



Profileringsarbete för jämställdhet inom IT-organisationer

Linda Sandström
Sara Brulin

Abstract

During our formative years, technology has always had a natural part of everyday life, and for us technology has never been particularly gendered. If this depends on the climate and the attitude of our homes, ourselves, the combination of both or something completely different is a question we have asked ourselves at times. But our approach to technology does not seem as obvious to all women, and today the IT industry is heavily dominated by men. This has meant that we have asked the question whether there is any underlying reason why so few women opt for IT courses? Is there a link between how different IT organizations profiles and the prevailing gender ratio? The purpose of this study is to investigate whether there is any connections between how IT organizations are related to gender issues and how the structures, attitudes and gender actually looks like in the IT industry today, and how this can be seen in their branding efforts. We have determined this by doing a qualitative study where we examined how five different organizations located in Umeå profiles themselves to attract both men and women. The results we have found in our study focus a lot on driving forces and the importance of awareness of gender equality and that this in turn can be seen through the profiling work. Furthermore, the results show that people's view of technology is a critical factor in study and career choices, and that organizations are more or less responsible in how they might affect this. Finally, the study has also shown that active profiling actually makes a difference on the issue of attracting men and women.

Förord

Vi vill passa på att rikta ett stort tack till vår handledare Anna Croon Fors på Institutionen för informatik för den tid och engagemang hon bidragit med under denna kurs. Hon har varit ett enormt stöd genom hela arbetet och ständigt funnits till hands då vi haft frågor eller behövt bolla idéer. Vi vill även tacka samtliga respondenter och organisationer som genom sitt deltagande möjliggjort detta arbete och vidare höjt kvalitén på resultatet.

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering.....	2
1.3 Syfte.....	2
1.4 Avgränsning	3
2 Metod och genomförande	4
2.1 Vår studie	4
2.1.1 Forskningsetik	6
2.2 Urval	6
2.3 Datainsamling.....	7
2.4 Databearbetning	9
2.5 Kritik av metod, urval och källor	10
2.5.1 Metod- och urvalskritik.....	10
2.5.2 Källkritik	11
3 Profileringsarbete ur olika perspektiv	12
3.1 Från filosofi till praktik	12
3.2 Jämställdhet som standard	13
3.3 Människor och teknik.....	14
3.3.1 Sociomaterialitet	14
3.3.2 Teknologiska ramar	15
3.3.3 Konstruktionen av kön och teknik.....	16
3.4 Om vikten av manlig feminism.....	17
3.5 Jämställd IT – för ökad tillväxt	19
4 Profileringsarbete för jämställdhet inom IT-organisationer	21
4.1 Profil och identitet	21
4.2 Standardiseringsarbete.....	23
4.3 Synsätt på människor och teknik	24
4.3.1 Förhållanden mellan kön och teknik	26
4.4 Medvetenhet, ansvar och manlig feminism	27
4.5 Arbetsmiljö och rekrytering för jämställdhet	28
5 Jämställdhet genom profileringsarbete?	31
5.1 Att bidra till jämställdhet genom profileringsarbete	31
5.2 Praxis eller prat om praxis?	34
5.3 Olika uppfattningar om teknik	35

5.4 Vikten av drivkrafter och medvetenhet	36
5.5 Bra mix för bättre arbetsmiljö	38
6 Avslutande reflektion	40
7 Referenser	42
7.1 Böcker	42
7.2 Vetenskapliga artiklar	42
7.3 Övrigt material	43
Bilagor	
Bilaga 1 - intervjuguide	

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Under vår uppväxt har teknik alltid haft en naturlig roll i vardagen, både i våra hem, privat och i skolan. För oss har teknik aldrig varit särskilt könsbundet, det var i alla fall inget som vi reflekterade över förrän vi blev äldre. Om detta beror på klimatet och attityden i våra hem, på oss själva, på kombinationen av de båda eller på något helt annat är en fråga vi ställer oss ibland. Vi fick ytterligare anledning att utveckla denna frågeställning när vi sökte till det Systemvetenskapliga programmet med inriktning mot design, interaktion och innovation på Umeå universitet. I vår värld var teknik något majoriteten av vår generation hade god vetskap om och stort intresse av oavsett kön, och därför förväntade vi oss och såg fram emot en relativt jämn könsfördelning i den klass vi skulle börja i. Efter första skoldagen kunde vi med förvåning och till viss del besvikelse konstatera att det endast fanns 4 st. kvinnor i klassen.

Enligt den sammanställda statistiken över kursregistreringar för det Systemvetenskapliga programmet på Umeå universitet, har andelen kvinnor dock ökat de senaste fyra åren. Höstterminen 2008 var det 12 % kvinnor, höstterminen 2009 var det 16,3 % kvinnor, samma termin 2010 var det 22,45 % kvinnor och höstterminen 2011 var det 34,7 % kvinnor som registrerades på programmet. Dock utesluter statistiken studenter som tagit avbrott från studier samt de som läst fristående kurser, vilket kan resultera i att siffrorna inte stämmer överens med hur det sett ut i verkligheten. Trenden är dock positiv och kanske ett resultat av att IT-branschen blivit mer uppmärksam under de senaste åren.

Inför höstterminen 2007 gjorde Lunds universitet en satsning med syftet att locka fler kvinnor till det Systemvetenskapliga programmet då de ansåg att intresset var alldeles för lågt (Eeg-Olofsson 2008). Satsningen, som gick ut på att låta kvinnan vara ansiktet utåt, har resulterat i att könsfördelningen på programmet nu förändrats och andelen kvinnor ökat. Ökningen visade sig redan till höstterminen 2007, då antalet kvinnor på programmet var 30 st. och utgjorde 27 % av totala antalet studenter. Institutionen för informatik på Lunds universitet valde således att lyfta fram de kvinnor som fanns inom området, vilket visade sig genom att det var kvinnor som fick gå ut till gymnasieskolorna och informera om utbildningen, vidare var det kvinnor som lyftes fram i annonser och i olika informationsmaterial (Eeg-Olofsson 2008).

Under hela studietiden har den känsla vi fick första skoldagen hängt med lite i bakgrunden, för att ibland komma fram och göra sig synlig när ämnet kommit på tal eller när liknande situationer uppstått. Fler frågor har också dykt upp med tiden när det gånng på gång varit en man som hållit i en gästföreläsning, en man som berättat vad han arbetar med under ett studiebesök på ett företag och ofta även en man som fått det där chefsjobbet på det där stora IT-företaget. Många i vår klass och på dessa företag har nog inte reflekterat över att det varit såhär och kanske spelar sådana här "små detaljer" ingen roll egentligen, eller så är det helt avgörande för människors studie- och yrkesval utan att vi vet om det. Nu när det blivit dags för oss att söka jobb har vi funderat kring och varit extra uppmärksamma på dessa "små detaljer" och om de spelar någon roll eller inte.

I en studie genomförd av Nicolajsen, Sørensen och Schultz (2008) med fokus på kvinnor presenteras olika faktorer som kan påverka dem i deras val av studieinriktning och yrke. Bland annat diskuteras vikten av förebilder:

First of all female role models are important to show that it is possible for women to actually survive and function well in this environment, both as students and as teachers, or working within the area with success. Secondly female role models and especially young female role models are important to female students as they signal that a similar person has made it. (Nicolajsen et al., 2008, s. 5)

Vidare skriver författarna om hur kvinnor kan känna sig fångade i en studiemiljö som domineras av män, vilket kan resultera i en upplevd marginalisering. Detta skapar i sin tur vissa utmaningar som kvinnliga studenter dagligen får ta sig an på universitetet, menar de.

Forskning med fokus på att försöka hitta orsaker till varför vi väljer de yrken och utbildningar vi gör är viktig. Likaså är arbetet med att stödja och lyfta fram kvinnor inom olika yrken, men vi anser att det kanske är ännu viktigare att försöka ta reda på hur alla människor tillsammans kan arbeta för jämställdhet genom att tänka på detaljer. Vi ska komma ihåg att dessa detaljer finns precis överallt i samhället men i vårt fall intresserar vi oss för hur de yttrar sig inom IT-branschen.

1.2 Problemformulering

Den starka relation till teknik som vi båda haft med oss sedan barnsben verkar inte vara lika självklar för alla kvinnor, och som det ser ut idag är IT-branschen starkt mansdominerad. Detta har gjort att vi ställt oss frågan om det finns det någon bakomliggande orsak till varför så få kvinnor väljer IT-utbildningar? Finns det till exempel någon koppling mellan hur olika IT-organisationer profilerar sig och den rådande könsfördelningen? I dagsläget har majoriteten av alla organisationer en utarbetad plan för hur de ska skapa en mer jämställd arbetsplats, men påverkar detta verkligen arbetet med jämställdhet? Innebär planen att handling faktiskt sker? Utifrån dessa argument har vi därför valt att fokusera på följande frågeställning i vårt examensarbete:

- Hur arbetar IT-organisationer med profilering för att locka till sig både män och kvinnor?

1.3 Syfte

Syftet med vår studie är att undersöka om det finns något samband mellan hur IT-organisationer förhåller sig till jämställdhetsfrågor och hur strukturerna, attityderna och könsfördelningen faktiskt ser ut inom IT-branschen idag. Detta tänker vi göra genom att titta på likheter och olikheter mellan organisationer för att ta reda på om drivkrafter, syn på teknik, ojämn könsfördelning på arbetsplatsen samt standarder påverkar arbetet med jämställdhet inom branschen.

Som en följd av detta vill vi uppmärksamma IT-organisationer på att upplevelsen av deras profileringsarbete kan vara en avgörande faktor för människor, och i synnerhet unga

människor, i deras studie- och yrkesval. Där har vi också en önskan om att vårt intervjuarbete och även vår uppsats ska starta en tankeprocess hos IT-organisationer i deras arbete med profilering och rekrytering, men också i deras förhållningssätt till jämställdhet, i form av strukturer och processer. Detta för att om möjligt skapa en större medvetenhet, påverka attityder och förmedla budskapet om att varje individ har ett stort ansvar i denna fråga.

1.4 Avgränsning

När vi kom på idén till vårt examensarbete hade vi som vision att ta kontakt med IT-organisationer som kommit väldigt långt respektive mindre långt i arbetet med jämställdhetsfrågor, för att sedan göra en jämförelse av de olika arbetssätten företagen emellan. Denna plan var dock något vi förkastade relativt snabbt då vi insåg att tiden inte skulle räcka för att få ett bra och representativt resultat. Vi insåg även problematiken med att i förtid veta huruvida en organisation arbetar bättre eller sämre med jämställdhet då detta är relativt och en mängd faktorer spelar in. Därför valde vi istället att fokusera på att försöka hitta likheter och olikheter i organisationernas arbete med profilering och valde ut ett antal respondenter som vi ansåg vara representativa och som fick delta i studien. Detta utvecklas vidare i avsnitt 2 - Metoder och genomförande.

Till en början var vi inne på att ta kontakt med studenter som läser eller har läst program tillhörande Institutionen för informatik på Umeå universitet, detta för att få höra deras bild av hur de uppfattar organisationers profileringsarbete. Med rädsla för att examensarbetet skulle bli spretigt, och därav svårt att knyta ihop, valde vi att förkasta den idén då vi även ansåg att kvalitén på arbetet skulle försämrats. Vi beslutade oss sedan för att ta kontakt med en person på en organisation för att inledningsvis genomföra en pilotintervju innan arbetet med de mer strukturerade intervjuerna tog vid. Detta för att få vägledning, en möjlighet att orientera oss i ämnet samt skapa idéer för det fortsatta arbetet.

När vi skriver om personer i vår uppsats där vi anser att könet inte har betydelse har vi valt att benämna dessa som *hen*, *hens* samt *henom*. *Hen* är ett svenskt könsneutralt pronomen som också kan vara ett kortfattat alternativ till *han eller hon*. *Hens* är i detta fall ett alternativ till *hans eller hennes* och *henom* är ett alternativ till *honom eller henne*.

2 Metod och genomförande

En metod beskrivs av Holme och Solvang (1997) som ett redskap att tillämpa för att lösa problem och skapa ny kunskap. Beroende på vilken typ av studie vi utför kan vi använda oss av antingen en kvantitativ eller kvalitativ metod som på olika sätt speglar studiens frågeställning. Då vi avser att studera profileringsarbete inom IT-organisationer har vi valt att göra en kvalitativ intervjustudie där vi undersöker hur fem olika organisationer belägna i Umeå arbetar med profilering för att locka till sig både män och kvinnor. Syftet med vår studie är att undersöka om det finns något samband mellan IT-organisationers förhållningssätt till jämställdhetsfrågor och hur strukturer, attityder och fördelning mellan könen ser ut på IT-arbetsplatser idag. För att ta reda på detta kommer vi studera likheter och olikheter mellan organisationer, om respondenterna resonerar på samma sätt eller om de har olika sätt att prata om de teman vi presenterar. Detta för att om möjligt kunna dra slutsatser om samband och kanske se tydligare mönster i de förhållningssätt vi nämnt ovan.

Vår studie syftar till att skapa förståelse vilket en kvalitativ intervjustudie bidrar till. Genom att utföra intervjuer skapar vi en närhet till de personer som intervjuas och deras omgivning (Holme & Solvang 1997). Intervjuobjektet kan antingen vara en person som befinner sig i en företagsmiljö, en så kallad respondent, alternativt en utomstående person som då kallas informant. Det är studiens tema som styr valet av intervjuobjekt och då vi vill intervjua personer som befinner sig i den företagsmiljö vi studerar har vi använt oss av respondenter.

Genom vår kvalitativa intervjustudie får vi möjlighet att hitta de drag som sticker ut från mängden, det vill säga likheterna och olikheterna inom organisationerna, vilket bidrar till att skapa ett så stort djup som möjligt i vår studie. På så sätt genereras en helhetsbild av sammanhanget och förståelsen ökar för de sociala processer som utspelar sig i den miljö respondenten befinner sig i, samt för de samband som finns mellan de olika delarna inom och utanför organisationen. Nedan presenterar vi hur vår studie och intervjuguide vuxit fram samt de forskningsetiska frågor vi tagit hänsyn till.

2.1 Vår studie

Vi har således valt att göra en kvalitativ intervjustudie för att undersöka hur IT-organisationer arbetar med profilering för att locka till sig både män och kvinnor. Vi har utfört intervjuer med fem respondenter på fem organisationer belägna i Umeå som samtliga arbetar och delvis eventuellt ansvarar för rekryterings- och profileringsarbete inom sin organisation. Utöver detta har vi valt ut och tagit del av artiklar, böcker och annat material som på olika sätt är relaterade till IT, profileringsarbete och jämställdhet.

Då syftet med intervjuerna var att framkalla förståelse och ge en grund för studiens frågeställning lät vi respondenterna uttrycka sina egna uppfattningar i en informell konversation, och på så sätt undvek vi en för stor styrning från vår sida (Hartman, 1998; Holme & Solvang, 1997). Vi anser att detta upplägg gynnade vår studie eftersom intervjuerna gav oss möjligheten att få en inblick i hur de olika organisationerna idag arbetar med profilering för att locka till sig både män och kvinnor. Med den närhet vi skapade till respondenterna fick vi även en chans att observera reaktioner och uttryck eftersom frågor om

jämställdhet i många fall enbart handlar om prat, och väldigt lite om handling. Det är lätt att peka på ett papper och berätta hur aktivt det arbetas med jämställdhet medan praktiken kan se helt annorlunda ut. Vi menar att vi i vissa situationer fick vara med om detta då reaktioner och uttryck avslöjade en viss grad av nervositet och obehag, vilket gav oss känslan av att den bild som målades upp inte riktigt stämde överens med verkligheten.

Innan intervjustudien gjorde vi en pilotintervju som gick ut på att få en allmän uppfattning om profileringsarbete vilket gav oss det material vi behövde för att kunna identifiera de teman vi ansåg vara relevanta för vår studie, och vidare även en uppfattning om hur det känns att utföra en intervju. Yin (2003) menar att pilotintervjun kan hjälpa till att förfina planer för datainsamlingen och kan i vissa fall vara den viktigaste intervjun; ”The pilot case study can be so important that more resources may be devoted to this phase of the research than to the collection of data from any of the actual cases” (Yin, 2003, s. 79). Intervjun var även hjälpsam om vi ser till den efterföljande bearbetningen av intervjumaterialet, då intervjun gav oss en chans att testa den tekniska apparaturen. Utifrån detta gick det att se vad vi behövde förändra till följande intervjuer gällande röstläge och tydlighet, vilket även Kvale (1997) menar är en viktig del. Under pilotintervjun diskuterade vi bland annat olika uppfattningar kring vikten av profilering, jämställdhet samt om rekrytering och arbetsmiljö. Vi kom även in på kvinnliga nätverk och hur olika synsätt på teknik kan variera beroende på individ. Samtalet var otroligt värdefullt för det fortsatta arbetet, både gällande innehåll och att det påminde oss om att inte prata i mun på varandra eller ställa ledande frågor. De ämnen vi diskuterade lade sedan grunden för den intervjuguide vi utformade till de fortsatta intervjuerna.

