



EKONOMI
HÖGSKOLAN
Lunds universitet

Kvinnor i IT-branschen

I vilka roller är de och varför?

Kandidatuppsats, 15 högskolepoäng, SYSK01 i informatik

Framlagd: 2011-06-07

Författare: Emma Ek
Caroline Silwer

Handledare: Agneta Olerup

Examinator: Hans Lundin
Lars Fernebro

Abstrakt

Titel	Kvinnor i IT-branschen – I vilka roller är de och varför?
Författare	Emma Ek Caroline Silwer
Utgivare	Institutionen för informatik
Handledare	Agneta Olerup
Examinator	Hans Lundin Lars Fernebro
Publiceringsår	2011
Uppsatstyp	Kandidatuppsats
Språk	Svenska
Nyckelord	Kvinnor i IT-branschen, genus, IT-konsulter, personliga egenskaper, teknikintresse, hybrida roller, mjuka roller, tekniska roller

Abstrakt

Kvinnor är och har alltid varit underrepresenterade inom IT-branschen, speciellt inom tekniska roller. Orsakerna till underrepresentationen och till att kvinnor tenderar att vara i mindre tekniska roller sägs vara såväl biologiska som sociala. I denna uppsats undersöker vi i vilka roller kvinnliga IT-konsulter befinner sig och vad anledningarna är till att de antingen sökt till eller placerats där. Vi utförde en enkätundersökning som riktade sig kvinnliga IT-konsulter på fyra olika företag. Enkätundersökningen behandlade de olika faktorer som i litteraturgenomgången presenteras som bidragande till i vilka roller kvinnor befinner sig. Resultatet av undersökningen blev att vi kunde dela in kvinnorna i tre övergripande roller; Mjuka/Inåtriktade, Hybrida/Utåtriktade och Tekniska. Flest kvinnor återfinns i de mjuka/inåtriktade rollerna även om delar av vårt resultat tyder på att kvinnorna skulle passa bäst i de hybrida rollerna. Anledningen till att kvinnorna är i en specifik roll grundar sig i ett antal olika faktorer; Hennes bakgrund, hennes personliga egenskaper, viktiga egenskaper för hennes yrkesroll samt samhällets syn på kvinnor och IT. Tillsammans bidrar faktorerna till att forma kvinnornas inställning till teknik och IT. Faktorerna har olika stor inverkan för respektive roll men bör alltid ses som en helhet för att förstå varför kvinnor placeras i eller söker sig till en viss roll.

Förord

Vi vill tacka alla kvinnor som tagit sig tid att svara på vår enkät. Vi vill rikta ett speciellt stort tack till våra kontaktpersoner på de olika företagen som hjälpt oss att nå ut till sina kollegor och därmed bidragit till vår enkäts höga svarsfrekvens. Vår handledare, Agneta Olerup, vill vi också rikta vår tacksamhet mot då hon på ett konstruktivt och kritiskt sätt granskat vår uppsats och gett oss många värdefulla synpunkter som hjälpt oss på i vårt undersökande och skrivande.

Tack!

Emma Ek & Caroline Silwer

Innehållsförteckning

Abstrakt.....	2
Förord.....	3
1. Inledning	8
1.1. Bakgrund	8
1.2. Problemformulering, syfte och avgränsning	9
2. Teoretiskt ramverk.....	10
2.1 Perspektiv på kvinnligt och manligt	10
2.2 Kvinnors underrepresentation i IT-branschen.....	11
2.2.1 Teknik – ses som en manlig domän	12
2.2.2 Kvinnors distansering från IT	12
2.2.3 Kvinnors karriärmöjligheter inom IT-branschen.....	13
2.3 IT-konsulten	14
2.3.1 Roller och Egenskaper	14
2.3.2 Kvinnor i IT-konsultyrket.....	15
2.4 Undersökningsmodell.....	17
2.4.1 Loogma, Umarik & Vilus modell.....	17
2.4.2 Vår undersökningsmodell	19
2.5 Avslutande synpunkter	21
3. Metod.....	23
3.1 Tillvägagångssätt.....	23
3.2 Enkätundersökning	23
3.2.1 Företag och informanter	24
3.2.2 Utformning	24
3.2.3 Genomförande.....	26
3.3 Analys av empiri	26
3.4 Kvalitet	27
3.4.1 Validitet.....	28
3.4.2 Reliabilitet.....	28
3.4.3 Etik.....	29
3.5 Kritik av metodval.....	29
4. Empiriska studier	31
4.1 Yrkesroll.....	31
4.2 Arbetsuppgifter för yrkesrollerna	38
4.2.1 Arbetsuppgifter för en systemutvecklare.....	38

