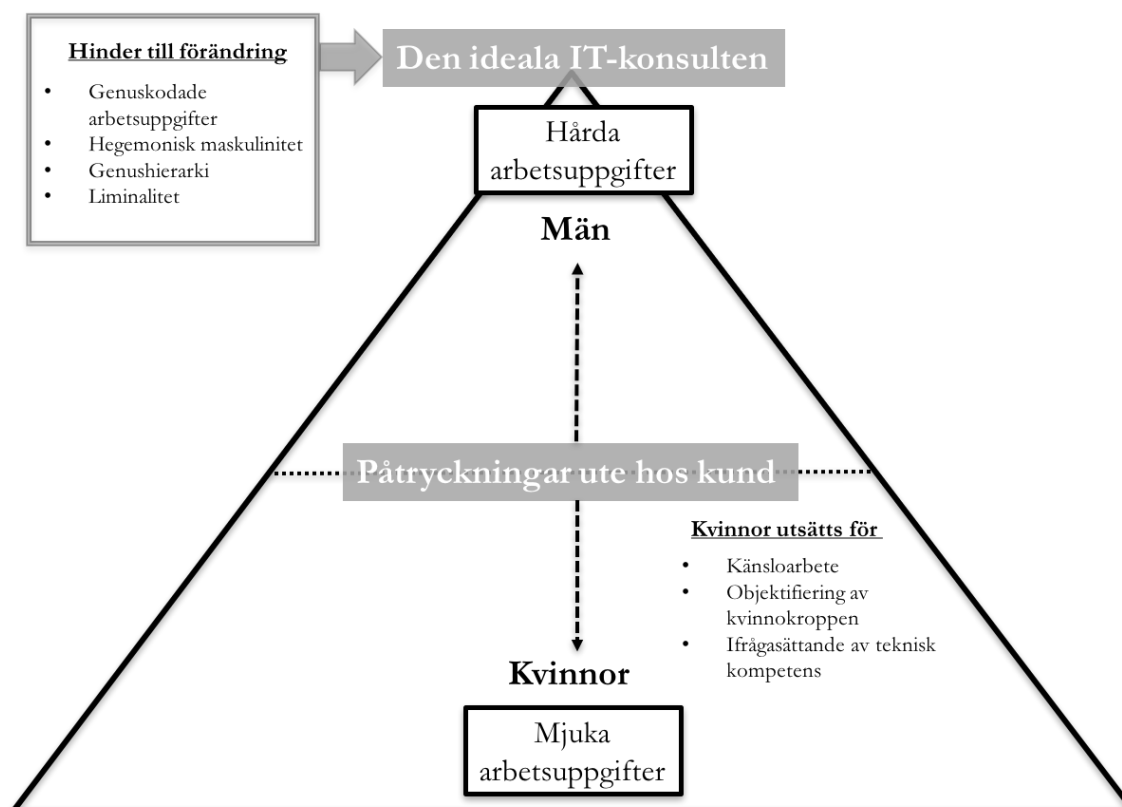
5.2.3 Hinder för förändring av ideal

Konsekvenserna av det *manliga idealet* för en IT-konsult är att det skapas en könsfördelning inom Företaget där kvinnor jobbar med mer sociala och män med mer tekniska områden. De tekniska uppgifterna, och därmed även de som utför dessa har högre status i den inofficiella hierarkin. Detta innebär inte att männen på Företaget har högre lön eller mest officiell makt, utan istället att de har de mest intressanta arbetsuppgifterna (Alvesson & Billing, 1997:92), vilket kan anses vara en minst lika viktig och värdefull aspekt.