För att skapa struktur till våra intervjuer utformade vi en intervjuguide där ett antal teman som rörde ämnet förutbestämdes, detta eftersom graden av standardisering och struktur i en kvalitativ intervju är låg. Intervjuguiden gjorde det enklare för både oss och respondenterna att hålla sig till ämnet och vi minskade därmed även risken för att informationen skulle bli irrelevant för studien, vilket Hartman (1998) menar är viktigt. De teman vi valde att ta upp under våra intervjuer fokuserade på profilering, rekrytering och jämställdhet (se detaljer i bilaga 1 - Intervjuguide). Vi lät även respektive respondent få tala allmänt om hur organisationen ser ut samt hens roll inom organisationen. Vid temat profilering fokuserade diskussionen på hur företaget tänker kring urval vid olika slags aktiviteter som handlar om att visa upp sitt företag. Vid temat som handlade om rekrytering diskuterade vi hur företaget resonerar kring rekrytering, vidare hur de tänker när de lockar folk, vikten av förebilder och slutligen människors syn på teknik. Vid det sista temat, som handlade om jämställdhet, diskuterade vi hur företagets arbete kring jämställdhet ser ut, vidare *om* och *hur* de anser att arbetsmiljön påverkas av en ojämn könsfördelning. De teman vi fastställde efter pilotintervjun lade även grunden till de områden vi presenterar i avsnitt 3, vilka är: Från filosofi till praktik, Jämställdhet som standard, Människor och teknik, Om vikten av manlig feminism, samt Jämställd IT - för ökad tillväxt. Anledningen till att vi valt dessa områden utvecklar vi i avsnitt 2.3.

Vi anser att en god stämning har rådit mellan oss och respondenterna under intervjuerna vilket även medfört att vi fått ut den information vi behövt till vår studie. Detta beror på att vi planerade och tematiserade intervjuerna på rätt sätt vilket bidrog till att en hög grad av tillit

skapades mellan oss och respondenterna. Vi har varit medvetna om att interna och externa faktorer kan påverka intervjuerna och har av den anledningen förberett oss i den mån det gått för att undvika en negativ påverkan.

2.1.1 Forskningsetik

Innan vi påbörjade vår intervjuundersökning diskuterade vi igenom ett antal etiska frågor, detta eftersom det personliga samspelet i intervjun alltid inverkar på den intervjuade (Kvale 1997). Dessa moraliska implikationer kan diskuteras i relation till de tre etiska riktlinjerna informerats samtycke, konfidentialitet och konsekvenser. "Forskningsetik handlar om att man är tydlig när det gäller vilken form av överenskommelse man gör med sina undersökningsspersoner eller kontaktpersoner" (Bell, 2006, s. 55).

Den första handlar om att undersökningsspersonerna informeras om undersökningens upplägg, generella syfte samt risker och fördelar med deltagandet. Innan samtliga intervjuer fick respondenten kort information om oss, veta vilken utbildning vi läste samt att det var vårt examensarbete vi skrev. De fick veta att vi genomförde en studie och de fick information om syftet med vår intervjuundersökning. Den andra riktlinjen rör konfidentialitet och betyder att privat data som kan knytas till personerna som intervjuas *inte* kommer att redovisas (Kvale 1997). Även detta informerade vi om på förhand genom att upplysa respondenten om att namn på intervjupersoner och organisationer ej skulle presenteras i uppsatsen. Varje respondent tillfrågades också om de godkände inspelning av ljud under intervjun och då informerade vi även om att inspelningarna skulle transkriberas, endast vara tillgängliga för oss samt raderas efter avslutad studie. En respondent frågade särskilt på vilket sätt inspelat material skulle användas varpå vi då betonade ovan nämnda resolutioner för honom. Den tredje etiska riktlinjen handlar om att uppmärksamma konsekvenserna av deltagandet i en undersökning, både gällande den möjliga skadan för undersökningsspersonerna men också för de förväntade fördelarna med deltagandet (Kvale 1997). Våra respondenter fick information om att vår uppsats skulle publiceras och finnas tillgänglig för alla om de var intresserade av att ta del av den. Information om övriga konsekvenser valde vi att utelämna med hänsyn till studies syfte samt dess relativt ringa omfattning.

2.2 Urval

Vid vår pilotintervju fick vi rekommendationer om ett antal personer inom några organisationer vi kunde ta kontakt med, vilket vi även gjorde. Om dessa inte hade möjlighet att ställa upp bad vi dem rekommendera oss vidare vilket de gjorde. Att välja de personer som är lättast att få tag i kallas tillfällighetsurval eller bekvämlighetsurval (Holme & Solvang 1997). Fördelarna med denna urvalsmetod är dess enkelhet, att den är användbar vid begränsade resurser (Hartman 1998). Nackdelarna är risken för ett icke representativt resultat (Hartman, 1998; Holme & Solvang, 1997). I vårt fall ville vi välja ut den person inom varje organisation vi hoppades skulle ha mest kunskap inom området för vår undersökning, så att denna person i största möjliga mån skulle ge en heltäckande bild av företaget. Dessa kvalitativa urval kännetecknas av att om en bestämd kunskap eftersöks väljer vi att intervjua de personer som kan ge oss den kunskapen (Hartman 1998). Kombinerat med det valdes de personer som fanns att tillgå på respektive företag, det vill säga de som hade tid och

möjlighet att träffa oss. Att gå tillväga på det sätt vi gjorde kan också kallas för snöbollsurval, vilket är en variant av bekvämlighetsurval och går ut på att någon eller några individer väljs och sedan får hen förmedla vidare kontakter (Hartman 1998). Vi hade dock en ständig tanke om att få en bra spridning mellan dessa organisationer gällande sektor, storlek, och inriktning. Detta då vi anade att det kan ha betydelse på vilket sätt de är vinstdrivande, om det är en stor eller liten arbetsplats sett till antalet anställda och hur hög teknisk nivå de arbetar på. Med vinstdrivande menar vi att mål och riktlinjer kan variera beroende på om organisationen tillhör privat eller offentlig sektor.

De strategier vi har använt oss av i vår studie är en kombination av ändamålsenligt urval och tillfällighetsurval/bekvämlighetsurval. Detta eftersom det vid insamling av data bör användas ett flertal urvalsstrategier för att tillåta så många relevanta begrepp som möjligt att framkomma (Hartman 1998). Då vi ville få en inblick i företagets profileringsarbete ansåg vi att dessa urvalsmetoder skulle vara fullvärdiga, detta eftersom vi var ute efter en relativt generell bild som inte krävde en kvantitet av intervjuobjekt på varje företag. Något vi inte tänkte på till en början men som vi insåg under intervjuperiodens gång var att det kunde vara värdefullt att respondenterna var både kvinnor och män då jämställdhetsfrågor berör alla människor. Därför såg vi till att få träffa en så jämn blandning som möjligt vilket även gjorde hela intervjustudien roligare tycker vi.

Vi kommer nedan beskriva de olika organisationerna och hur vi gick tillväga för att välja ut och komma i kontakt med våra intervjupersoner samt hur arbetet med att boka in intervjuer gick till. Vi kommer även beskriva hur vi planerade och genomförde intervjusituationerna.

2.3 Datainsamling

Den första organisationen vi besökte, och där vi även gjorde vår pilotintervju, kallas Systemutvecklarna AB och arbetar med högkvalitativa IT-konsulttjänster. Efter att vi utfört intervjun med respondenten på Systemutvecklarna AB gav hen oss tips om tre organisationer i Umeå vi skulle kunna ta kontakt med, och vidare kontaktpersoner på dessa företag.

Utifrån tipsen började vi sedan med att skicka mail till dessa personer och fick väldigt snabbt svar från två av dem där den ena meddelade att hen kunde ställa upp på en intervju medan den andra skickade oss vidare till en medarbetare. Den tredje personen fick vi inte svar ifrån, vilket gjorde att vi sökte upp honom på annat sätt och bokade in en intervju. Den person som skickade oss vidare återkom senare och meddelade att det inte fanns någon hos dem som hade möjlighet att ställa upp på en intervju.

Via bekanta fick vi sedan ett tips om en person på en fjärde organisation som vi ringde upp, men hen hade ingen möjlighet att ses och hänvisade oss därför vidare till en kollega som i sin tur tipsade om ett antal personer vi kunde ta kontakt med. Vi ringde upp en av dessa och hen meddelade att hen kunde ställa upp, så vi bokade in en intervju.

Slutligen mailade vi ytterligare en organisation för att boka in en femte intervju, vi blev då hänvisade vidare men fick sedan inget svar. Via en annan bekant tog vi då kontakt med en person på en annan organisation, först genom att skicka ett mail men efter personens önskan ringde vi upp honom och kunde då boka in en intervju. Då vi i vår studie varken valt att nämna organisation eller respondent vid namn har vi istället hittat på fiktiva sådana. Dessa

namn ger en idé om vilket område organisationerna har sitt fokus inom och/eller vilken syn på teknik vi uppfattar att de har. En kortare beskrivning av dem ges nedan.

Som vi nämnt tidigare kallas den första organisationen vi besökte Systemutvecklarna AB vilka arbetar med högkvalitativa IT-konsulttjänster. Den andra organisationen vi besökte heter Teknikkonsulterna AB och är en organisation som fokuserar på IT- och produktutvecklingstjänster. Den tredje har vi valt att kalla Process & Tjänst AB vilken är en organisation som tillhandahåller IT-tjänster och ansvarar för telefonservice. Den fjärde kallar vi Tekniknördarna AB vilken är en relativt liten organisation som arbetar med systemlösningar för verksamhetsstyrning och beslutsstöd. Den femte och sista organisationen kallar vi IT-stöd & Lösningar AB vilka arbetar med utveckling, upphandling, installation, drift och förvaltning av datorer, nätverk och tillämpningssystem.

	Systemutvecklarna AB	Teknikkonsulterna AB	Process & Tjänst AB	Tekniknördarna AB	IT-stöd & Lösningar AB
Antal anställda	130 personer	150 personer	80 personer	30 personer	200 personer
Fördelning mellan kön i %	M: 72 % K: 28 %	M: 75 % (ca) K: 25 % (ca)	M: 75 % (ca) K: 25 % (ca)	M: 93 % K: 7 %	M: 60 % (ca) K: 40 % (ca)

Tabell 1: Tabellen visar antalet anställda samt könsfördelningen på de organisationer vi undersökt. Tre av de fem organisationerna hade ingen exakt procentandel tillgänglig under intervjun, utan uppgav en ungefärlig andel.

Den statistik vi fått ta del av och som presenteras i tabellen ovan säger inget om hur procentandelarna är fördelade över organisationerna, till exempel om kvinnorna på Teknikkonsulterna AB arbetar med personal- och administrativa frågor eller om de arbetar som tekniker och programmerare, vilket vi är medvetna om och har i åtanke.

Vid samtliga intervjuer besökte vi organisationerna, vilket gjorde att vi inte kunde påverka valet av lokal. Vi fick dock tillträde till avskilda rum vilket gjorde att samtliga intervjuer kunde utföras ostört. Vi beslutade oss väldigt snabbt för att svara för varannan intervju eftersom prat i mun på varandra på så sätt skulle kunna undvikas. Beslutet innebar att den som hade ansvaret ställde frågor och höll i diskussionen, medan den av oss som inte ansvarade kunde fokusera på att lyssna och anteckna. Vidare lägga mer fokus på att observera respondentens reaktioner och uttryck eftersom detta kan vara svårt att snappa upp om fokus ligger på att ställa frågor och hålla diskussionen flytande. Vi anser även att detta upplägg gjorde att respondenten inte behövde känna sig förvirrad över vem som skulle ställa frågan och av den anledningen tappa fokus. Intervjuerna gav oss även tillfället att uppmärksamma de olika organisationerna på att profileringsarbete är en viktig del för att påverka män och kvinnor i deras studie- och yrkesval.

Som vi nämnt i avsnitt 2.1 lade de teman vi fastställde efter pilotintervjun grunden för de fem forskningsområden vi presenterar i avsnitt 3. De valda områdena bygger på att de innehåller intressanta och viktiga aspekter som kan kopplas till hur organisationer bör tänka när det kommer till profilering för att locka till sig både män och kvinnor. I avsnitt 3.1, Från filosofi till praktik, menar vi till exempel att profilering har mycket med filosofi och praktik att göra, på det sättet att en organisation måste ha i åtanke att de två begreppen bör gå hand i hand för att profileringen ska bli lyckad. Avsnitt 3.2, Standardiseringsarbete, handlar om jämställdhet som standard. Anledningen till att vi valt att undersöka detta område är att vi anser att standarder inte alltid leder till handling, vilket gör att arbetet för att uppnå jämställdhet fallerar. Vi anser vidare att området som berör människa och teknik är en viktig aspekt då vi kommer till frågan om jämställdhet eftersom det i dagsläget finns väldigt mycket förutfattade meningar om vem som bör vara intresserad av teknik och på vilket sätt. Vikten av manlig feminism är även det ett intressant område då IT-branschen idag är mansdominerad och att det därför krävs manliga drivkrafter och engagemang för att lyfta fram kvinnan inom branschen. Slutligen anser vi att Jämställd IT för ökad tillväxt är ett viktigt område att beröra eftersom det visar att det finns ett värde i att utforma en profil som inte bara lockar män, utan även kvinnor. Sammanfattningsvis har vi således valt dessa fem områden eftersom vi anser att de ligger till grund för hur en organisation bör tänka och agera kring profilering för att locka till sig både män och kvinnor.

2.4 Databearbetning

Vad gäller bearbetning av kvalitativa intervjuer sker all form av strukturering och organisering efter att insamlingen är avslutad (Holme & Solvang 1997). I och med detta blir arbetet mer omfattande eftersom det inte går att analysera materialet direkt, till skillnad från exempelvis enkätundersökningar som används i kvantitativa metoder där resultatet presenteras direkt på papperet.

Vi valde att spela in intervjuerna vi utförde med den inbyggda diktafonen i våra mobiltelefoner vilket gjorde att bearbetningen för oss handlade om att transkribera det insamlade materialet. Detta går enligt Holme och Solvang ut på att ordagrant omvandla tal till skrift för att få en bättre överblick av materialet och vidare kunna analysera det mer ingående. Att transkribera en inspelning kan vara utmanande på många olika sätt och det krävs därför mycket tålamod under arbetet (Kvale 1997). Hur vi går till väga vid transkriberandet kan variera beroende på vem som skriver och handlar främst om graden av detaljrikedom. Frågor som brukar dyka upp är ifall utskriften ska hålla ett mer formellt språk eller talspråk, vidare om intervjun ska återges ordagrant eller om det räcker att välja ut partier som anses vara mer värdefulla för studien. Till sist bör det även bestämmas huruvida till exempel skratt, pauser och harkel ska skrivas ut. Det viktigaste är att vara konsekvent och ifall det är flera som skriver gäller det att vara överens om vilket tillvägagångssätt som är det bästa.

I vårt fall valde vi att transkribera ordagrant för att inte missa något viktigt som sagts, dock med fokus på respondentens utsägelser. En annan fördel med att transkribera ordagrant är att vi får med olika former av tveksamheter, eller situationer där respondenten vill vara tydlig i det hen säger. Därför är det även viktigt att kunna tolka dessa på rätt sätt.

Som vi nämnt tidigare gjorde vi inledningsvis en pilotintervju för att kunna identifiera teman till de resterande intervjuerna. Det gav oss även en chans att testa apparaturen och en känsla av hur det är att utföra en intervju.

Då utskriftarna var färdiga gjorde vi en textanalys för att kunna ringa in de olika företeelser vi ansåg vara viktiga för studien och som kunde knytas ihop med den relaterade forskning vi presenterar i nästa avsnitt. Det finns två former av analys: helhets- och delanalys och enligt Holme och Solvang (1997) handlar den förstnämnda om att se på materialets helhet och vidare belysa vissa centrala teman med relevans för studien. Delanalysen handlar om att bygga upp "en tolkning av den företeelse vi undersöker" (Holme & Solvang, 1997, s. 141). Enligt författarna ges det bästa resultatet genom att kombinera de två analysformerna eftersom detta ger en kvalitativ förståelse för undersökningen. Då vi från start hade en färdig problemformulering och syfte, passade kombinationen av de två analysmetoderna bäst för vår studie.

2.5 Kritik av metod, urval och källor

2.5.1 Metod- och urvalskritik

Olika metoder har olika för- och nackdelar vilket är viktigt att ha i åtanke vid val av metod. Enligt Holme och Solvang (1997) handlar den kritik som vanligtvis riktas mot kvalitativa intervjuer om att intervjuaren ibland tolkar situationen felaktigt, och att hen inte förstår de signaler respondenten uttrycker. Detta kan i sin tur skapa en felaktig bild av vad som egentligen sker i respondentens miljö. Vad som också ofta kritiseras är att närheten som skapas mellan intervjuaren och respondenten resulterar i att vissa bestämda förväntningar uppstår (Holme & Solvang 1997). Med detta menar författarna att respondenten kan välja att svara och bete sig som hen tror att vi förväntar oss att hen ska vara. Även detta kan skapa en felaktig bild av verkligheten. Kritiker menar ofta också att det krävs att vi ska kunna behärska metoden för att kunna anamma den då intervjun annars kan resultera i att intervjuaren inte får full insyn i situationen. Vidare är det även viktigt att som intervjuare tänka på att ställa neutrala frågor för att undvika vinklade svar. Ledande frågor, eller frågor där ens egna värderingar lyser igenom, kan resultera i att respondenten svarar utifrån vad vi vill höra, samt att respondenten kan känna sig anklagad om hen känner att hen inte lever upp till dessa värderingar. Detta problem fick vi stundtals erfara då vi upplevde att respondenten kände sig hotad av situationen och därav svarade utefter det hen trodde vi ville höra. För att förhindra detta försökte vi därför inte avslöja alltför mycket om varken vad intervjun skulle handla om eller om vad uppsatsen gick ut på innan den utfördes. Fanns det dock ett intresse för mer information gällande uppsatsarbetet hos respondenten diskuterades det efter avslutad intervju. Trots denna medvetenhet från vår sida samt ansträngningar för att hålla intervjusituationen så neutral som möjligt upplevde vi ändå denna påverkan på respondenten.