4.2.2 Arbetsuppgifter för en processanalytiker	39
4.2.3 Arbetsuppgifter för en projektledare	39
4.2.4 Arbetsuppgifter för en samordnare	40
4.2.5 Arbetsuppgifter för en manager	41
4.3 Viktiga Egenskaper för yrkesroll i jämförelse med personliga egenskaper	41
4.3.1 Egenskaper för en systemutvecklare	42
4.3.2 Egenskaper för en processanalytiker	42
4.3.3 Egenskaper för en projektledare	43
4.3.4 Egenskaper för en samordnare/koordinator	44
4.3.5 Egenskaper för en manager	45
4.3.5 Sammanfattning av egenskaper för samtliga roller	46
4.4 Teknikintresse	47
4.4.1 Teknikintresse för systemutvecklare	47
4.4.2 Teknikintresse för processanalytiker	47
4.4.3 Teknikintresse för projektledare	48
4.4.4 Teknikintresse för samordnare	48
4.4.5 Teknikintresse för managers	49
4.4.6 Sammanfattning av teknikintresse	50
4.5 Att vara kvinna i IT-branschen	50
5. Analys och diskussion	57
5.1 Roller där kvinnliga IT-konsulter befinner sig idag	57
5.2 Anledningar till kvinnornas val av roll inom IT-branschen	58
5.2.1 Personlig bakgrund	58
5.2.2 Samhällssyn och dess påverkan på kvinnan	59
5.2.3 Personliga egenskaper vs. Egenskaper för yrkesroll	61
5.2.4 Teknikintresse	62
6. Slutsatser	64
6.1 Mjuka/Inåtriktade roller	64
6.2 Hybrida/Utåtriktade roller	65
6.3 Tekniska roller	66
6.4 Sammanfattning	66
Bilagor	67
B1 Följebrev enkät	67
B2 Enkät	68

B3 Sammanställning av enkätresultat.....	74
Referenser	91

Tabellförteckning

Tabell 2.1 - Orsaker till könssegregeringen i IT-branschen	11
Tabell 2.2 - Sammanställning av egenskaper anses vara viktiga för en IT-konsult	15
Tabell 2.3 Den ultimata IT-konsultens egenskaper, baserat på hur de i litteraturgenomgången presenterats som kvinnliga, manliga eller neutrala.....	16
Tabell 4.1 – Andel kvinnor på avdelning uppdelat per yrkestitel	33
Tabell 4.2 – Åldersfördelning per yrkestitel.....	34
Tabell 4.3 – År sedan examen uppdelat per yrkestitel	34
Tabell 4.4 - Jämförelse av första och nuvarande yrkestitel.....	36
Tabell 4.6 Utbildning jämfört med yrkeskategori	37
Tabell 4.6 - Svarsalternativ fråga 3.6.....	38
Tabell 4.7 – Svarsalternativ fråga 2.1	41
Tabell 4.8 – Svarsalternativ fråga 3.9	41
Tabell 4.9 – Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen Systemutvecklare.....	42
Tabell 4.10 – Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen processanalytiker	43
Tabell 4.11 Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen Projektledare.....	44
Tabell 4.12 Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen Samordnare/Koordinator	45
Tabell 4.13 Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen som Manager.....	46
Tabell 4.14 - Sammanfattning av personliga egenskaper	46
Tabell 4.15 – Svarsalternativ rankingfrågor 4.1 - 4.4.....	47
Tabell 4.16 – Svarsalternativ rankingfrågor 4.5.....	47

Diagramförteckning

Diagram 4.1 - Yrkeskategorisering	32
Diagram 4.2 – Andel kvinnor på avdelning.....	32
Diagram 4.3 - Åldersfördelning.....	33
Diagram 4.4 – Hur kvinnorna fick sin nuvarande position	35
Diagram 4.5 - Yrkestitel på första anställning	35
Diagram 4.6 - Utbildning.....	37