Det är de *genuskodade handlingarnas* subtila natur som gör att de är svåra att nå, och därför ofta kvarstår och fortsätter att reproducera genusstrukturer och *genuskodade arbetsuppgifter*. Men det beror också mycket på det faktum att männen ofta, liksom de i denna studie är helt eller delvis omedvetna om hur deras och andras handlingar kan uppfattas som genuskodade, d.v.s. befinner sig i *liminalitet* (Martin, 2001). Utan medvetenheten om den potentiella problematiken av ett beteende finns ingen möjlighet att förändra det. Vidare finns det, även med uppnådd medvetenhet, svagare motiv att förändra något som är privilegierande. De anställda männen på Företaget visade i jämförelse med kontrasterande företagen en noterbart större medvetenhet om genusstrukturer och dess potentiella konsekvenser. En stor del av problematiken ligger dock i att det inte är dessa män kvinnorna spenderar mest tid med i arbetet, utan män de möter hos olika kundföretag, vilka inte påverkas direkt av initiativ som skulle kunna ha en effekt på liminaliteten.

6. Slutsats & diskussion

Bemötande kvinnliga konsulter får på kunduppdrag visar på en stark genuskodning av arbetsuppgifter. Kvinnorna möts av förvåning, skepticism, och ifrågasättande av kompetens i mer tekniska roller, respektive acceptans, uppmuntran och bekräftelse i sociala roller. Därmed blir det tydligt hur teknisk kunskap ses som en maskulin kompetens och social förmåga en feminin kompetens, vilket även bekräftas i tidigare litteratur. En ideal IT-konsult behöver vara både social och teknisk. Trots detta är inte den ideala IT-konsulten genusneutral. De tekniska uppdragen anses vara maskulina, men de anses även vara mer intressanta och värderas högre i den inofficiella hierarkin på Företaget än de sociala feminint genuskodade. Detta påvisar att den ideala IT-konsulten är en man. Denna man antas vara kompetent även när han är tyst, ha idéer värda att lyssna på och behöver inte anstränga sig för att passa in i gruppen.



Figur 2: Illustration av hur det rådande manliga idealet av en IT-konsult skapar en genushierarki på Företaget

Som illustrerat i Figur 2 är konsekvenserna för de kvinnliga IT-konsulterna av detta manliga ideal, det hårdare arbete som de möts av i tekniska roller när de aldrig kan leva upp till idealet till fullo. Detta innefattar det arbetet som krävs för att bemöta högre krav och noggrannare

granskning, det känslöarbete som krävs av mobiliseringen av maskuliniteter och ifrågasättande av identitet som kommer av kraven att både leva upp till det professionella och det kvinnliga idealet. En konsekvens av den inofficiella hierarkin blir även att då det maskulina placeras i toppen och det feminina i botten, reproduceras mäns socialt dominanta position i samhället.

Påtryckningar på kvinnor från tekniska uppdrag mot sociala uppdrag har i den empiriska undersökningen endast skett ute hos kund. Detta skulle kunna bero på en större lojalitet mot och eventuell blindhet för det egna Företaget hos konsulterna, samt att de spenderar mer tid på kunduppdrag. Men det kan också bero på att detta inte sker i samma omfattning på Företaget. Vad som tydliggjordes vid intervjuer med konsulter från de kontrasterande företagen var hur liminaliteten bland männen på Företaget, som först framstod som hög, egentligen var ovanligt låg i jämförelse. Oavsett om påtryckningarna även förekommer på Företaget eller ej påverkas kvinnorna av dessa på sina kunduppdrag, och av samhället i stort, vilket har en inverkan på deras karriärval inom Företaget. Fler kvinnor än män väljer mjukare områden där mer sociala kompetenser och mindre tekniska krävs. Trots att männen på Företaget var ovanligt medvetna om strukturer och kvinnors upplevelser jämfört med konsulterna på de kontrasterande företagen, var de mindre medvetna än kvinnorna på Företaget. Omedvetenheten om genuskodade handlingar är ett hinder för förändringen av genusstrukturer, och en bidragande faktor till att det ses som naturligt att män och maskulina uppdrag placeras i toppen av den inofficiella hierarkin på Företaget. Detta försvåras även av den rådande hegemoniska maskuliniteten i samhället, vilken idealiserar minsta möjliga femininitet, och bidrar till ytterligare ett hinder till förändring, illustrerat ovan i Figur 2.