Gällande urvalet till vår studie lät vi oss i de flesta fall bli tipsade om intervjupersoner via andra intervjupersoner, detta i kombination med att de som fanns tillgängliga och hade tid för oss valdes. Risker med dessa snöbollsurval och tillfällighetsurval är att urvalet inte blir representativt (Hartman 1998). Då människor till stor del känner människor som liknar dem själva kan dessa tips leda till en undersökning som inte genomförs på en representativ grupp

för den totala befolkningen, skriver Hartman. Fel personer i urvalet kan också ”leda till att hela undersökningen blir värdelös i relation till den utgångspunkt vi hade när vi började” (Holme & Solvang, 1997, s. 101). Vi var väl medvetna om detta men såg ett problem i att veta vem som var *den rätte* personen att intervjua i respektive organisation. Vi såg även en risk med att hitta de rätta personerna då dessa på så vis kanske skulle ha samma befattning och därför ge oss alltför likriktade svar. Vi ville att urvalet skulle slumpa sig till viss del trots en överhängande risk för ett icke-representativt resultat.

För att återgå till vår avgränsning, att förkasta idén om att studera organisationer som hunnit olika långt i jämställdhetsarbetet, hade detta varit ett bra exempel på ett urval med ”extrema fall” (Holme & Solvang, 1997, s. 101), vilket hade gett materialet stor variationsbredd, menar författarna. Sådant material hade varit värdefullt men enligt Holme och Solvang krävt en omfattande kunskap om de grupper vi valde respondenter från samt en medveten strategi för vad vi ville komma fram till.

Att vi i vår studie begränsade oss till parametern kön är något som kan diskuteras i efterhand. Ett mer korrekt representativt urval hade varit om vi tagit hänsyn till och vägt in fler parametrar såsom till exempel ålder, etnisk bakgrund, religion samt fysiska förutsättningar. Det hade också varit önskvärt att kanske intervjua en till person i varje organisation. Detta för att få en bredare och mer trovärdig bild då vi ibland kände att respondenterna vinklade svaren eller kanske saknade svar.

2.5.2 Källkritik

Bell (2006) skriver att källor måste granskas kritiskt, att antaganden, utgångspunkter och påståenden som saknar belegg måste ifrågasättas. Vi ska också ställa oss frågan om vi kan lita på en författares bedömningar, menar Bell. Holme och Solvang (1997) skriver att källor måste tolkas, att vi innehållsbestämmer dem genom analys. Här handlar det inte bara om källans avsikter utan lika mycket om mottagarens tolkningar av detta innehåll.

Under arbetet med uppsatsen kunde vi många gånger känna att de referenser och den litteratur vi hittade och tog del av var relativt ensidig. Med ensidig i detta fall menar vi vinklad och riktad. Om detta berodde på brister i vår förmåga att hitta bra källor, felaktiga tolkningar från vår sida eller på ett begränsat utbud vet vi inte säkert, men vi upplevde att flertalet källor endast beskrev jämställdhetsproblematiken ur kvinnans perspektiv. Vi tycker att jämställdhet är en fråga för alla och ville beskriva det med hjälp av litteratur, men då vi ofta upplevde denna vinkling blev vi därför extra uppmärksamma vid vår källhantering. För att kompensera detta har vi valt att skriva ett avsnitt om vikten av manlig feminism, detta för att visa att jämställdhetsfrågan handlar om både män *och* kvinnor. Att arbeta för jämställdhet är ett gemensamt ansvar och det vill vi trycka på genomgående i uppsatsen.

3 Profileringsarbete ur olika perspektiv

Profilerings- och rekryteringsarbete inom IT-organisationer innefattar en mängd olika tankesätt och strategier och ser väldigt olika ut. Många faktorer spelar in och vi presenterar nedan fem forskningsområden där vi ger olika perspektiv på detta arbete.

Det första område vi berör handlar om förmågan att kunna anpassa sitt synsätt på organisationen utefter hur andra ser på den, vidare att se på organisationen ur olika vinklar för att på så sätt frambringa en mer verklig och attraktiv profil. Det andra området handlar om standardisering i form av jämställdhetsplaner, och teorier om dessa planer är något som gynnar arbetet med jämställdhet på arbetsplatsen. Vidare diskuterar vi relationen människa och teknik, samt hur könet påverkar synsättet. Det fjärde området berör vikten av manlig feminism och människors ansvar i frågan om jämställdhet, att det inte enbart är upp till kvinnan att hävda sig själv, utan att det även ges plats till henne. Till sist diskuterar vi tillväxt och hur detta påverkas av jämställdhet.

3.1 Från filosofi till praktik

Även om Dahlbom och Mathiassen (1993) inte benämner profileringsarbete direkt lägger de stor vikt vid olika synsätt på teknik och på den teknologiska världen. Författarna menar bland annat att om vi kan klara av att släppa vårt eget sätt att se på världen, kan vi finna andra sätt som i sin tur kan leda till att vi börjar jämföra de olika synsätten med varandra och vidare med hur vi faktiskt agerar, vilket i sin tur utvecklar det arbete vi utför.

“Identitet är det vi upplever att vi är. Image är det som omvärlden uppfattar att vi är. Profil är det vi visar att vi är” (Söderberg 2005, s. 36). Detta citat av Söderberg talar om att det finns en skillnad mellan identitet, image och profil och att de olika begreppen uppfattas olika beroende på infallsvinkel. Det är viktigt att ha detta i åtanke eftersom de tre begreppen bör överensstämma med varandra för att skapa en verklighetstrogen bild av organisationen. Detta visar även vikten av att kliva ut ur den egna bilden av sin organisation vad gäller profileringsarbete, och kunna se på sin organisation med andras ögon. På så sätt skapas förståelse för identitet, image och profil och hur dessa bör kopplas ihop för att identiteten ska stämma överens med profilen och även för att imagen ska uppfattas på rätt sätt av omvärlden. Människor som arbetar inom en organisation har ofta en uppfattning om hur de profilerar sig, medan utomstående människor uppfattar situationen annorlunda.

Charlotta Rydgren, företagsdirektör på Telenor, säger att det är viktigt att ge en rättvis bild av vad en organisation är och står för, och att det är detta som avgör om de lyckas attrahera rätt personer (Wallström 2007). En organisations värderingar syns ofta i det sätt de profilerar sig. Genom att enbart använda sig av manliga profiler begränsas bredden på intressenterna, då detta talar direkt till män. Att istället använda både män och kvinnor som profiler kan i sin tur skapa ett intresse hos människor som saknar kunskap och förståelse i ämnet, vilket gäller både män och kvinnor eftersom reklamen talar till båda två. Detta medför vidare att stängda dörrar öppnas och tillåter intresserade människor att kliva in i en värld som faktiskt är anpassad för alla. ”Budskapet är kärnan i all kommunikation. Det är

med ett bra budskap som en organisatorisk kommunikatör i första hand kan intressera en publik för sin sak” (Larsson, 2008, s. 185).

Enligt Dahlbom och Mathiassen (1993) tillämpar och kommunicerar vi vårt synsätt genom hur vi analyserar, designar och diskuterar de system vi arbetar med, vilket kan tolkas som att åsikter skildras i det arbete som utförs. Om vi då ser till olika organisationer är det viktigt att de i deras profilering har i åtanke att deras synsätt blir synligt för utomstående människor genom de annonser, den reklam och det informationsmaterial företaget presenterar. Om företaget arbetar mot, eller på, en jämställd arbetsplats är det viktigt att visa detta så att utomstående människor förstår det. Otydlighet har en tendens att skapa förvirring och ger vidare en felaktig bild av verkligheten.

Om vi återgår till satsningen som Lunds universitet gjorde inför höstterminen 2007 där de lät kvinnan vara ansiktet utåt för deras systemvetenskapliga program upplevdes väldigt snabbt en förändring i antalet kvinnliga ansökningar på det universitetet. Människan letar ständigt efter trygghet och gillar att känna igen sig i olika situationer eller i andra människor, och i fallet med Lunds universitet insåg kvinnor med hjälp av satsningen att systemvetaryrket är ett brett yrkesområde där alla kan slå sig fram. Lester och Brown (2004) menar att en människa lättare influeras av andra människor som påminner om en själv vad gäller till exempel ålder, kön samt yrke. Vilket vidare kan leda till att människan finner situationen mer intressant och att hen dras till den. Ett annat exempel handlar om företaget Eon, där Eon IS började skriva rekryteringsannonser som var mer riktade till kvinnor. Annonseringen innebar att bredden inom företaget lyftes fram, vilket resulterade i att andelen kvinnor ökade inom områden såsom administration, processutveckling, förändringshantering och servicedesk, detta säger Mats Axentjärn, vd för Eon IS (Wallström 2007).

3.2 Jämställdhet som standard?

Jämställdhet handlar om att ge samma rättigheter och möjligheter till både kvinnor och män. Det syftar inte till att kvinnor ska få *andra* rättigheter och möjligheter utan att alla människor ska få *samma* rättigheter och möjligheter i till exempel arbetslivet utifrån samma förutsättningar (Unionen 2012). Ett sätt att kontrollera och påverka könsfördelningen på arbetsplatsen är att använda sig av en jämställdhetsplan, vilken idag är en standard inom organisationer (Brunsson & Jacobsson 1998) som har 25 eller fler anställda (Unionen 2012). Många menar dock att detta ändå inte förändrar arbetet med jämställdhet, utan att dokumentationen mest existerar för att det är just en standard. Brunsson och Jacobsson (1998) menar att en jämställdhetsplan gör det lättare att granska arbetet med jämställdhet i en organisation och att det är behovet av granskning som i sin tur skapar planen. Författarna menar vidare att fokus ligger på förekomsten av själva planen istället för de handlingar som potentiellt väcks av denna plan, vilket betyder att acceptans uppstår så länge det finns någon slags dokumentation som pekar på att organisationen funderat på jämställdhetsfrågor. Brunsson och Jacobsson diskuterar således om standarder skapar praxis eller om det enbart fokuserar på prat om praxis. Standarder, regler och normer uppkommer av olika orsaker och på olika sätt i olika organisationer, och författarna ställer sig frågande till om det egentligen innebär någon skillnad för arbetet. De nämner även att implementeringen av standarder kan ta lång tid vilket självklart kan påverka hur arbetet fortskrider.

Likriktning är ett begrepp som benämns i samband med standarder och även i samband med jämställdhet, och syftar till att skapa ett likatänk och att människor ska *fås* att göra samma saker och ha samma intressen (Unionen 2012). När det gäller relationen mellan standarder och likriktning menar Brunsson och Jacobsson att den första bidrar till den andra och att det även är detta som är avsikten. Likriktningen kan dock bli svag om mottagarna tolkar standarden på olika vis och i detta fall är standarderna ofta kraftigt abstrakta vilket medför att en rad olika tolkningsmöjligheter uppkommer. Den stora frågan handlar dock om likriktning verkligen gynnar jämställdhet om vi ser till dess syfte. Det är trots allt inte likatänk jämställdhet handlar om, utan om att alla ska *ha* samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. En människa ska ha rätten och möjligheten att välja precis den väg hen vill gå vare sig hen är en man eller en kvinna (Unionen 2012). Brunsson och Jacobsson (1998) säger att ”standard leder till stor likriktning i vad aktörerna säger vad de gör, medan likriktningen i vad de verkligen gör är mindre” (s. 171). Att skapa ett likatänk vad gäller jämställdhet är självklart fördelaktigt eftersom det kan bidra till handling i praxis, problemet handlar här om att likriktning i praktiken kan begränsa människans rättigheter och möjligheter vilket vidare begränsar jämställdheten. Bara för att en organisation implementerar en jämställdhetsplan behöver detta inte betyda att denna typ av standardisering ser likadan ut på andra liknande organisationer, det är tolkningen och de efterföljande handlingarna som avgör detta. Det beror också på vilka förutsättningar organisationen har att kunna implementera planen, samt attityder hos de som berörs av standardiseringen. Enligt Brunsson och Jacobsson finns det ofta en rädsla hos människor när standarder implementeras, vilket dels har att göra med att standarder har som syfte att påverka vad som ska göras, vilket vidare resulterar i att de berörda tvingas tänka om och ändra sina arbetssätt. Det är lätt att följa en standard när det handlar om pratet eftersom det inte kräver någon handling, men när det är dags att implementera standarder kan motstånd uppstå vilket gör att implementeringen tar längre tid. ”En högre grad av likriktning kan uppnås i situationer där många mottagare uppfattar sig och sin verksamhet på samma sätt” (Brunsson & Jacobsson, 1998, s. 176). Citatet avslöjar att samhörighet inom en verksamhet kan påverka likriktade värderingar och attityder hos de anställda, vilket är viktigt vad gäller jämställdhet. Det handlar inte om att likrikta jämställdhet utan snarare om att likrikta tanken om jämställdhet. Huruvida standarder påverkar detta är svårt att säga, men det skapar i alla fall ett mål att sikta mot.

3.3 Människor och teknik

3.3.1 Sociomaterialitet

Idag är det svårt att tänka sig en organisation som inte, på något sätt, är beroende av teknik. Trots detta tycks det fortfarande finnas en tydlig paradox mellan teknik och organisationsarbete i aktuell forskning inom området (Orlikowski & Scott 2008). Författarna ser detta som ett problem och diskuterar möjliga orsaker och menar att en anledning är den ökade komplexiteten i företag, att det idag krävs detaljerade undersökningar i inte bara tekniska frågor utan även ekonomiska, politiska, strategiska, psykologiska och sociologiska. De föreslår ett nytt område för forskning: *sociomaterialitet*, vilket innebär en förflyttning både från att studera aktörer och objekt som fristående enheter och fokus på hur tekniken påverkar människan mot att undersöka hur tekniken är en del av dagliga aktiviteter.

Orlikowski och Scott skriver: "Entities (whether humans or technologies) have no inherent properties, but acquire form, attributes, and capabilities through their interpenetration. This is a relational ontology that presumes the social and the material are inherently inseparable" (ss. 455-456).

Den forskning som organiseras under termen sociomaterialitet tillhör *Actor Network Theory (ANT)*, ett tillvägagångssätt utvecklat av Michel Callon och Bruno Latour (Orlikowski & Scott 2008). Law (2000) beskriver begreppet på följande sätt: "An object is an effect of an array of relations, the effect, in short, of a network" (s. 1). Ur ett ANT-perspektiv finns det inga tydliga och separata sociala och tekniska faktorer som samverkar med varandra utan tekniska artefakter uppfattas snarare som likvärdiga deltagare i ett nätverk bestående av humans och non-humans¹ (Orlikowski & Scott 2008). Objekt och artefakter är aldrig bara tekniska eller sociala utan är alltid en kombination och separeras inte från samhället, de ses vidare som en del i den sociala fabriken som håller ihop vårt samhälle (Wajcman 2009). En central tanke i konceptet sociomaterialitet är begreppet performativitet som för forskare inom området handlar om hur relationer och gränser mellan människor och teknik inte är bestämda på förhand men ändå antas i praktiken (Orlikowski & Scott, 2008; Wajcman, 2009). Performativitet kan också innefatta rutinmässiga sätt som hur "bodies are shaped, objects are handled, subjects are treated, things are described, and the world is understood" (Orlikowski & Scott, 2008, s. 462).

Även Johri (2011) argumenterar för begreppet sociomaterialitet och menar att det borde användas i en högre utsträckning inom teknikutbildningar och tekniskt lärande. Detta för att balansera den oproportionerliga uppmärksamheten som finns mellan de sociala konsekvenserna av teknikanvändning och de materiella aspekterna inom teknisk design.

Forskningsområdet som Johri samt Orlikowski och Scott introducerar handlar således om att förflytta sig bortom separationen mellan det tekniska och det sociala och förstå att sociomaterialitet är integrerat, inneboende och grundläggande i daglig organisering (Orlikowski & Scott 2008). "Technological change is a contingent and heterogeneous process in which technology and society are mutually constituted" (Wajcman, 2009, s. 149). Detta hänger starkt ihop med verkligheten i IT-organisationer idag, där tekniken på inget sätt är fristående från övriga verksamheten utan totalt integrerad, vilket i sin tur kan hänga ihop med hur dessa organisationer uppfattas utifrån.

3.3.2 Teknologiska ramar

Alla människor har idag en egen uppfattning om vad teknik är och hur de påverkas av den, oavsett om de jobbar inom IT-branschen eller om de bara utnyttjar teknik i sin vardag. Detta påstående argumenterar Orlikowski och Gash (1994) för, då de menar att förståelsen för hur människor tolkar teknik är avgörande för att förstå vårt samspel med den. Dessa tolkningar benämner de som *teknologiska ramar*. De menar att vid människors interaktion med teknik utvecklas särskilda antaganden, förväntningar och kunskaper om tekniken som sedan formar beteendet och agerandet mot den. Detta synsätt kan, till skillnad från sociomaterialitet och ANT-perspektivet, framstå som att det tillhör konceptet *teknisk determinism*. Ett svärfångat begrepp som Karl Marx ofta associeras med beskriver vanligen hur teknik är fristående från

¹ Humans betyder i detta fall människor och non-humans betecknar objekt eller artefakter.

samhället och hur de krafter som finns i tekniken enkelriktat påverkar människor (Bimber 1990). Men Orlikowski och Gash (1994) poängterar att teknologiska ramar erbjuder ett intressant analytiskt perspektiv för att förklara relationen mellan teknik och människa.

Ramverket som Orlikowski och Gash presenterar beskrivs ur ett organisationsperspektiv, men det faktum att informationsteknik inte längre ses som en separat del i en organisation påverkar både IT-branschen och de som intresserar sig för den. Vi kan här ställa oss frågan om våra tolkningar av teknik men även våra tolkningar av IT-organisationernas teknologiska ramar påverkar oss när vi interagerar med dessa organisationer.

3.3.3 Konstruktionen av kön och teknik

Debatten om hur vi ständigt gör kön och formar människors identitet är idag mer aktuell än aldrig förr. Det är frågan om hur vi blir de vi blir på grund av de kulturella, historiska och sociala processer vi deltar i (Croon & Palmquist 2001). Då relationen mellan kön och teknik är problematisk och komplex måste vi, menar Croon och Palmquist, förstå att teknik och informationsteknik inte är oberoende av sammanhang utan formar människor i varierande kontexter. För att kunna studera detta område måste teknik betraktas som socialt konstruerad och könad och vi måste känna till att denna konstruktion ligger inbäddad i ett flertal sociala processer som är relaterade till varandra, poängterar de.

Wajcman (2009) ger i sin artikel *Feminist theories of technology* en överblick över olika tillvägagångssätt som skapar länken mellan kön och teknik. Hon vill belysa och ge förståelse för att dessa två är sammankopplade och att skapandet av dem båda sker växelvis, att teknik är både källan till och konsekvensen av relationen mellan kön. Begreppet *technofeminist* används vilket betyder att teknisk determinism undviks och relationen mellan kön och teknik är flytande och flexibel (Wajcman, 2009; Herman & Webster, 2007). Wajcman ger ett historiskt perspektiv och skriver att den utmaning som feminister alltid haft är dels att visa att teknik och manlighet inte är inneboende i biologiska könsskillnader men också att resultatet av denna historiska och kulturella konstruktion av kön leder till att associationen mellan män och maskiner tas för givet. Samtidigt ansågs kvinnlighet som oförenligt med tekniska sysselsättningar. Idag kvarstår en stor del fragment av detta synsätt men Wajcman poängterar att det inte innebär att alla kvinnor avvisar denna "töntkultur", inte heller att datavetenskap universellt kodas som något manligt.

Herman och Webster (2007) anser att djupa analyser av kulturella faktorer behövs för att förstå relationen mellan kön och teknik eftersom de är så genomträngande och djupt rotade. De skriver att kvinnor och flickor är konsumenter och användare av IKT (Informations- och Kommunikationsteknik) i samma utsträckning som män och pojkar i de länder som finns representerade i deras artikel, men ändå är könsstereotypi och förankrade manliga kulturer närvarande överallt i industrierna. Detta leder till att unga kvinnor avvisar en karriär inom detta fält och äldre kvinnor lämnar tidigare.

Möjliga orsaker till att det ser ut såhär idag menar Wajcman kan bero på till exempel "different childhood exposure to technology, the prevalence of different role models, different forms of schooling" (s. 145). Det krävs att kvinnor ger upp delar av sin feminina identitet för att komma in i tekniska områden (Wajcman 2009) och deras val handlar primärt om att anpassa sig till könsstereotypa och heteronormativa förväntningar snarare än att de bygger på att ambitioner matchar intressen och talanger (Herman & Webster 2007).

I diskussioner om kön och teknik läggs ofta fokus på kvinnan, vad hon kan göra, hur hennes sätt att tänka kan påverkas och så vidare, men Wajcman påpekar att problemet inte ligger hos kvinnor utan vi alla måste fokusera på bredare frågor som om och på vilket sätt branschen kan omformas för att tillgodose kvinnor. Huvudproblematiken menar Wajcman finns i att "Women are being asked to exchange major aspects of their gender identity for a masculine version, whilst there is no similar 'degendering' process prescribed for men" (s. 146).

3.4 Om vikten av manlig feminism

När vi talar om feminism hamnar ofta kvinnan i fokus, Egeberg Holmgren och Hearn (2009) menar att feminism alltid har handlat om män och vad kvinnan bör "göra åt" dessa män. Detta har gjort att fördomar skapats och en viss rädsla uppstått vilket vidare lett till att begreppet ofta möts av motstånd. Dessa problem grundar sig i att män, och även kvinnor, i grunden inte vet vad begreppet feminism har för betydelse, skriver de. Det finns de som påstår att feminister är lesbiska kvinnor med hår under armarna som vill utrota mannen från samhället. Detta är dock att dra begreppet till det extrema kan tyckas. Anna Wahl (1996) sammanfattar begreppet feminism såhär: Feminism handlar om att skapa medvetenhet och kunskap om könsordning, där mannen är överordnad och kvinnan underordnad på olika nivåer och områden i samhället. Vidare handlar feminism om strävan efter förändring vad gäller lika villkor för kvinnor och män, vilket skulle resultera i att kvinnan får ökat inflytande i samhället.

Nordberg (2005) menar att jämställdhet idag handlar om att ge utrymme och beakta både manliga och kvinnliga perspektiv. Detta påstående grundas i att mannen och kvinnan anses ha olika egenskaper eftersom de har uppfostrats på olika vis, det vill säga som just man och kvinna. Nordberg menar att kvinnliga och manliga individer kopplas samman med olika egenskaper och perspektiv och att det är viktigt att bibehålla och släppa fram dessa. Även Wetterberg (2002) anser att jämställdhet uppnås när kvinnor och mäns olika erfarenheter, kunskaper och värderingar har tagits tillvara, vilket författaren kallar för kvalitativ jämställdhet. Wetterberg menar att män och kvinnor i detta fall har lika stort handlingsutrymme och därav inte diskrimineras på grund av kön.

Nordbergs avhandling handlar om män i kvinnligt kodade yrken och hon tar upp ett exempel där män som arbetar som fritidspedagoger anser att de genom sitt yrkesval blir förebilder för könsöverskridanden och att de därmed även blir en förebild för jämställdhet (Nordberg 2005). Männerna menar att de genom hushållsuppgifter utmanar könsordningen och visar för barnen att en man inte bara tar hand om de typiskt manliga sysslorna utan även kan ta sig an kvinnliga sysslor. I den jämställdhetsdebatt som råder framställs den manliga barnomsorgspersonalen och manliga sjuksköterskor som jämställdhetens spjutspets, och ses av andra som förebilder för en manlighet som är mer modern, jämställdhetsinriktad och könsöverskridande (Nordberg 2005). Genom att som man våga stå för sin tro på feminism visar mannen utåt mot andra män att han tror på att alla människor bör behandlas lika, oavsett kön.

Jämställdhet bör inte enbart ses som en kvinnofråga, utan handlar även om mäns villkor och möjligheter (Nordberg 2005). Egeberg Holmgren (2011) menar att mannen inte ska

behöva försaka sin manlighet och ge upp sin plats, utan att han ska kunna ge plats åt kvinnan samtidigt som han behåller sin egen. Detta stärker även den särartsföreställning som tog kraft under 90-talet där vi ville ta spjärn mot den traditionella manligheten samtidigt som vi ville återskapa den i en modern manlighet. Med andra ord ska mannen få vara man, men med nedtonade auktoritära drag, samtidigt som han ska bry sig om andra och bejaka jämlika relationer.

Vad vi har sett i Sverige de senaste 20-25 åren är en viss maktförskjutning. Kvinnorollen har förändrats mycket. Kvinnor har tagit en del av makten ifrån männen. Tagit var ordet. Ty ingen makthavare lämnar ifrån sig makten av egen fri vilja. Män delar inte med sig. Män håller krampaktigt i det som har varit tryggheten, att vara förmer, att ha kontroll, att äga makt, att vara märkvärdigare. Men män är inte förmer än kvinnor, inte intelligentare eller märkvärdigare. Män har makt på grund av sitt kön. Punkt. Vi kvinnor tar en bit makt i taget. Vi vidgar vår kvinnoroll. Detta upplevs naturligtvis obehagligt av dem som tvingas lämna ifrån sig något. Och mansrollen har inte förändrats i samma utsträckning. Kvinnors expansion har krympt många män. Inte alla. Men många män tycks inte inse vad de kan vinna på en annan struktur. Eller också har de gjort det, och tycker sig ha gjort en förlust. (Margareta Winberg, 1998, s. 209)

I detta citat i en artikel skriven av Margareta Winberg, trycker hon på att kvinnan alltid behövt *ta* plats, istället för att släppas in och *ges* plats. Även om det har hänt en del sedan artikeln skrevs är det ändå det här vi vill syfta till. Att det är viktigt att män vågar tro på feminism, och vidare släppa in kvinnan, dock utan att försaka sin egen roll eller plats. Det finns plats för alla individer och makten ska inte enbart tilldelas personer på grund av kön, utan på grund av hur vi är som människor. Även Wetterberg (2002) menar att för att kunna bryta den manliga överordningen krävs det att vi engagerar fler män. Eftersom män är de som har makten är det även männen som måste dela med sig, vidare förändra situationen. Han skriver att:

Kunskaper i genus ger insikter i hur vi tillsammans kan bryta mönster. Det är viktigt för att få med män i jämställdhetsarbete att män också får stöd av samhället för att starta och upprätthålla organisationer typ Manliga Nätverket. Det är också viktigt för att kunna rekrytera mer män till yrken som idag inte är så attraktiva för män. Det innebär att vi måste få mer kunskap från de män som väljer att stanna kvar i dessa yrken. (Tomas Wetterberg, 2002, ss. 161-162)

Viktigast av allt är dock att det finns drivkrafter som är engagerade och intresserade i jämställdhetsfrågor och vidare tar initiativ till att ge både män och kvinnor utrymme. Det är genom dessa drivkrafter som arbete sker och de genomsyrar vidare genom hela organisationen. Croon Fors och Mörtberg (2009) menar att "erfarenheter visar att aktiv medverkan från högsta ledning är en framgångsfaktor vid jämställdhetsintegrering" (Croon Fors & Mörtberg, 2009, s. 9).

3.5 Jämställd IT - för ökad tillväxt

Jämställdhetsminister Nyamko Sabuni skrev i en debattartikel 2007 att IT-branschen behöver fler människors perspektiv för att nå bättre slutresultat. Hon menade att eftersom användarna av IT-produkter är både kvinnor och män behöver kvinnor och män vara med och påverka den tekniska utvecklingen (Regeringskansliet 2007).

2010 gav Sveriges regering Tillväxtverket i uppdrag att arrangera en nationell konferens om Jämställd IT för ökad tillväxt. Konferensen följdes upp och redovisades till regeringen i en rapport där fokusområdet var samverkan, vilket också var konferensens ledord (Tillväxtverket 2011). Bakgrunden till konferensen var den rådande sneda könsfördelningen i såväl IT-branschen som inom landets IT-utbildningar men också en oro över nuvarande och kommande brist på arbetskraft inom klustret IT & Telekom i Sverige. I rapporten framgår det att då IT som användningsområde lika mycket fyller kvinnors och mäns behov måste vi vilja förändra gamla mönster och hitta nya vägar. Målet är att kvinnor och män gemensamt ska styra den framtida IT-utvecklingen och för att uppnå detta måste kvinnors karriärvägar främjas, erfarenhetsutbyte stimuleras och arbetet med att visa på förebilder stärkas. Även arbetet med attitydförändringar och att skapa ett ökat intresse för branschen bland kvinnor är viktigt och rapporten innehåller slutsatser, goda exempel och åtgärdsförslag till detta.

Tillväxtverket menar att jämställdhet ska ses som en framgångsfaktor och det är viktigt att lyfta fram vinsterna med det för att undvika att det blir en principfråga eller ett särintresse. De menar att om vi får in fler kvinnor inom IT-branschen skulle det bryta rådande homogenitet och bidra till nya frågeställningar och nya perspektiv på tekniken. Utmaningen för framtiden är att få jämställdhetsfrågorna integrerade i verksamheten. Wajcman (2009) skriver: "The marginalisation of women from the technological community has a profound influence on the design, technical content and use of artefacts" (Wajcman, 2009, s. 149).

Även Croon Fors och Mörtberg (2009) diskuterar hur jämställdhet kan användas för att skapa möjligheter och i deras färdplan *Genus som strategisk möjlighet* fokuserar de därför på jämställdhet som möjlighet snarare än som problem. De föreslår att jämställdhetsarbete bör ses som ett erbjudande alternativ, att tänka om, att göra annorlunda. Detta arbete handlar också om verksamhetsutveckling och här är aktiv medverkan från högsta ledning en framgångsfaktor. Croon Fors och Mörtberg menar också att det krävs stor kunskap om genus och jämställdhet samt att erfarenheter från "goda exempel" måste planeras in i arbetet från början. Ett exempel de nämner är Fiber Optic Valley:s Genusnätverk. Ett projekt, där 13 mellanchefer deltog, som handlade om att skapa innovativa arbetsmiljöer och hållbar tillväxt i framtiden (Andersson, Amundsdotter, Svensson & Däldehöj 2009). Viktigt i projektet var förståelsen för att skapandet av könsmedvetna organisationer kräver kunskap, insikt och en vilja att förändra men också en medvetenhet om att detta är en ständigt pågående process som behöver tid. Projektets mål var att varje deltagande mellanchefer skulle förstå hur de bidrog till sin organisations skapande av kön och samtidigt skulle de starta en förändringsprocess i sin organisation för att uppnå jämställdhet. Därför kallades de för *change agents*. Andersson et al. (2009) menar att könsmedvetna organisationer är mer effektiva och skriver vidare:

Without gender studies, there's a risk that you will concentrate on evening out differences in numbers of women and men without changing the workplace culture. This can lead to us emphasising how different we are instead of working on changing the different conditions for men and women. (Andersson et al., 2009, s. 42)

Projektet ledde till en ökad medvetenhet för på vilket sätt ett normativt könstänkande kan hämma innovation. Det fick stor uppmärksamhet i media och positionerade Fiber Optic Valley som förebild för jämställdhet.

Vi har i det här avsnittet presenterat ett antal forskningsområden som vi anser är relevanta för vår fortsatta studie om profileringsarbete inom IT-organisationer. Vi har bland annat tagit upp och diskuterat olika synsätt på den egna organisationen och hur viktigt det är att knyta samman sin egen uppfattning med den sida som faktiskt visas utåt. Vi har vidare tagit upp huruvida jämställdhet kan standardiseras inom organisationer och ifall detta skulle påverka praxis eller bara pratet om praxis. Ett annat forskningsområde vi tagit upp är relationen mellan människa, kön, organisation och teknik och hur de olika begreppen beror av varandra. Vi har också diskuterat manlig feminism och vikten av att män engagerar sig i genusfrågan för att jämställdhet ska kunna uppnås. Till sist har vi även tagit upp hur jämställdhet påverkar tillväxten inom IT-branschen, hur en jämnare könsfördelning tros påverka lönsamhet och effektivitet på ett positivt sätt.

I nästa avsnitt kommer vi att presentera resultaten från de intervjuer vi utförde. Detta resultat kommer sedan i avsnitt 5 analyseras och sammanflätas med den relaterade forskningen vi presenterat i det här avsnittet.

4 Profilering för jämställdhet inom IT-organisationer

I det här avsnittet presenterar vi resultaten av vårt insamlade intervjumaterial, och avsnittet baseras enbart på organisationernas, vidare respondenternas, åsikter. Vi har valt ut de delar från intervjuerna som vi anser är relevanta för studien, och som kan kopplas samman med den relaterade forskningen i avsnitt 3. Vi presenterar hur de olika organisationerna ser på faktorer som påverkar deras profilering. Vidare presenterar vi huruvida de olika organisationerna arbetar utefter jämställdhetspolicys. Vi berör även organisationernas synsätt på teknik och deras arbete med att påverka detta. Medvetenhet och ansvar är nästa ämne, och hur detta ser ut inom organisationerna. Till sist presenterar vi organisationernas åsikter kring hur jämställdhet kan bidra till ökad tillväxt.