Ett manligt ideal inom IT-konsultyrket är ett motstånd för att kvinnor söker sig till yrket och väljer att stanna kvar. Utan en förändring av detta kommer utjämningen av könsfördelningen inom branschen troligtvis att gå långsamt trots initiativ för att göra IT mer attraktivt och tillgängligt för kvinnor. Liksom många gånger förr görs misstaget att fokusera på att förändra kvinnors uppfattning och beteende istället för att förändra det motsatta könets beteende och samhällets strukturer. Trots att Företaget har jämnare könsfördelning än branschen bland konsulter, skapas en könsfördelning inom Företaget baserad på uppdrag, där män håller den socialt dominanta positionen. För att förändra det manliga idealet är jämnare könsfördelning till stor hjälp, men ingen verklig förändring sker om inte genusstrukturer och genusroller adresseras, både i branschen men även i samhället i stort. Den högre medvetenhet som hittas inom Företaget är positiv, men konsultbranschens individuella natur och höga kontakt med andra företag gör att det är svårt att skapa förändring i ett företag om de andra står oförändrade. Om

denna medvetenhet hade funnits i majoriteten av företagen i IT-konsultbranschen hade situationen troligtvis sett annorlunda ut.

6.1 Förslag till framtida forskning

Arbetet mot en mer jämställd bransch inom IT-konsultsektorn ökar och kommer sannolikt att fortsätta prioriteras framöver. Detta på grund av både det ökade intresset för jämställdhetsfrågor i samhället och den efterfrågan på kompetens som finns överlag i IT-branschen. Vidare är ett manligt ideal ett viktigt hinder mot att kvinnor väljer att gå in i och stanna kvar i branschen. Mot bakgrund av detta anser vi det oerhört viktigt att fortsätta studera den ideala arbetaren och hur denna påverkar strukturer och kvinnors förutsättningar i branschen.

Till framtida forskning uppmuntras att undersöka idealet av IT-konsulten ur ett mer intersektionellt perspektiv för att se om detta kan öka förklaringsvärdet. Vi uppmuntrar även framtida studier att undersöka om de mönster och strukturer denna studie identifierat hittas inom andra konsultfirmor, men även inom andra branscher, både kvinnodominerade och mansdominerade.

7. Referenser

7.1 Litteratur

- Abrahamsson, L. (2003). *When it became important, it suddenly turned male*. Where have all the structures gone, 253-284.
- Acker, J. (1990). *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*. Gender & society, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (2012). *Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities*. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 31(3), 214-224.
- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (1997). *Understanding Gender and Organizations*. Sage Publications Incorporated.
- Andersen, I. (1998). *Den uppenbara verkligheten. Val av vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Bickman, L., & Rog, D. J. (2008). *The Sage handbook of applied social research methods*. Sage Publications.
- Brinkman, S., & Kvale, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Broadbridge, A., & Simpson, R. (2011). *25 Years On: Reflecting on the Past and Looking to the Future in Gender and Management Research*. British Journal of Management, 470–483.
- Bryman, A., & Bell, E. (2010). *Business research methods*. 23-457.
- Byrne, P., & Lyons, G. (2001.). *The effect of student attributes on success in programming*. In ACM SIGCSE Bulletin, 33(3), 49-52.
- Collier, R. (1998) *Masculinities, crime and criminology*. Sage.

Campbell, D. T. (1975). *"Degrees of freedom" and the case study*. Comparative political studies, 8.2, 178.

Caprile, M., & Pascual, A (2011). *The Move Towards the Knowledge-based Society: a Gender Approach*. Gender, Work & Organization. Business Source Premier. 48-72.

Clayton, K., Beekhuyzen, J., & Nielsen, S. (2012). *Now I know what ICT can do for me*. Information Systems Journal. Business Source Premier. 375-390.

Croasdell, D., McLeod, A., Simkin, M. G. (2011). *Why don't more women major in information systems?*. Information Technology & People, 24(2), 158-183.