4.1 Profil och identitet

Under de utförda intervjuerna diskuterade vi mycket kring profilering, vidare om det finns någon baktanke i hur de olika organisationerna väljer att profilera sig vid olika aktiviteter och evenemang som är synliga utåt. Vid intervjun med Systemutvecklarna AB uttryckte respondenten följande om hur de tänker kring frågan:

Uniaden är ett viktigt ställe att profilera sig på (...). Där har vi ju som ett mål att ha en bra könsfördelning i montern, det ska synas både kvinnor och män. Det ska vara en ganska ung monter, men gärna någon som kanske är, ja men som jobbar som teamchef. För att ibland kan det ju dyka upp frågor som man som konsult kanske har svårt att svara på. (Respondent, Systemutvecklarna AB)

Genomgående under intervjustudien framkom det att de flesta organisationerna oftast väljer personer utefter kompetens, respondenten på IT-stöd & Lösningar AB sa bland annat följande:

Kompetensen är ju alltid avgörande, det måste ju vara personer som har kunskap och som kan föreläsa, som kan presentera på ett bra och pedagogiskt sätt och sedan av de personerna som kan det så försöker vi naturligtvis få representation av både killar och tjejer. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Detta höll även respondenten på Systemutvecklarna AB med om då hen menade att valet av representant beror på vilken typ av evenemang som är aktuell, vilka som ska lyssna och vilket syfte presentationen har. Hen var dock noga med att påpeka att de så gott det gick använde sig av både män och kvinnor i deras profilering för att visa på en bredd inom organisationen. Teknikkonsulterna AB menade att de främst riktar sin profilering mot potentiella medarbetare, vidare studenter, och att valet av representant oftast beror på vilken typ av aktivitet det rör sig om, medan det på Process & Tjänst AB mer handlar om slumpen. Respondenten sa att hen upplever att den yngre generationen inom organisationen har lättare att tala inför andra människor och grupper och att detta ofta väger in. Det läggs i den

här organisationen ingen större vikt på om representanten är kvinna eller man utan det fokuseras mer på vem som har kunskap i det aktuella ämnet. Både Systemutvecklarna AB och Process & Tjänst AB poängterade att profilering är viktigt, där den förstnämnde sa att "det gäller att profilera sig på rätt sätt", medan den andra sa att profilering är viktigt på så sätt att det skapar ett intresse för arbetsplatsen och gör den känd. Process & Tjänst AB arbetar inte så aktivt med profilering idag, vilket de anser vara ett problem då snittåldern ligger på närmare 50 år och en förnygring behövs. Respondenten berättade att ett mål för 2012 är att göra mer väsen av sig, bland annat genom att försöka delta i olika arbetsmarknadsdagar. IT-stöd & Lösningar AB menade att deras värderingar syns i alla delar och uttryckte att "Varje kontakt, oavsett om det är i skrift, i text eller personligt så ger ju varje kontakt de som lyssnar eller läser en bild av vad vi står för."

På frågan om vikten av förebilder, menade respondenten på IT-stöd & Lösningar AB att när organisationen är ute och rekryterar nya studenter är det viktigt att de kan knyta an till och känna någon form av samhörighet med den representant som organisationen valt ut. Hen påpekade även att:

Sedan tror jag inte att tjejer nödvändigtvis identifierar sig med tjejer och killar med killar utan jag tror att det är betydligt mer som spelar in där, men att man kan prata och förstå varandra, man pratar varandras språk. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Detta spår var även Systemutvecklarna AB inne på, men syftade främst till ålder som parameter. Respondenten menade att det inte går att skicka ut vem som helst eftersom en person i 25-årsåldern oftast har lättare att känna koppling till en person som är i samma ålder än en som är 55 år. Samtliga respondenter ansåg att förebilder är viktiga, men i olika syften. Respondenten på IT-stöd & Lösningar AB menade att:

Jag tror att förebilder är viktiga som mål och visionsbegrepp också att man kan se, kan på något sätt visualisera sin egen framtid. Titta på idrotten, jag tror att idrottsliga förebilder är jätteviktiga för att entusiasmeras och engageras även i unga år. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Några av organisationerna menade att förebilder är viktiga på ett internt plan, medan några menade att det är viktigt med förebilder på ett externt plan, det vill säga att det finns människor som kan användas som ansikte utåt och visa upp vad organisationen står för. Process & Tjänst AB menade bland annat att det alltid är bra med en person som kan inspirera andra. Antingen att en yngre person kan se upp till någon av de äldre eftersom de har mycket erfarenheter, eller att en äldre kan se upp till en yngre person då hen ofta tänker i nya banor. Respondenten på Teknikkonsulterna AB uttryckte följande:

Om man har en organisation så finns det ju sådana som är ledare och så finns det ju informella ledare som är de här förebilderna (...). Då vi har utvecklingssamtal och så pratar vi om att vikten av att vara en god förebild när man är den informella ledaren, så förebilder är jätteviktigt. (Respondent, Teknikkonsulterna AB)

Ett ämne som var återkommande under några av intervjuerna var IT-nätverk. Vid intervjun med Systemutvecklarna AB nämnde respondenten att företaget har en stark tro på IT-nätverk och att detta är ett sätt för dem att arbeta med profilering. Respondenten talade till exempel varmt om winIT, som är företagets egna nätverk. WinIT som står för Women Inspiration Network IT, finns på 15 olika orter runt om i Sverige och har som målsättning att skapa en plats för kvinnor som vill träffas, prata och inspirera varandra. Respondenten sa under intervjun att responsen från de medverkande kvinnorna i Umeå är väldigt bra, men även från männen inom organisationen som säger att nätverkandet är ett bra sätt att lyfta fram organisationens varumärke, och att det visar utåt att det finns en satsning på kvinnor. Respondenten nämnde även Q-club, som är ett internt nätverk för ledande kvinnor inom organisationen. Respondenten uttryckte följande: "Jag tycker ju att det är ett väldigt bra forum, sedan kan man ju tycka att det är lite synd att det behövs på något vis". Även respondenten på Teknikkonsulterna AB talade om nätverk och inom organisationen finns ett som pågår under sju dagar där kvinnor får träffas och prata om sin yrkesroll, om att vara i ett teknikycke, att coacha varandra, att kunna ta svåra samtal samt ge feedback till varandra. Respondenten tycker det är viktigt att det byggs upp kvinnliga nätverk med syfte att finnas som stöd för kvinnor inom branschen.

Överlag menade således samtliga organisationer att de oftast utgår från kompetens och kunskap när de väljer ut representanter som ska ut och visa upp företaget på olika sätt. Tre av organisationerna menade att de efter denna parameter, i den mån det går, försöker välja ut representanter av båda könen för att skapa en jämn balans. Den fjärde organisationen lägger inte så mycket vikt på kön utan slumpar snarare fram representanter medan den sista organisationen i princip inte har något annat val än att skicka män eftersom de har så få anställda kvinnor inom organisationen.

4.2 Standardiseringsarbete

Det finns ju ett jämställdhetsarbete på vår arbetsplats som vi naturligtvis förhåller oss till. Vi har inget strategiskt definierat arbete inom den här enheten utöver det då. Mer en medvetenhet hos oss som sitter i ledningen, hos han som är chef. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Vid frågan om hur de olika organisationerna arbetar med jämställdhet, berättade tre av dem att de utgår från en jämställdhetspolicy. Respondenten på Teknikkonsulterna AB uttryckte dock följande: "Alltså egentligen så tycker jag inte att vi jobbar så mycket med jämställdhet här för det är så himla självklart för oss".

Jag tror i och med att det inte finns, eller sällan finns, ett strategiskt arbete, möjligtvis finns det en jämställdhetsplan eller något liknande då. Men borrar ni er in i organisationer och tittar på hur de iscensätter det, då tror jag ni skulle få väldigt olika bilder av både vad det strategiska arbetet säger och hur det tar sig uttryck. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Systemutvecklarna AB arbetar efter en jämställdhetspolicy som är utformad för samtliga av organisationens kontor runt om i Sverige och respondenten menade att det är viktigt att det finns en policy på både lokal och nationell nivå. Även Teknikkonsulterna AB sa att de arbetar efter en policy och tog ett exempel gällande annonser där respondenten menade att de utformar dessa så att de ska locka kvinnor. Hen hade dock svårt att säga hur annonserna skulle se ut men trodde att de mjuka frågorna borde lyftas fram. Respondenten på IT-stöd & Lösningar AB pratade väldigt mycket om att det är lätt att prata om hur aktivt en organisation arbetar men att det är svårt att veta hur detta faktiskt iscensätts. Hen sa följande:

Så vi pratar om det mycket, men sen vad resultatet blir. Det är lätt att säga, och det tror jag de flesta gör, att de pratar om det i alla fall. Sen vad resultatet blir det kan man nog se på olika sätt. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

4.3 Synsätt på människor och teknik

Under intervjuerna tillfrågades respondenterna om de upplevde att människors syn på teknik kunde påverka studie- och yrkesval, och i så fall på vilket sätt. Respondenten på Systemutvecklarna AB svarade:

Jag tror att det finns liksom olika typer av förhållningssätt till teknik, dels så finns det de som använder teknik (...) och är intresserade av det. Men sedan finns det de som vill förstå liksom, det som är bakom tekniken, vill vara med och påverka hur tekniken ska se ut också. Jag tror att den här första kategorin som är mer teknikanvändare, det är inte säkert att de söker sig till utbildningar som systemvetarlinjen eller datavetenskap, utan de flesta som söker sig till den typen av utbildning är nog intresserad av vad som finns bakom skalet. Så att det tror jag definitivt påverkar. (Respondent, Systemutvecklarna AB)

Respondenten på IT-stöd & Lösningar AB menade att det är mycket som påverkar studie- och yrkesval och hur vi ser och uppfattar teknik är en del av det. Hen framhöll ett antal andra avgörande faktorer:

Hur teknik presenteras i livet, vem pratar om teknik, inte bara när man introduceras till det (...) vem pratar om det, på vilket sätt pratar man om det, vad får det för betydelse i livet, vad betraktar man som teknik. (...) Viss typ av teknik kan ha viss typ av symbolvärde för vissa individer och vissa grupper. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Respondenten på Process & Tjänst AB pratade mycket om att det är slumpen som avgör, att det fortfarande är det här klassiska att vi hakar på någon, att det är traditioner som ligger bakom vilka utbildningar och jobb vi väljer. Hen berättade att när hen skulle välja studier och yrke var IT på gång och då halkade lika många män och kvinnor in på det. Hen menade

att det handlar mycket om vad vi får se och introduceras för och väl på en arbetsplats är det lätt att vi halkar in i hur det är där och hakar på det som andra gör.

Samtliga respondenter var eniga om att tekniksynen påverkar valet av studier och yrke. Tekniknördarna AB svarade att det är självklart att tekniksynen påverkar: "Är man intresserad av tekniken så tenderar man att hamna där". Respondenten på Teknikkonsulterna AB ansåg att synen var jätteviktig: "Tror man att teknikyrket är ganska tråkigt yrke då tror jag att det är många som väljer bort det, de kanske väljer de här andra utbildningarna istället". Vidare sa hen:

Det kanske är det där att man tror att det är tråkigt, att man bara ska sitta och programmera, att det inte är så mycket just att jobba ihop och sådant. Jag tror i alla fall att tjejer uppskattar lite mer det här med att jobba ihop och ha lite mer kontakter och sådant, socialt. (Respondent, Teknikkonsulterna AB)

Sedan frågade vi hur de kunde arbeta med att påverka synen på teknik vilket respondenterna tolkade på olika sätt. Några av dem svarade utifrån ett organisationsperspektiv medan vissa svarade utifrån sig själv som anställd eller som individ. En person svarade:

Jag tror att man inte kan luta sig tillbaka, jag tror att även om det finns många så kan det bli ännu fler. Sen gäller det också att det fylls på, att det finns tjejer som utbildar sig också för annars tar det ju slut på något vis och där måste man jobba på ett annat sätt (...) där tror jag faktiskt att man skulle kunna jobba lite mer med profilering. (Respondent, Systemutvecklarna AB)

Respondenten på IT-stöd & Lösningar AB svarade vilka och på vilket sätt vi alla påverkar:

Jag tror precis alla människor gör det, och alla organisationer också på olika sätt. Man har olika kanaler, olika uttryckssätt, olika arenor som man rör sig på men det tror jag absolut, jag tror precis varenda medborgare är med och påverkar. (...) Hur vi syns, hur vi är, hur vi tar emot personal, hur vi bemöter kunder, hur vi presenterar oss när vi möter er. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Tekniknördarna AB sa att de inte tror att de kan påverka människors syn på teknik. De anställer de som har intresset och som tycker att teknik är kul. Deras respondent menade att "Rent generellt är det ett problem att det är för få överhuvudtaget på de tekniska utbildningarna och framförallt inom de riktigt tekniska delarna". Respondenten på Process & Tjänst AB menade att vi garanterat kan göra det men kunde inte ge något konkret exempel på hur. Hen nämnde återigen slumpen men antydde att "Det finns ju mycket att göra redan där" när hen syftade på att påverka inför gymnasievalet. De övriga tre respondenterna pratade alla om att det är viktigt att de som organisation gör det de kan för att öka intresset för teknik hos unga människor. På Systemutvecklarna AB sa respondenten:

Jag tror att det måste börja ganska tidigt, (...) att få ungdomar att bli mer intresserade av teknik tidigare och inte bara använda teknik (...) utan man måste skapa intresse för att förstå vad som ligger bakom. Och vilka möjligheter som finns med teknik också, vad man kan göra. (...) Att en utbildning som systemvetarlinjen till exempel ska kunna visa på vad den kan ge för någonting, vad kan man jobba med, vilken bredd som finns. (Respondent, Systemutvecklarna AB)

Vidare säger hen att det kan finnas en vilshenhet hos studenter och tar en systemvetare som exempel, att de inte riktigt vet "Vad är jag för något och vad ska jag bli när jag blir stor?". Här blir det viktigt att kunna visa på vad det går att göra efter avslutad utbildning och fortsätta peppa individer att våga ta klivet in i tekniken samt att vara med tidigt och skapa intresset, menar hen. "Eftersom det är så få som söker måste man ju ner på gymnasienivå och kanske ännu längre", tillade respondenten på Systemutvecklarna AB.

Tre respondenter gav konkreta exempel på hur de som organisation arbetar aktivt med att påverka människors syn på teknik på olika sätt. De beskrev nätverk de är delaktiga i som arbetar med att påverka inför gymnasievalet där de informerar studenter, föräldrar och studievägledare om vad teknikyrket är för något.

4.3.1 Förhållanden mellan kön och teknik

När vi frågade om orsaker till den rådande könsfördelningen på deras arbetsplats beskrev några respondenter tankar kring män och teknik respektive kvinnor och teknik. Respondenten på IT-stöd & Lösningar AB spekulerade kring varför de inte hade några män som arbetade med administrativa uppgifter: "Föreställningar, gammeldags förlegad föreställning om att tjejer är bättre på att hålla ordning, hålla fler saker i luften. (...) Jag tycker det är illa, det är tråkigt" och sa vidare att det kanske är "Få som söker, få som gör det, få som har erfarenhet, få som vill det, (...) kanske traditionellt betraktat som ett kvinnoyrke". Vidare funderade hen på hur föreställningar kan påverka:

Det kanske är så att idag har vi nästan inga tjejer som är riktiga teknikspecialister, och det kan vi skylla på att det är svårt att rekrytera men hypotetiskt kanske det finns 3-4 st. som skulle vara toppkandidater men som vi har valt att inte beakta och det kan ju bero på att de är tjejer, att vi tror att de inte kan. Så ser det ju ut. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Hen nämnde vidare att det är svårt att rekrytera kvinnor till IT-branschen, framförallt med djup teknisk kunskap. Respondenten på Tekniknördarna AB berättade att de har en väldigt låg personalomsättning men beskrev sin syn på kön och teknik vid rekrytering:

Vi har försökt att rekrytera tjejer men problemet är ju att det är för få på utbildningarna (...) och att de skriver examensarbete om sådant som ni är här och pratar med mig om nu (...), det är ett problem tycker jag att tjejer hamnar i det facket på utbildningarna och det gör det svårt för oss att slussa in dem i verksamheten. (Respondent, Tekniknördarna AB)

Hen tillade också: ”Många tjejer nördar inte ner sig på samma sätt, de brinner inte som killarna kan göra, det är min upplevelse.”

På Teknikkonsulterna AB diskuterade respondenten orsaker till könsfördelningen och sa: ”Jag tror att det är gammal hän... det blir ju så”. Hen pratade sedan om att hen tror det är ganska tufft på universitetet, tuffa kurser till exempel men att det inte ska ha något med kön att göra egentligen men att det nog ändå har det.

Teknikkonsulterna AB och Process & Tjänst AB diskuterade speciellt hur teknikyrket är ett kreativt yrke och att just det borde attrahera både män och kvinnor. Respondenten på Teknikkonsulterna AB berättade hur de försöker trycka på att:

Det är ju inte bara att vara tekniknörd som sitter och programmerar utan det är ju så mycket mer. (...) Det är jätteviktigt med problemlösning, att man ska vara kreativ, det är jätteviktigt att visa på att det finns sådana sidor också. (Respondent, Teknikkonsulterna AB)

Process & Tjänst AB:s respondent hade en liknande syn. Att det är mycket skapande inom IT och Systemutveckling, att det är ett ganska roligt, kreativt och stimulerande arbete med väldig variation. Hen nämnde i sammanhanget att ett av hens barn hade haft ett stort intresse för kreativt skapande men sedan valt en helt annan yrkeskarriär. Respondenten tyckte vidare att det är trist om det är så att vi ratar IT på grund av att vi har ett visst kön.

4.4 Medvetenhet, ansvar och manlig feminism

Men någonstans är det viktigt att det blir lika mycket mansfrågor också, att man tillsammans vill det här. (...) det krävs nästan att det liksom i högsta ledningen finns ett fokus (...) om man vill öka andelen kvinnor så måste det vara en ledningsfråga också, det måste vara prioriterat och att de tycker det är viktigt. (Respondent, Systemutvecklarna AB)

Respondenten på Systemutvecklarna AB återkom ofta till vikten av drivkrafter, och hur initiativ och tydlighet i frågan om jämställdhet genomsyrar hela organisationen. Hen menade att om ledningen uttrycker sin åsikt förstår resterande anställda hur arbetet går till på den här arbetsplatsen, och att åsikter på så sätt sprider sig mellan de anställda. Hen uttryckte även följande:

Om man vill ha liksom en bättre fördelning mellan könen så tror jag att det måste liksom komma, det måste avspeglas i ledningen också och att det sitter män och toppstyr och tror att man kan kunna ha ett jämställt företag utan att det måste finnas kvinnor och män på alla positioner i företaget, det tror jag är ganska viktigt. (Respondent, Systemutvecklarna AB)

Även respondenten på IT-stöd & Lösningar AB var inne på vikten av drivkrafter, och berättade att: ”Vi har en väldigt könsmedveten enhetschef vilket lägger tonen på väldigt mycket”. Respondenten fortsatte och sa även att:

Just att vi har så många tjejer i ledningen är också ett resultat utav ett ganska medvetet arbete i att, snarare skulle jag säga att inte glömma bort att se tjejerna, inte låta bli att se tjejerna. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Respondenten pratade om att det inte handlar om att trycka bort mannen utan att kunna se kvinnan, och sa även att de mest drivna feministerna inom organisationen var män vilket hen tyckte var bra. Systemutvecklarna AB var noga med att poängtera att jämställdhet inte alls bara är en kvinnofråga utan att det lika mycket är en mansfråga. Hen nämnde nätverk och menade att även om nätverken är skapade för kvinnor gynnar de hela branschen, vilket hen tyckte var viktigt att poängtera. Respondenten sa att vi har ett ansvar att synliggöra kvinnor eftersom det inte bara gynnar ens egen organisation utan hela branschen. Hen uttryckte följande:

Alla kan ju inte jobba på vår organisation utan det måste ju vara en fördelning över branschen också (...) jag tror att arbetet blir väl liksom att få fler kvinnor att söka sig till branschen men sedan också att få kvinnorna att synas i branschen. (Respondent, Systemutvecklarna AB)

Respondenten på Tekniknördarna AB tyckte att det i grunden finns en dålig koppling mellan IT-organisationerna och universiteten och menade att den senare bör ta mer ansvar, hen sa: ”Jag kan tycka att det är mer ett minus på er utbildning än på oss egentligen.” Hen fortsatte och sa följande:

Tjejer de nördar inte ner sig på samma sätt, de brinner inte som killarna kan göra, det är min upplevelse. Då blir det att man är få, man vill maxprestera, då tar det emot lite att rekrytera tjejer på samma sätt. (Respondent, Tekniknördarna AB)

I det här fallet talade respondenten om svårigheten att rekrytera tillräckligt tekniskt kunniga kvinnor och att organisationen då hellre låter bli att rekrytera kvinnor även om ambitionen finns. Hen talade, som nämnt ovan, om att maxprestera och att det inte skulle kunna gå att göra i samma utsträckning om det måste läggas resurser på att lära upp en anställd. Process & Tjänst AB:s respondent var väldigt nöjd över hur det såg ut på deras arbetsplats idag, och uttryckte vidare en tacksamhet över att de hade så många kvinnor på arbetsplatsen med tanke på att IT-branschen är så pass teknisk. Deras problem handlar snarare om att de är tvungna att förnygra eftersom de i dagsläget har flera anställda som inom de närmaste åren kommer gå i pension. Respondenten på IT-stöd & Lösningar AB menade under intervjun att kön bara är en parameter, vidare sa hen: ”Vi strävar efter en bra könsfördelning, men kompetens, utbildning och personliga egenskaper är ju det avgörande förstås”.

4.5 Arbetsmiljö och rekrytering för jämställdhet

Upplever du att en ojämn könsfördelning kan påverka arbetsmiljön? Det var en fråga vi ställde till våra respondenter. Vi frågade också varför eller varför inte samt om de ansåg att

det påverkade, hur skulle de då kunna arbeta för en förändring? Samtliga intervjuade tror och upplever att fördelningen påverkar men respondenten på Tekniknördarna AB ansåg att det inte behövde vara negativt. ”Jag tror inte någon av de här grabbarna här inne mår jättedåligt om jag ska vara ärlig”, menade hen.

Respondenten på Process & Tjänst AB svarade att det är väldigt bra med en mix eftersom där det är mer män är det en annan attityd, ett hårdare klimat och en tuffare stil. En bra blandning ger en bra dialog berättade hen utifrån egna erfarenheter på sin arbetsplats.

Systemutvecklarna AB:s respondent kommenterade den rådande könsfördelningen på sin arbetsplats och det faktum att det arbetar 28 % kvinnor där:

Det tror jag skapar en jämställd miljö som kan generera mer positiva saker, att locka andra kvinnor att söka sig till oss för att vi faktiskt har många och vi har en jämställd miljö, det tror jag är bra och det gör det också lättare faktiskt. Som kvinna kanske man hellre söker sig till en organisation där det finns fler kvinnor. (Respondent, Systemutvecklarna AB)

Hen beskrev att det är någonting i arbetsmiljön som blir annorlunda om det kommer in fler kvinnor precis som det är ett visst klimat om det är mycket mer män på arbetsplatsen. Teknikkonsulterna AB:s respondent hade märkt att det blir andra typer av samtal och en annan jargong om fördelningen är ojämn.

Respondenten på IT-stöd & Lösningar AB ville helst inte prata generellt om män och kvinnor utan för honom är alla individer. ”Sedan finns det någon systematisk fördomsföreställning om vad tjejer är och inte är som gör att det inte råder jämställdhet”, påstod hen och menade vidare:

Jag tror att en arbetsplats mår bra av variation, i alla kategorier, med så många parametrar man kan hitta. (...) Att överhuvudtaget möta människor med olikheter tror jag skapar en trevlig arbetsmiljö. (...) Välkomnande klimat, förstående klimat, olika bakgrunder, olika erfarenheter, olika sätt att se på saker gör också en ganska stimulerande diskussion. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

På frågan om hur organisationerna skulle kunna arbeta med att påverka en ojämn könsfördelning fick vi både konkreta exempel på det nuvarande arbetet men även allmänna tankar. Teknikkonsulterna AB:s respondent berättade hur de ser till att det alltid ska finnas med en kvinna i de team de sätter samman, detta för att få in de mjukare aspekterna och för att män och kvinnor tänker på olika sätt. ”Vi tänker på både ålder och kön när vi sätter samman teamen”, förklarade hen. Vidare berättade respondenten att:

Vissa tjejer är ju mer försiktiga av sig, att hävda sig själv och sådant. Jag har ju som ingen ambition att man ska ändra sin personlighet, (...) man kan bevara sin person men ändå kanske våga stiga fram ibland. (Respondent, Teknikkonsulterna AB)

IT-stöd & Lösningar AB:s respondent beskrev arbetet med att få personer att söka till tekniska utbildningar redan i ganska tidiga år som en del i fördelningsarbetet. Som vi beskrivit i avsnitt 4.3 deltar organisationen i ett nätverk som arbetar med att utbilda studievägledare men också studenter och föräldrar om vad teknikyrket är för något.

Process & Tjänst AB hade möblerat om i sitt personalrum och bytt ut några stora bord till flera små för att splittra upp de grupperingar som de upplevde att det ofta blev. Detta beskrev respondenten som en del i arbetet med att skapa en bättre mix på arbetsplatsen.

Vi frågade respondenterna om vilka tankar och tillvägagångssätt de har vid rekrytering och då svarade alla ur ett jämställt perspektiv.

Man tittar ju på vad de har för kompetens förstås och vad de kan och då spelar det ingen roll om det är killar eller tjejer, men det är klart det är ju trevligt om det kommer in tjejer, så är det ju, men det är inte så vanligt att man får sådana förslag. (Respondent, Process & Tjänst AB)

Vi försöker tänka att om det är killar och tjejer och det är en tjej som har exakt samma meriter och kompetens, så i och med att vi har bara 25 % tjejer och vi vill ju bli fler så har vi alltid sagt att vi försöker tänka extra mycket på att då väljer vi ju tjejen. (Respondent, Teknikkonsulterna AB)

Kompetens är alltid det som är viktigast. (...) Med könet kommer inga särskilda egenskaper utan det är ju mer en kategorisk parameter på något sätt. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Alltså det är ju ett känt problem inom IT-världen, att det är svårt att rekrytera tekniska tjejer. Det är ju svårt att få tjejer att söka till tekniska utbildningar också, tyvärr. Så underlaget är skrämt när man söker folk helt enkelt. (Respondent, IT-stöd & Lösningar AB)

Respondenten på Systemutvecklarna AB poängterade vikten av att rekrytera jämställt. ”Att andelen kvinnor ökar i samma takt som företaget växer tror jag är ganska viktigt, för att bibehålla balansen”. Hen sa att det är viktigt att förstå att jämställdhet inte bara är för kvinnor utan det är viktigt för hela branschen.

Sammanfattningsvis har vi i det här avsnittet presenterat organisationernas åsikter och tankar kring de ämnen som vi berör i avsnitt 3. Vi har presenterat olika tankar kring profilering, jämställdhet som standard, synsätt på teknik och hur detta kan påverkas, vidare medvetenhet och ansvar i frågan om jämställdhet, och slutligen hur en ojämn könsfördelning kan påverka arbetsmiljön. Vi kommer i nästa avsnitt analysera och diskutera materialet med bakgrund i den relaterade forskningen i avsnitt 3.

5 Jämställdhet genom profileringsarbete?

I det här avsnittet avser vi att förtydliga de samband vi funnit om hur IT-organisationer förhåller sig till jämställdhetsfrågor och hur strukturer, attityder och könsfördelning ser ut. Detta gör vi genom att analysera och diskutera de likheter och olikheter vi funnit mellan de undersökta organisationerna vad gäller profileringsarbete, hur standarder påverkar arbetet med jämställdhet, vikten av drivkrafter, syn på teknik samt ojämn könsfördelning på arbetsplatsen.

Generellt sett anser vi att organisationerna har visat olika grad av medvetenhet inom de ovanstående områdena samt hur de förhåller sig till dem, och nedan diskuterar och analyserar vi på vilka sätt de skiljer sig åt.

5.1 Att bidra till jämställdhet genom profileringsarbete

Att arbeta med profilering är som nämnt tidigare viktigt av flera anledningar, och i det här fallet i syfte att arbeta med jämställdhet. De organisationer vi studerat arbetar alla på olika sätt och har, enligt oss, visat på olika grader av medvetenhet i frågan. Om vi ser till Systemutvecklarna AB är det en organisation som arbetar hårt med att få en mer jämställd arbetsplats men även bransch. De har inte bara utgått från sitt eget synsätt på organisationen, utan har också vägt in hur människor utanför ser på dem, vilket Dahlbom och Mathiassen (1993) menar är viktigt. Detta medför att en öppenhet skapas och den satsning som ständigt görs för att lyfta fram kvinnan reflekteras i deras profileringsarbete. Som vi nämnt tidigare menade Charlotta Rydgren att vikten av att ge en rättvis bild av företaget attraherar rätt typ av människor (Wallström 2007), vilket Systemutvecklarna AB enligt vår tolkning har lyckas med i detta fall då de kommunicerar sitt budskap och värderingar så att de är synliga för utomstående. Detta syns inte bara i tryckt material utan direkt de ska ut och presentera sin organisation väljer de ut representanter som kan visa på bredden vad gäller kön, yrkesroll och ålder.

Om vi istället ser till Tekniknördarna AB verkar företaget inte lägga särskilt stor vikt vid profileringsarbete. De är även den organisation som har lägst procentandel kvinnor på arbetsplatsen och vår tolkning är att detta beror på att de inte har tillräckligt stort intresse av att rekrytera kvinnor. Detta beror med all säkerhet på att organisationen än så länge är så pass liten att de inte anser att de har resurser att anställa teknisk okunnig personal, vilket vi fick känslan av att kvinnan anses vara. Vi tänker på Dahlbom och Mathiassen (1993) som menar att vårt synsätt tillämpas och kommuniceras genom det sätt vi arbetar, och funderar om detta kanske stämmer in i Tekniknördarna AB:s fall. Vi menar med andra ord att organisationen medvetet begränsar sin profilering för att göra det enklare för sig själva. Begränsad profilering lockar i grund och botten till sig en begränsad andel intressenter, och om organisationen nu har ambitionen att rekrytera fler kvinnor vilket de påstår att de har, bör det ske en förändring i arbetsprocessen.

Teknikkonsulterna AB riktar, som vi nämnt tidigare, det mesta av sin profilering till potentiella medarbetare, vilket är en självklarhet. Organisationen verkar dock inte lägga så stor vikt vid om den riktar sig till män eller kvinnor, men respondenten menade att en

rekryteringsannons med mjukare frågor kanske skulle beröra kvinnor på ett mer framgångsrikt sätt. Denna teori stämmer bra överens med exemplet med Eon IS, där de testade att skriva rekryteringsannonser som var mer riktade till kvinnor genom att visa på bredden inom organisationen, vilket även resulterade i att fler kvinnor sökte sig till dem. Teknikkonsulterna AB berättade att de inte tänker så mycket på manligt eller kvinnligt vilket bidrar till att de heller inte funderar så mycket på detta när de väljer representanter som ska ut och presentera organisationen, utan de fokuserar i det här fallet på kompetens och kunskap. Respondenten uttryckte att de inte arbetar så mycket med jämställdhet eftersom det faller sig naturligt. Vi menar att detta är ett aningen klumpigt sätt att uttrycka sig på eftersom detta snarare säger att det saknas engagemang inom organisationen, än att arbetet sker så pass aktivt att det därför är en naturlig del i vardagen. Vi fick känslan av att jämställdhetsarbetet inom Teknikkonsulterna AB främst syns genom pratet och mindre i praktiken.

Varken Process & Tjänst AB eller IT-stöd & Lösningar AB arbetar aktivt med profilering vilket enligt vår tolkning beror på den typ av sektor de tillhör. De har trots detta en bra könsfördelning i sina respektive organisationer vilket i IT-stöd & Lösningar AB:s fall beror på att de har en driven enhetschef som är engagerad i jämställdhetsfrågor. Denna fråga diskuterar vi ytterligare i avsnitt 5.4 som handlar om vikten av drivkrafter. Respondenten på Process & Tjänst AB berättade som vi nämnt tidigare att de i de flesta fall slumpar fram representanter, vilket vi menar beror på att graden av medvetenhet i jämställdhetsfrågan är rätt låg. Brist på medvetenhet kan bero på flera faktorer, bland annat intresse och engagemang, men vi uppfattar inte att detta är problemet för Process & Tjänst AB utan snarare att deras marknadsföring styrs av en annan enhet. På så sätt har de inte full kontroll på sitt profileringsarbete eftersom avgörande beslut om vart de ska synas och när ligger i någon annans hand. Vad organisationen dock har kontroll över är vilka de väljer ut som representanter då de deltar i olika typer av aktiviteter. Vi menar att de bör tänka ett steg längre än slumpen och aktivt tänka på vem de väljer ut. Självklart bör kompetens vara den avgörande faktorn, men om det finns en man och en kvinna som besitter samma eller nästan samma kompetens anser vi att det finns ett värde i att välja kvinnan i sällskap av en man eftersom det skapar balans och visar på bredd inom organisationen.

Både Teknikkonsulterna AB och främst Systemutvecklarna AB menade att IT-nätverk är ett sätt för dem att locka till sig kvinnor. De anser att nätverken visar att det finns en satsning på kvinnor inom organisationen, och att detta påverkar deras profil. Ett annat exempel på medveten satsning gjordes, som nämnt tidigare, av Lunds universitet inför höstterminen 2007 där fokus på kvinnor resulterade i att fler kvinnor sökte till den systemvetenskapliga utbildningen. Även om satsningarna ser olika ut har båda resulterat i att kvinnor uppmärksammat och vidare sökt sig till branschen vilket var och är målet. Men att skapa nätverk utifrån kön istället för att skapa ett nätverk för människor med samma intresse anser vi resulterar i att kvinnor säras från män. Då kan vi ställa oss frågan om detta i grunden verkligen gynnar jämställdhet? Systemutvecklarna AB verkar vilja tro det då de menar att de genom nätverken kan locka till sig fler kvinnor, både till sin egen organisation men även till branschen i sig. Enligt Dahlbom och Mathiassen (1993) måste vi sluta isolera vårt eget synsätt och börja se på saker med andras ögon. Detta menar Systemutvecklarna AB att de gör

när de skapar nätverk för kvinnor, eftersom kvinnorna får en chans att prata om sina egna erfarenheter med varandra. Enligt vår tolkning är detta en nackdel då vi begränsar oss till kön istället för att se till andra kategoriska parametrar då fler individer inom fler grupper ger ett bredare synsätt. Vi menar att nätverken snarare stänger in kvinnan än öppnar upp dörren, vilket är något vi vill undvika. Men om vi återgår till frågan om nätverk lockar till sig kvinnor, verkar de faktiskt ha den påverkan eftersom Systemutvecklarna AB sett en skillnad i könsfördelning de senaste åren.