Cockburn, C. (1983). *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. Feminist Review.

Collinson, D. L. (1988). *'Engineering humour': masculinity, joking and conflict in shop-floor relations*. Organization Studies, 9(2), 181-199.

Connell, R. W. (1983). *Which way is up?: Essays on sex, class, and culture*. Allen & Unwin Academic.

Connell, R. W., & Connell, R. (2005). *Masculinities*. Univ of California Press.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). *Hegemonic masculinity rethinking the concept*. Gender & society, 19(6). 829-859.

Ely, R., & Padavic, I. (2007). *A feminist analysis of organizational research on sex differences*. Academy of Management Review, 32(4), 1121-1143.

Faulkner, W., & Lie, M. (2007). *Gender in the information society strategies of inclusion*. Gender, Technology and Development, 11(2), 157-177.

Fausto-Sterling, A. (1993). *The five sexes*. The sciences, 33(2), 20-24.

Fondas, N. (1997). *Feminization unveiled: Management qualities in contemporary writings*. Academy of Management Review, 22(1), 257-282.

- Forseth, U. (2005). *Gender matters? Exploring how gender is negotiated in service encounters*. *Gender, Work & Organization*, 12(5), 440-459.
- Gutek, G. L. (1994). *A history of the western educational experience*. Waveland Press.
- Halberstam, J. (1991). *Automating gender: Postmodern feminism in the age of the intelligent machine*. *Feminist Studies*, 17(3), 439-460.
- Hearn, J., & Parkin, W. (2001). *Gender, sexuality and violence in organizations: The unspoken forces of organization violations*. Sage.
- Herriott, R. E., & Firestone, W. A. (1983). *Multisite qualitative policy research: Optimizing description and generalizability*. *Educational researcher*, 12(2), 14-19.
- Hoschild, A. R. (1983). *The managed heart: The commercialism of human feeling*. University of California Press, Berkeley.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. Basic books.
- Kelan, E. K. (2008). *Emotions in a rational profession: the gendering of skills in ICT work*. *Gender, Work & Organization*, 15(1), 49-71.
- Liu, J., & Wilson, D. (2001). *Developing women in a digital world*. *Women in Management Review*, 16(8), 405-416.
- Martin, P. Y. (2001). *Mobilizing Masculinities': Women's Experiences of Men at Work*. *Organization*, 8(4), 587-618.
- Martin, P. Y., Reynolds, J. R., & Keith, S. (2002). *Gender bias and feminist consciousness among judges and attorneys: A standpoint theory analysis*. *Signs*, 27(3), 665-701.

Moore, K., Griffiths, M., Richardson, H., & Adam, A. (2008). *Gendered futures? Women, the ICT workplace and stories of the future*. Gender, Work & Organization, 15(5), 523-542.

Mueller, S. L. (2007). *Gender-based income disparity among self-employed professionals*. Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy, 1(4), 293-307.

Ottemo, A (2015), *Kön, kropp, begär och teknik: Passion och instrumentalitet på två tekniska högskoleprogram*. Göteborgs universitet. Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Pateman, C. (1988). *The Sexual Contract*. Cambridge: Polity.

Peterson, H (2007), *Gendered Work Ideals in Swedish IT Firms: Valued and Not Valued Workers*. Gender, Work & Organization, 14(4), 333-348.

Petersen, A. R., & Petersen, A. (1998). *Unmasking the Masculine: Men and Identity in a Sceptical Age*. Sage.

Petersen, A., (2003). *Research on Men and Masculinities Some Implications of Recent Theory for Future Work*. Men and masculinities, 6(1), 54-69.

Rees, B., & Garnsey, E. (2003). *Analysing competence: Gender and identity at work*. Gender, Work & Organization, 10(5), 551-578.

Smith, L (2013). *Working hard with gender: Gendered labour for women in male dominated occupations of manual trades and information technology (IT)*, Equality, Diversity & Inclusion, 32(6), 592-603.