Som nämnt tidigare anser flera av organisationerna att det finns en poäng i att använda sig av representanter som människor känner igen sig i, representanter som fungerar som förebilder. Detta menar även Lester och Brown (2004) som argumenterar för att det är lättare att influeras av andra människor om vi känner igen oss i dem gällande parametrar som ålder, kön och yrkesroll med mera. Respondenten på Systemutvecklarna AB hade liknande åsikter medan respondenten på IT-stöd & Lösningar AB menade att även andra faktorer spelar in, till exempel att vi kan prata och förstå varandra och därav även influeras. Vi menar att de båda har rätt i sina åsikter då det är lättare att känna samhörighet med en person som påminner om en själv, men det är även väldigt viktigt att det stämmer på ett personligt plan så att vi kan prata och förstå varandras sätt att tänka. Vår tolkning är att det är denna faktor som gör att ett intresse väcks för en annan individ, det är intresset som håller oss kvar. Process & Tjänst AB menade att intresse inte beror på ålder utan respondenten ansåg att en äldre person kan finna lika stort intresse i det en yngre person säger eftersom nya synsätt och erfarenheter på så sätt kan utbytas. Detta stärker teorin om att intresse och förståelse är en avgörande faktor när det kommer till att identifiera sig med andra. Även Nicolajsen et al. (2008) menar att yttre faktorer påverkar en kvinna i hennes studie- och yrkesval men lägger tyvärr väldigt stor vikt på överlevnad när de talar om förebilder. Detta anser vi är att gå till överdrift då vi menar att vår identifiering med andra människor inte handlar om att se vilka arbetsmiljöer vi kan och inte kan överleva inom. Vi tycker vidare att detta är ett tråkigt och nedvärderande sätt att se på identifiering eftersom kvinnans grundförutsättningar att arbeta inom IT-branschen är lika som mannens. Författarnas grundtanke är god, men väldigt extrem.

Sammanfattningsvis anser vi att många av de organisationer vi undersökt glömt bort vikten av att profilera sig på rätt sätt för att attrahera både män och kvinnor. Om detta beror på brist på medvetenhet i jämställdhetsfrågan eller om intresset inte finns vet vi inte, men vi tycker att den organisation som lyckats bäst med att locka till sig kvinnor är Systemutvecklarna AB, och det är även dem som lagt ner mest tid och resurser på att lyfta fram kvinnan vilket syns genomgående i deras profileringsarbete. Även IT-stöd & Lösningar AB har den högsta procentandelen kvinnor men berättade att de inte arbetar så aktivt med profilering överhuvudtaget. Vi menar att könsfördelningen beror på att de har en väldigt bred organisation och att detta anses locka fler kvinnor. Det är svårt att lyssna när kommunikationen är riktad till någon annan, vilket är en viktig aspekt att ha i åtanke när profileringsarbete utförs. Riktas profileringen till enbart män eller enbart kvinnor är sannolikheten inte så stor att det andra könet tar åt sig.

5.2 Praxis eller prat om praxis?

Standarder av olika slag används inom många organisationer idag och jämställdhetsplanen är som nämnt tidigare ett exempel på detta. Har organisationen fler än 25 anställda är de enligt lag tvingade att fastställa en sådan plan (Unionen 2012), men om den sedan används är en annan fråga som vi nedan diskuterar.

Jämställdhetsdebatten är ständigt aktuell och vissa organisationer är mer engagerade och intresserade i frågan än andra vilket vi även märkt i vår studie. Tekniknördarna AB, som har en väldigt låg procentandel kvinnor, verkar inte ha så mycket intresse av jämställdhet överlag och vår tolkning är att de inte heller anstränger sig för att ta ansvar i frågan. Respondenten pratade om vilka ambitioner de har, men någon större förändring har än så länge inte skett vilket är ett bra exempel på hur lätt det är att prata stort men agera litet. Brunsson och Jacobsson (1998) menar att attityder inom en organisation påverkar implementeringen av standarder vilket vidare påverkar handlingen. Det är just dessa attityder som vi menar finns inom Tekniknördarna AB som gör att frågan om jämställdhet knappt existerar för dem.

Inom de organisationer där jämställdhetsarbetet syns tydligare finns ett likatänk genom hela organisationen, från högsta ledning till samtliga anställda, vilket visar sig påverka arbetet positivt. Det blir med andra ord lättare att implementera den jämställdhetsplan som är framtagen eftersom det existerar få hinder längst vägen. Vi menar att detta är en avgörande faktor för att få jämställdhetsplanen att synas i praxis och inte bara i pratet om praxis. Vi återkommer även här till vikten av drivkrafter från ledningens sida eftersom detta sätter sin prägel på hela organisationen vilket både Systemutvecklarna AB och IT-stöd & Lösningar AB var inne på. Som vi nämnt tidigare pratade respondenten på Systemutvecklarna AB mycket om jämställdhetsplaner och att det finns ett värde i att implementera en sådan både lokalt och nationellt eftersom det skapar ett gemensamt mål att ta sikte mot. Brunsson och Jacobsson (1998) menar att standarder bidrar till likriktning men att implementeringen kan bli svår om standarderna är otydliga och därav tolkas olika av de anställda. Kanske att detta är det problem som Teknikkonsulterna AB står inför eftersom respondenten menade att de inte arbetar med jämställdhet då det faller sig naturligt. Vi menar att deras plan kanske är för otydlig och nonfigurativ. Vi tycker att jämställdhetsarbete inte faller naturligt inom en bransch som är så starkt mansdominerad utan att det är ett arbete som bör ske aktivt för att förändring ska ske, till exempel som på Systemutvecklarna AB.

Brunsson och Jacobsson menar även att det i vissa fall kan finnas en rädsla hos mottagare då standarder har som syfte att förändra både arbetssätt och tänk. Vi menar att detta kan vara en bidragande faktor till att jämställdhetsarbetet går trögt på Tekniknördarna AB, Teknikkonsulterna AB samt Process & Tjänst AB, och där upplever vi även att likatänk inte existerar på samma sätt som på Systemutvecklarna AB och IT-stöd & Lösningar AB.

Sammanfattningsvis berättade tre av organisationerna att de arbetar utefter jämställdhetsplaner, vilka vi dock inte fick ta del av. Det är därför svårt att granska deras arbete grundligt och studera hur jämställdhetsarbetet i verkligheten ter sig. Utifrån det respondenterna berättade under intervjuerna kan vi dock se tydliga mönster i vilka som är mer och vilka som är mindre aktiva, vidare där pratet om praxis faktiskt tas i uttryck och där det enbart är prat. En viktig faktor verkar vara likatänk, vilket även Brunsson och Jacobsson

menar när de säger att: "En högre grad av likriktning kan uppnås i situationer där många mottagare uppfattar sig och sin verksamhet på samma sätt" (Brunsson & Jacobsson, 1998, s. 176). Författarna menar även att standarder inte alltid leder till handling utan att det ofta stannar vid pratet. Vilket även IT-stöd & Lösningar menade då hen sa att det är lätt att prata med stora ord men att en granskning av arbetet skulle kunna visa en annan sida. Detta är vi väl medvetna om och ställer oss därför även frågande till jämställdhet som standard eftersom det i många fall inte förändrar något. Vi menar att det kanske är viktigare att skapa ett likatänk inom organisationen för att på så sätt sprida attityder som resulterar i att arbete faktiskt sker.

5.3 Olika uppfattningar om teknik

Att synsätt på och förhållningssätt till teknik varierar från person till person vet vi tydligt idag men orsakerna till att det ser ut så är något mer diffusa. Det tycks vara många parametrar som påverkar vår relation till tekniken, men vad är det som styr detta och kan ett resonemang kring det ge svar på frågan om det sökta sambandet vi nämnt i vårt syfte?

I den studie vi genomför söker vi efter likheter och olikheter i tekniksynen för att om möjligt hitta dessa svar. Samtliga respondenter vi intervjuat anser att synen på teknik är avgörande för valet av studier och yrke. Respondenten på Systemutvecklarna AB förklarade två typer av förhållningssätt till teknik, antingen är vi den intresserade användaren eller den som vill förstå och påverka det som finns bakom tekniken. Hen trodde att den andra kategorin är de som söker sig till teknikutbildningar och tekniska yrken. Detta är två exempel på teknologiska ramar, vilket Orlikowski och Gash (1994) beskriver som de tolkningar som skapar samspelet mellan människor och teknik. Dessa antaganden, förväntningar och kunskaper vi har om teknik formar sedan det beteende och agerande vi har mot tekniken.

IT-stöd & Lösningar AB hade ett liknande resonemang i diskussionen om att en viss typ av teknik har ett visst symbolvärde för vissa individer. Vår tolkning är att dessa ramverk påverkar i allra högsta grad och att alla människor bär ansvaret till deras uppkomst. Respondenten på Process & Tjänst AB förde ett flertal gånger resonemanget om att det är slumpen som avgör att vissa gillar teknik och att vissa halkar in på teknikutbildningar. Vi upplevde att hen inte hade funderat så mycket på dessa frågor tidigare och hade kanske därför inget annat konkret att säga. Dock fanns ett tydligt intresse och en nyfikenhet i att reflektera över de frågor vi ställde.

Tre av respondenterna tycks inte ha funderat så djupt kring hur tekniken påverkar oss men vi får bilden av att de inte anser att de har så stor makt att styra över denna relation. Detta synsätt tycker vi tillhör konceptet teknisk determinism, att tekniken enkelriktat påverkar människan (Bimber 1990). Respondenternas diskussioner återkom ofta till att saker bara "blir som det blir" och att problemet stannar vid att exempelvis för få kvinnor väljer tekniska yrken och de som väl gör det inte skaffar sig djup teknisk kunskap. Vår tolkning är att förhållandet mellan det tekniska och det sociala är en ständig samverkan, som ANT-perspektivet beskriver (Orlikowski & Scott 2008) och att även här har alla människor möjlighet att påverka samspelet.

De andra två respondenterna uttryckte dock saker som mer liknade ett ANT-perspektiv. Systemutvecklarna AB:s respondent gav förslag på hur vi kan skapa ett större intresse för

teknik i tidiga åldrar och menade att det är avgörande för IT-branschens tillväxt. IT-stöd & Lösningar AB:s respondent tryckte på vikten av att alla medborgare är med och påverkar den rådande tekniksynen bland människor. Dessa två uttalanden kan vi jämföra med Tekniknördarna AB som sa att de inte tror att de kan påverka människors syn på teknik. Medvetandenivån hos de två förstnämnda tycker vi stämmer överens med den bild vi också får av dessa organisationer, att de har en stor medvetenhet och bra attityder på sin arbetsplats samt tar jämställdhetsarbete på stort allvar.

Den upplevda huvudproblematiken i de intervjuer vi genomfört anser vi kan förklaras med begreppet performativitet. Att gränserna mellan människor och teknik inte är bestämda på förhand men ändå antas i praktiken (Orlikowski & Scott, 2008; Wajcman, 2009). Saker genomförs på rutinmässiga sätt, vilket även respondenten på Process & Tjänst AB var inne på när hen förklarade rådande tekniksyn med traditioner och att vi ”hakar på någon”.

Diskussionen om hur tekniksyn och kön är relaterade hade också respondenterna en del tankar kring. Respondenten på IT-stöd & Lösningar AB pratade om gammeldags förlegade föreställningar om förhållandet mellan kvinnor och teknik och trodde att dessa kanske omedvetet påverkar dem i deras urval vid rekrytering. Wajcman (2009) poängterar att det är här problemet finns, att vi brottas med tron om att begreppet ”teknik och manlighet” är inneboende i biologiska könsskillnader. Och det ligger mycket i det som Herman och Webster (2007) skriver, att relationen mellan kön och teknik är så djupt rotad att vi måste genomföra djupa analyser av kulturella faktorer för att hitta några svar, trots att kvinnor är konsumenter och användare av IKT (Informations- och Kommunikationsteknik) i samma utsträckning som män. Samtliga respondenter var inne på att det stora problemet ligger i att det är för få kvinnor på IT-utbildningarna och Tekniknördarna AB:s respondent tillade också att hen inte upplevde att kvinnor nördar ner sig på samma sätt, inte brinner som män kan göra. Detta hänger ihop med IT-stöd & Lösningar AB:s konstaterande att det är svårt att rekrytera kvinnor med djup teknisk kunskap. Under intervjuerna upplevde vi dock en skillnad mellan dessa två respondenters resonemang i denna fråga, där den förstnämnda såg det som ett problem och där stannade tanken medan den andra såg problemet men också de möjligheter som ett aktivt arbete med att förändra rådande strukturer kan leda till. Denna bild kan relateras till den bild vi fick av organisationens nuvarande jämställdhetsarbete, att organisationen som såg problem inte hade lika stora ambitioner att förändra som organisationen som såg möjligheter.

Teknikkonsulterna AB och Process & Tjänst AB:s respondenter lyfte också fram en intressant aspekt när de pratade om IT och Systemutveckling som ett kreativt yrkesområde. Ett roligt, stimulerande arbete med mycket skapande och problemlösning borde locka både män och kvinnor, menade de. Detta är en tänkvärd observation och kanske denna kreativitet och detta skapande är synsätt på teknik som IT-organisationer bör arbeta vidare med som en del i ett jämställdhetsarbete.

5.4 Vikten av drivkrafter och medvetenhet

Som vi nämnt tidigare menar Croon Fors och Mörtberg (2009) att en tydlig framgångsfaktor när det kommer till jämställdhetsintegrering är att det finns drivkrafter inom ledningen, vilket även flera av de organisationer vi undersökt upplever. Ett bra exempel på detta är

Systemutvecklarna AB, som har flera drivande människor på ledande positioner som tar initiativ till att lyfta fram kvinnor inom organisationen samt branschen. Detta visar även att det finns en medvetenhet i jämställdhetsdebatten vilket är viktigt vare sig den kommer från män eller kvinnor. Även respondenten på IT-stöd & Lösningar AB berättade att de har en driven enhetschef och hen ansåg att ett aktivt arbete bedrivs för att det ska vara en jämn könsfördelning på alla positioner i hela organisationen. Tydligt ledarskap resulterar i struktur och ordning samtidigt som detta smittar av sig på övriga individer som är inblandade i arbetet. Vi menar även att det finns en poäng i att ledningen inom en organisation består av både män och kvinnor. Om ledningen består av enbart män, eller enbart kvinnor, visar det att det ena könet inte alls hör hemma på alla positioner. Vi menar att det handlar om att skapa en bild som återspeglar arbetet med jämställdhet i hela organisationen.

Det finns ett gemensamt ansvar i att få en jämnare könsfördelning inom IT-branschen och att det är upp till varje organisation att hjälpa till, menar vi. Jämställdhet är nämligen lika mycket en mansfråga som det är en kvinnofråga vilket gör att det krävs en gemensam ansträngning för att förändring ska ske. Detta menade även respondenten på Systemutvecklarna AB som sa att arbetet med jämställdhet handlar om att väcka ett generellt intresse som gynnar hela branschen. Wetterberg (2002) menar att detta är en viktig faktor och syftar då till att kunskap inom genus ger insikter i hur vi tillsammans kan arbeta med jämställdhet och bryta mönster. Till skillnad från detta menade Tekniknördarna AB att ansvaret inte alls låg på dem utan att det lika mycket ligger på att utbildningarna kontaktar dem. Respondenten menade vidare att de inte tror att de kan påverka tekniksytten, vilket enligt vår tolkning är ännu ett sätt att lägga över ansvaret på andra. Inom den här organisationen är det tydligt att det saknas drivkrafter som är villiga att ta ansvar och initiativ till jämställdhetsarbete vilket även blev tydligt genom könsfördelningen på arbetsplatsen. Drivkrafter är även något som saknas inom Process & Tjänst AB där respondenten uttryckte en nöjdhet över hur könsfördelningen ser ut idag. Vi menar att det är denna nöjdhet som är kuggen i hjulet eftersom vi fortfarande är så långt ifrån en jämställd fördelning inom IT-branschen. Detta håller Systemutvecklarna AB med om och menar att vi inte får luta oss tillbaka bara för att könsfördelningen är som genomsnittet. Hen menade att vi alltid kan arbeta mer och hårdare för jämställdhet eftersom det är något som gynnar hela branschen. IT-stöd & Lösningar AB menade att det handlar om en ständig medvetenhet som bör existera genom alla led i organisationen. Det är även detta vi vill komma fram till, att det är viktigt att det skapas en medvetenhet i jämställdhetsfrågan som berör varje anställd och vidare resulterar i handling. Som vi nämnt tidigare menar Wetterberg (2002) att män måste engagera sig i jämställdhetsfrågan för att förändring ska kunna ske och att det är ett gemensamt ansvar att synliggöra kvinnan. Han menar vidare att det är viktigt att männen delar med sig av den makt de har inom IT-branschen eftersom detta bidrar till förändring.

Sammanfattningsvis anser vi att drivkrafter är en av de viktigaste faktorerna för att arbetet med jämställdhet ska träda i kraft och dessa drivkrafter bör dessutom komma från båda könen för att förstärkas ytterligare. Detta syns även tydligt i de organisationer vi undersökt där jämställdhetsarbetet sker mer aktivt. I de organisationer där ledningen är engagerad i frågan finns en bättre attityd bland underordnade medan det i de organisationer där arbetet sker mer passivt saknas drivkrafter på ledande positioner.

5.5 Bra mix för bättre arbetsmiljö

I samtal med organisationer om människor och arbete kommer vi naturligt in på diskussionen om arbetsmiljö, vilket vi även ställde frågor om till våra respondenter i vår intervjuundersökning. Vi frågade om de upplever att en ojämn könsfördelning påverkar arbetsmiljön och samtliga respondenter ansåg att den gjorde det. Alla organisationer utom Tekniknördarna AB gav konkreta exempel på hur de arbetar för en bättre arbetsmiljö men här ska vi återigen förnimma oss om att denna organisation också är betydligt mindre än de övriga. Men enligt vår tolkning borde detta inte ha betydelse och att den attityd vi upplevde vid detta intervjutillfälle var ogin. Vi tycker att alla har ett ansvar att vara medveten om och arbeta för en bättre arbetsmiljö, oavsett vilken nivå det är rimligt att genomföra att sådant arbete på.

Respondenten på IT-stöd & Lösningar AB menade att en arbetsplats mår bra av variation, inte bara i könsfördelning utan i alla kategorier med så många parametrar det går att hitta. Hen ansåg att människor med olikheter skapar en trevlig arbetsmiljö och en stimulerande diskussion. Att hen upprepade gånger påpekade att hen helst inte ville prata generellt om kön tyckte vi var både intressant och positivt. Det signalerar att personen tänkt mycket och funderat kring dessa frågor och vi fick även upplevelsen av att detta tänk mer eller mindre genomsyrade hela respondentens arbetsplats. Detta arbete går hand i hand med det arbete Tillväxtverket föreslår för ökad tillväxt och det som Sabuni uttryckte gällande fler människors perspektiv i IT-branschen för att nå bättre slutresultat (Tillväxtverket, 2011; Regeringskansliet, 2007). Vi måste vilja förändra gamla mönster och hitta nya vägar (Tillväxtverket 2011). Här anser vi att alla anställda på samtliga organisationer måste tänka till och arbeta med ett resonemang likt det IT-stöd & Lösningar AB:s respondent har, och som vi nämnt tidigare måste fokus förflyttas från att se problem till att se möjligheter. Som Croon Fors och Mörtberg (2009) skriver; att jämställdhet kan användas för att skapa möjligheter och att det handlar om att skapa innovativa arbetsmiljöer. De menar att det är viktigt med en ökad medvetenhet om att normativt könstänkande kan hämma innovation. Vår tolkning är att organisationer måste ta sig an detta arbete och framförallt se det som en ständigt pågående process för bättre arbetsmiljö. Vi tror på begreppet technofeminist som innebär att teknisk determinism undviks och relationen mellan kön och teknik är flytande och flexibel (Wajcman, 2009; Herman & Webster, 2007).

Teknikkonsulterna AB:s respondent menade att det med en ojämn fördelning blir en annan jargong och andra typer av samtal, att en mix är bra för att kvinnor och män tänker på olika sätt. De arbetar aktivt med att coacha kvinnor att våga stiga fram och ta för sig och tycker det är viktigt att det byggs upp kvinnliga nätverk. Som vi nämnt i 5.1 undrar vi dock om en bra mix verkligen uppnås genom att gruppera de anställda på det sätt som dessa nätverk faktiskt gör. Det verkar snarare något motsägelsefullt och vi föreslår att nätverk borde användas för att gruppera efter intressen snarare än kön. Nätverk innehållande endast kvinnor tycks ha många positiva effekter på såväl arbetsmiljö som på arbetet med att rekrytera fler kvinnor till en organisation, men vår tolkning är att det lika mycket isolerar kvinnan och gör jämställdhetsarbete till något av en kvinnofråga.

Systemutvecklarna AB:s respondent poängterade särskilt vikten av att rekrytera jämställt och att bibehålla en balans genom att öka andelen kvinnor i samma takt som organisationen

växer. Jämställdhet är inte bara för kvinnor utan något som är viktigt för hela branschen, menade hen. Vår tolkning är att samtliga IT-organisationer borde ha detta synsätt både för att skapa en bättre arbetsmiljö innehållande en bra mix men också för att öka sin tillväxt på sikt.

Sammanfattningsvis har vi i avsnitt 5 analyserat och diskuterat vikten av profileringsarbete och hur detta faktiskt påverkar män och kvinnors attraktion till IT-branschen. Vi har vidare diskuterat vikten av drivkrafter och medvetenhet vad gäller jämställdhetsarbete, vi har även diskuterat huruvida de olika organisationerna arbetar utefter standarder och hur detta i sådana fall påverkar arbetet med jämställdhet. Vidare har vi diskuterat organisationernas olika synsätt samt förhållningssätt till teknik och hur detta stämmer överens med den generella bilden. Slutligen har vi diskuterat rekrytering och hur en bra mix på arbetsplatsen kan påverka tillväxten.

6 Avslutande reflektion

Genom studien har vi kommit fram till att det inom de undersökta organisationerna finns ett samband mellan att medvetet planera sitt profileringsarbete och att denna medvetenhet faktiskt har en avgörande effekt vad gäller att locka till sig män och kvinnor. Det problem som existerar idag är att det inom vissa organisationer finns en ovilja, en omedvetenhet, samt okunskap i jämställdhetsdebatten som gör att branschen fortsätter vara mansdominerad. Vi menar att detta samband beror på att ansvar läggs på andra organisationer istället för att själva göra slag i saken och försöka påverka den könsfördelning som idag råder inom branschen. Studien visar att kvinnliga nätverk verkar vara ett bra koncept för att attrahera kvinnor då de skapar en gemensam plats för diskussion samt visar att det finns en satsning på kvinnan. Ur det syftet fyller således nätverken en funktion, men enligt vår tolkning finns det även en mängd olika nackdelar med nätverken, bland annat hur kvinnan återigen säras från mannen. Är det inte denna uppdelning vi försöker undvika genom jämställdhetsarbete?

Studien visar att det finns attityder mot kvinnan som tekniker, att anledningen till att hon inte arbetar inom IT-branschen är för att hon saknar intresse och kunskap. Vi menar att hon inte saknar teknisk kunskap, utan att det finns oklarheter i vad yrket faktiskt handlar om för både män och kvinnor. Vidare anser vi att det är denna oklarhet som skrämmer bort kvinnan, men att ett välplanerat profileringsarbete kan suddas ut detta missförstånd och visa att IT-branschen består av delar som är anpassade för alla.

Med välplanerat profileringsarbete menar vi ett tydligt strukturerat sätt att arbeta som inte enbart finns nedskrivet på papper, utan som även syns i praktiken. Detta behövs för att förtydliga arbetet med de små detaljerna som kanske inte märks och funderas på. Vi bygger detta på att flera av respondenterna inte hade något direkt svar på hur de faktiskt arbetar med jämställdhet, vilket enligt vår tolkning visar att de i många fall kanske inte tänker på att faktiskt använda sin jämställdhetsplan, möjligtvis att den är för dåligt utformad för att arbete faktiskt ska kunna ske. Tydligare struktur i det här läget hjälper organisationerna att få kunskap i hur de ska gå till väga, eftersom flera organisationer trots en jämställdhetsplan inte verkar veta hur de ska arbeta. Då kan vi även ställa oss frågan om denna form av standard egentligen fyller någon funktion? Vår tolkning är att det i grunden finns ett behov av drivkrafter som kan leda arbetet och som tar initiativ till förändring. Utan dessa drivkrafter är det svårt att utföra arbete som faktiskt gör någon skillnad. Vi menar att det handlar om att skapa ett likatänk inom organisationen vad gäller jämställdhet och vår tolkning är att det finns ett samband mellan en organisation där jämställdhetsarbetet är mer framskridet och de anställdas attityder och förhållningssätt. Genom att sprida ett tänk skapas medvetenhet i frågan vilket förhoppningsvis även skapar handling. Enligt vår tolkning faller jämställdhetsplanen samman utan drivkrafter, vilket vidare resulterar i att planen inte fyller någon funktion och blir i det fallet enbart tomma ord på ett papper.

Vår studie visar att det fortfarande finns en tydlig föreställning om hur tekniksyn relateras till kön och att detta i många fall är utgångspunkten vid profilering och rekrytering. Vare sig vi vill det eller inte påverkar detta hur vi bemöter människor, hur vi pratar om teknik och hur IT-organisationers profileringsarbete går till. Här måste ett engagerat arbete ske på alla

nivåer för att undvika performativitet, se möjligheter istället för problem och tro på ett tekniskt feministiskt perspektiv.

Under studiens gång har det visat sig att det alltid i slutändan är drömmen om och arbetet för maximal tillväxt som styr organisationer. Övriga målsättningar och förändringsarbeten hamnar alltid sekundärt och detta speciellt om organisationen är liten. Detta problem är så stort och djupt förankrat i samhället genom regeringsbeslut om ökad tillväxt att även om till exempel jämställdhetsarbete finns får det alltid lämna plats åt ekonomiska intressen. Vi ser ingen enkel lösning på detta men tror på att vi måste arbeta för tillväxt samtidigt som vi inte kompromissar i jämställdhetsfrågor utan försöka se jämställdhetsarbete som en väg till ökad tillväxt. Förutom tillväxt kan detta också leda till en bra mix av människor för bättre arbetsmiljö samt att det är strategiskt viktigt och bör vara en inbyggd och självklar del i organisationers verksamhetsutveckling.

Denna studie ger en inblick i organisationers profileringsarbete och uppmärksammar hur mycket arbete som återstår gällande jämställdhet vid profilering och rekrytering. Djupare analyser skulle kunna genomföras om studier görs på fler organisationer med fler respondenter där vi tittar på hur könsfördelningen ser ut inom olika yrkeskategorier och befattningar på en arbetsplats. Vidare skulle en fallstudie kunna genomföras inom *en* organisation för att få en inblick i dagligt jämställdhetsarbete, detta genom observationer och intervjuer med ett större antal respondenter för att få en bredare och mer verklighetstrogen bild av attityder och förhållningssätt. Det skulle också vara av intresse att studera hur organisationers profileringsarbete faktiskt uppfattas av externer, till exempel elever och studenter vid grund- och högskolor samt universitet.

7 Referenser

7.1 Böcker

Andersson, S., Amundsdotter, E., Svensson, M., Däldehog, A. (2009). *Middle managers as change agents*. Hudiksvall: Fiber Optic Valley.

Bell, J. (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Brunsson, N. & Jacobsson, B. (1998). *Standardisering*. Stockholm: Nerenius & Santérus.

Dahlbom, B. & Mathiassen, L. (1993). *Computers in context - The Philosophy and Practice of Systems Design*. Cambridge, Massachusetts: Blackwell.

Egeberg Holmgren, L. (2011). *IngenMansLand*. Uppsala: Uppsala Universitet.

Hartman, J. (1998). *Vetenskapligt tänkande - Från kunskapsteori till metodteori*. Lund: Studentlitteratur.

Holme, I. & Solvang, B. (1997). *Forskningsmetodik - Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, L. (2008). *Tillämpad kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Nordberg, M. (2005). *Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Göteborg: Bokförlaget Arkipelag.

Yin, R. K. (2003). *Case study research - Design and methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.

7.2 Vetenskapliga artiklar

Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, May 2005, Vol. 117, No. 3, pp. 497-529.

Bimber, B. (1990). Karl Marx and the Three Faces of Technological Determinism. *Social Studies of Science*, May 1990, Vol. 20, No. 2, pp. 333-351.

Herman, C. & Webster, J. (Eds.). (2007). Information, Communication & Society, *Special Issue: Gender and ICT*, June 2007, Vol. 10, No. 3, pp. 425-432.

Johri, A. (2011). The socio-materiality of learning practices and implications for the field of learning technology. *Research in Learning Technology*, November 2011, Vol. 19, No. 3, pp. 207-217.

Lester, C. Y. & Brown, M. (2004). Creating Gender Parity: And Instruction Aide's Influence. *ACM Journal on Educational Resources in Computing - Special issue on Gender-Balancing Computing Education*, March 2004, Vol. 4, No. 1, article 4.

Orlikowski, W. J. & Scott, S. V. (2008). 10 Sociomateriality: Challenging the Separation of Technology, Work and Organization. *The Academy of Management Annals*, 2008, Vol. 2, No. 1, pp. 433-474.

Orlikowski, W. J. & Gash, D. C. (1994). Technological Frames: Making Sense of Information Technology in Organizations. *AVM Transactions on Information Systems*, April 1994, Vol. 12, No. 2, pp. 174-207.

Wajcman, J. (2009). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics*, January 2010, Vol. 34, No. 1, pp. 143-152.

7.3 Övrigt material

Croon Fors, A. & Mörtberg, C. (2009). *Genus som strategisk möjlighet*. Delrapport från ProcessIT Innovations. Umeå: Institutionen för Informatik.

Eeg-Olofsson, A. (2008). Lund lockar kvinnliga systemvetare. *Skånska Dagbladet*. Hämtad 2012-04-03, från <http://www.skanskan.se/article/20080413/NYHETER/940805149/1006/-/lund-lockar-kvinnliga-systemvetare>

Law, J. (2000). *Objects, Spaces and Others*. Centre for Science Studies Lancaster University. Hämtad 2012-04-18, från <http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/papers/law-objects-spaces-others.pdf>

Nicolajsen, H., Schultz, N. & Sørensen, L. T. (2008). In search of female IT-students. 31st *Information system Research Seminar in Scandinavia*, Åre, Sweden, 2008.

Sabuni, N. & Torstensson, Å. (2007). *Så löser vi bristen på it-kvinnor*. Regeringskansliet. Hämtad 2012-05-07, från <http://www.regeringen.se/sb/d/9318/a/91571>

Söderberg, F. (2005). *ID – på spaning efter bibliotekens identitet*. Hämtad 2012-04-24, från <http://bada.hb.se/bitstream/2320/4869/1/Soderberg.pdf>

- Tillväxtverket. (2011). *Jämställd IT - för ökad tillväxt*. Hämtad 2012-04-03, från <http://publikationer.tillvaxtverket.se/Download.aspx?ID=1567>
- Unionen. (2012). Vad menas med jämställdhet?. *Unionen*. Hämtad 2012-05-02, från http://www.unionen.se/Templates/Article_____56611.aspx
- Unionen. (2012). Jämställdhetsplan. *Unionen*. Hämtad 2012-05-02, från http://www.unionen.se/Templates/Article_____56613.aspx
- Wahl, A. (1996). Molnet - att föreläsa om feministisk forskning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3-4, ss. 31-44.
- Wallström, M. (2007). Rekrytering av kvinnor även en mansfråga. *CSjobb, IDG - International Data Group*. Hämtad 2012-04-19, från <http://www.idg.se/2.1085/1.240867/rekrytering-av-kvinnor-aven-en-mansfraga>
- Wetterberg, T. (2002). *Vill man ha jämställdhet? Slutrapport för projekt Män och jämställdhet*. Regeringskansliet. Hämtad 2012-05-07, från <http://www.regeringen.se/content/1/c4/17/53/210f7608.pdf>
- Winberg, M. (1998). Jag vill ha en ny man. *Expressen*. Hämtad 2012-05-07, från <https://web.retrieverinfo.com/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=050910199811272684153&serviceId>

Bilaga 1

Intervjuguide

Presentation av oss

Vi heter Sara Brulin och Linda Sandström. Vi läser sista terminen på det Systemvetenskapliga programmet på Umeå universitet och skriver nu vårt examensarbete under 10 veckor.

Presentation av examensarbetet

Vi genomför en studie där vi tittar på hur IT-organisationer arbetar med profilering för att locka till sig både män och kvinnor. Syftet med de intervjuer vi gör är att ta reda på hur arbetet med jämställdhetsfrågor, profilering och rekrytering går till.

Upplägg

40-60 min

Inspelning av intervjuer

Är det okej om vi spelar in ljud under intervjun?

Inspelningar kommer transkriberas

Inspelningar kommer endast vara tillgängliga för oss

Inspelningar kommer raderas från samtliga enheter senast 8 juni

Namn på intervjupersoner och organisationer kommer ej presenteras

Har du några frågor innan vi börjar?

Intervjutips

Hur?

Varför?

Varför inte?

Du nämnde... kan du berätta mer om...?

!Inga ledande frågor

!Inga uttalade förutsättningar

!En fråga i taget

!Inga värderande frågor

Teman

Berätta allmänt och kortfattat om organisationen lokalt

Berätta kortfattat om din roll i organisationen

Arbetet med profilering

- Offentliga evenemang och aktiviteter

Hur tänker ni?

Hur går urvalet till?

- Ålder/kön/yrkesroll?
- Konferenser och mässor
 - Hur tänker ni?
 - Hur går urvalet till?
 - Ålder/kön/yrkesroll?
 - Offentliga projekt - projekt som syns
 - Hur tänker ni?
 - Hur går urvalet till?
 - Ålder/kön/yrkesroll?
 - Studiebesök - människor kommer till er
 - Hur tänker ni?
 - Hur går urvalet till?
 - Ålder/kön/yrkesroll?
 - Företagspresentationer - far ut och presenterar/visar upp sig
 - Hur tänker ni?
 - Hur går urvalet till?
 - Ålder/kön/yrkesroll?
 - Kontakt med media - reklam, intervjuer, annonser

Rekrytering

- Tankar, tillvägagångssätt?
- Hur lockar ni folk?
 - Hur ser du på vikten av förebilder?
 - Upplever du att människors syn på teknik kan påverka studie- och yrkesval?
 - Om ja - på vilket sätt?
 - Om nej - varför inte?
 - Hur kan ni arbeta med att påverka detta?

Jämställdhet

- Fördelning mellan könen - varför?
- Hur ser ert arbete med jämställdhet ut?
- Upplever du att en ojämn könsfördelning kan påverka arbetsmiljön?
 - Om ja - på vilket sätt?
 - Om nej - varför inte?
 - Hur kan ni arbeta med att påverka detta?

Har du något annat du vill tillägga innan vi avslutar intervjun?

Tack!