Thomsson, H. (2010). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Tienari, J., Quack, S., & Theobald, H. (2002). *Organizational Reforms, Ideal Workers' and Gender Orders: A Cross-Societal Comparison*. Organization Studies, 23(2), 249-279.

Trauth, E. M., Nielsen, S., & Von Hellens, L. (2003). *Explaining the IT gender gap: Australian stories for the new millennium*. Journal of research and practice in information technology, 35(1), 7-20.

Trusty, J., Robinson, C. R., Plata, M., & Ng, K. M. (2000). *Effects of gender, socioeconomic status, and early academic performance on postsecondary educational choice*. Journal of Counseling and Development: JCD, 78(4), 463.

Wajcman, J. (1991). *Feminism confronts technology*. Penn State Press.

Williams, J. (2001). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.

Whitehead, Stephen M. (2002) *Men and masculinities: Key themes and new directions*. Polity.

Yin, Robert K. (2009) *How to do better Case Studies*. The SAGE Handbook of Applied Social Research Methods, SAGE Publications, 30-221.

Yin, R. K., (2011) *Qualitative Research from start to finish*, The Guilford Press, 37-182.

Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and methods*. Sage publication, 18.

7.2 Webbäckor, nyhetsartiklar & rapporter

Delin, M., Larsson, L., (2:a april 2015). *IT-branschen hotas av brist på kvinnor*. DN Ekonomi, hämtad 28:e mars 2016, från <http://www.dn.se/ekonomi/it-branschen-hotas-av-brist-pa-kvinnor/>

Den digitala agendan: Fler kvinnor i IT-sektorn skulle höja BNP med 9 miljarder per år inom EU visar ny undersökning. (2013). European Commission, hämtad 5:e maj 2016, från http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-905_sv.htm

Unga kvinnors syn på IT som bransch och yrke 2015, (2015). Insight Intelligence, hämtad 4:e maj 2016, från https://www.iis.se/docs/Unga_kvinnor_och_IT.pdf

Uppföljning av handlingsplanen Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt, (2012). Tillväxtanalys, hämtad 4:e maj 2012, från

https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.1d7fbce414d2f83fc76a07e1/1431506856063/WP_PM_2012_05.pdf

Rehnfeldt, P. (12:e maj 2008). *Kvinnliga konsulter ifrågasätts*, Arbetsliv, hämtad 12:e april 2016, från

<http://www.prevent.se/Arbetsliv/artikel/2008/kvinnliga-it-konsulter-ifragasatts/>

8. Appendix

8.1 Intervjuguide

Denna sektion presenterar de områden som undersöktes under varje intervju. Syftet är att ge en överblick av intervjuinnehållet och en mer detaljerad bild av insamlingen av empirin. Då samtliga intervjuer genomfördes semistrukturerade varierade dock specifika frågor samt bredden på intervjun och fördjupningen inom varje område. Ingen bestämd ämnesordning användes vid intervjuerna, men de sista områdena (område 5 och 6) valde vi att lägga sist för att hinna mjuka upp stämningen med inte lika spända frågor i början.

1. Introduktion

Vi började med att berätta kort om oss själva, uppsatsen samt hur vi kommer att utföra intervjun. Därefter informerade vi personen om att alla företag och personer kommer att vara anonyma, och frågade om vi fick tillåtelse att spela in i syfte att med säkerhet kunna använda korrekt empiriskt material. Vidare fick personen tillfälle att ställa frågor till oss innan intervjun började.

2. Bakgrund & IT-intresse

Detta område behandlade intervjupersonens utbildningsbakgrund, tidigare professionell erfarenhet inom IT, samt det tidigare och nuvarande personliga intresse av IT. Även frågor för att lokalisera de underliggande faktorerna, såsom valet av utbildning och yrke behandlades. Syftet med området var att få en uppfattning av personens relation till IT, men också att skapa en avslappnad stämning och bygga förtroende. I den mån det var intressant ställdes följdfrågor inom dessa områden.

- Vad har du för utbildning och tidigare erfarenhet?
- Hur kommer det sig att du blev intresserad av att jobba inom IT?
- Hur länge har du jobbat på Företaget/kontrasterande företag och vad har du för uppdrag?
- Hur kommer det sig att du började jobba på Företaget/kontrasterande företag?
- Vad är det bästa och sämsta med ditt jobb?

3. En ideal IT-konsult på Företaget/kontrasterande företag

För att få en uppfattning av individernas åsikterna kring hur en ideal IT-konsult är ställdes frågor kring vilka kompetenser som krävs för att prestera bra i sin yrkesroll. Vad som också togs upp var vilka kompetenser personen själv upplevde sig vara duktig på, eller behövde utveckla.

- Vilka kompetenser krävs för att göra ditt jobb?
- Hur är dina kollegor på Företaget/kontrasterande företag?
- Tror du detta skiljer sig från IT-branschen i övrigt?
- Hur är en bra IT-konsult?
- Vad var bilden av en IT-konsult innan du började jobba och hur väl stämmer den överens med din nuvarande bild?

4. Företagskultur

I denna del fick intervjupersonen väldigt fritt beskriva sitt företags kultur och personerna som arbetade där. Syftet med detta var att se om och hur uppfattningarna av kulturen skiljer sig, samt att få en djupare bild av vad Företaget värderar hos sina anställda.

- Vad tycker du om Företagets system utan chefer? (för kontrasterande företag: Hur ser systemet ut med chefer?)
- Hur fungerar feedbacken mellan kollegor?
- Hur skulle du beskriva kulturen inom Företaget/kontrasterande företag?

5. Könsfördelningen i IT-branschen

Fokus i detta område låg på vad personernas tankar och reflektioner kring mansdominansen i IT-branschen och hur detta hade påverkat dem. Tanken var att på ett försiktigt sätt börja ganska öppet och sedan låta intervjun gå in på fler frågor om jämställdhet och könsroller.

- Vad tycker du om att Företaget har ett stort fokus på jämställdhet?
- Ser du några tecken på att kvinnor och män jobbar inom olika områden i IT-konsultyrket?
- Varför tror du det?

6. Ökad jämställdhet

Denna del behandlade personens åsikter om jämställdheten bör öka i branschen och på Företaget/kontrasterande företag, hur detta ska ske, samt reflektioner om varför den nuvarande fördelningen ser ut som den gör.

- Vad tycker du om att Företaget har ett stort fokus på jämställdhet?
- Vad tror du krävs för att det bli mer jämställt i branschen och på Företaget/kontrasterande företag?
- Vilka åtgärder/initiativ för jämställdhet ger mest? (På Företaget/kontrasterande företag och i övrigt)

7. Övrigt

En del av intervjun var avsedd för att gå djupare in på intressanta ämnen som nämnts ytligt eller ottydligt tidigare under intervjun. Detta kunde användas för att till exempel bekräfta eller förtydliga ståndpunkter, eller för att be om exempel på upplevelser.

8.2 Mailutskick till konsulter på Företaget

Hej !

Vi är två tredjeårsstudenter på Handelshögskolan i Stockholm som under våren skriver vår kandidatuppsats inom management. Vi är väldigt intresserade av Företagets framstående satsningar på jämställdhet inom IT-branschen, och har tillsammans med vår kontaktperson kommit fram till att vår uppsats kommer att vara en kvalitativ casestudie på Företaget, med syfte att undersöka bilden av en IT-konsult.

För att få en uppfattning om detta hoppas vi att de kommande två veckorna få träffa några IT-konsulter på Företaget för att ställa lite frågor kring området. Vi har full förståelse för ert fullspäckade tidsschema, och kan därför vara väldigt flexibla med tid och plats för intervju.

Om inte tid finns att träffas under kontorstid kan vi förslagsvis ses över lunch nära er arbetsplats, eller under restid etc. Är detta något du skulle ha tid för? Har du frågor till oss, mejla eller ring gärna.

Ha en fortsatt trevlig dag!

Mvh

Fredrika Norén & Alex Torgersson