Diagram 4.7 – Medelvärde av arbetsuppgifter för en systemutvecklare	38
Diagram 4.8 - Medelvärde för arbetsuppgifter för en processanalytiker	39
Diagram 4.9 - Medelvärde av arbetsuppgifter för en projektledare	40
Diagram 4.10 - Arbetsuppgifternas medelvärde baserat på yrkesrollen samordnare	40
Diagram 4.11 - Arbetsuppgifternas medelvärde baserat på yrkesrollen manager.....	41
Diagram 4.11 - Medeltal av teknikintresse för rollen systemutvecklare	47
Diagram 4.13 - Medeltal av teknikintresse för rollen processanalytiker.....	48
Diagram 4.14 - Medeltal av teknikintresse för rollen som projektledare.....	48
Diagram 4.15 - Medeltal av teknikintresse för rollen som samordnare.....	49
Diagram 4.16 - Medeltal av teknikintresse för rollen som manager	49
Diagram 4.17 – Fördelning mellan yrkestitlar för kvinnor med barn.....	51
Diagram 4.18 – Ser du svårigheter i att kombinera en karriär inom IT med att bilda familj och skaffa barn?.....	52
Diagram 4.19 – Hur ofta umgås du med dina kollegor på fritiden?	53
Diagram 4.20 – Påverkas du av IT-branschens mansdominans?	54
Diagram 4.21 – Ser du dig som avvikande i din yrkesroll gentemot dina manliga kollegor?.....	55
Diagram 4.22 – Ser du dig som avvikande gentemot andra kvinnor till på grund av ditt yrke?	56
Diagram 5.1 – Yrkesroller kategoriserade efter teknisk karaktär	58

Figurförteckning

Figur 2.1 - Tänkbara roller för en IT-specialist i relation till dess teknikintresse.....	18
(Loogma, Ümark & Vilu 2004).....	18
Figur 2.2 – Undersökningsmodell.....	20
Figur 5.1 – Yrkesroller uppdelade efter Loogma, Ümark & Vilus (2004) modell	63

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Kvinnor är och har alltid varit underrepresenterade inom IT-relaterade utbildningar och likaså inom yrken som kräver denna kompetens (Guerrier et al., 2009; Kamjou A., 1998). På IT-utbildningar är idag endast 20-30% av studenterna kvinnor och bland de anställda på IT-företagen är cirka 32 % kvinnor (IDG, 2011-03-23). Enligt statistiska centralbyrån var andelen kvinnor inom yrket dataspecialist 23% år 2009 (SCB, 2011-03-31). Vad orsaken till denna underrepresentation är finns det inget självklart svar på. Studier har visat att orsakerna kan vara såväl sociala som kulturella eller biologiska (Guerrier et al., 2009; Kollberg, 2001; Rhiannon, 2011).

En gemensam faktor som tas upp av flera författare (bl.a. Kamjou, 1998; Henwood, 2000; Guerrier et al., 2009; Trauth & Nielsen, 2003; Lie 2003) är att datorer och IT är starkt kopplat till maskulinitet och ses som ett mansdominerat område. Många av de egenskaper som anses vara värdefulla för en IT-konsult har traditionellt setts som manliga. (Glover & Guerrier, 2010; Joshi, Kuhn & Niederman, 2010; Remenyi 2002; Peterson 2007) . Men samtidigt lyfts även andra mer kvinnliga egenskaper fram som värdefulla för en IT-konsult, såsom att vara kommunikativ, flexibel, bra på att samarbeta och arbeta i grupp samt att vara en god lyssnare. Egenskaperna förknippas ofta med kvinnlighet och visar därför att det faktiskt finns en plats för kvinnor i dagens IT-företag, i synnerhet i konsultföretag där arbetet karaktäriseras av flexibilitet, samarbete och mycket kundkontakt. (Peterson, 2007).

Vidare kan man se att förändringar inom IT-branschen har ändrat kravbilden på den ideala IT-konsulten. Idag är inte tekniska färdigheter den huvudsakliga nyckelkompetensen utan teknisk kompetens skall helst innehas i kombination med mer mjuka egenskaper såsom social kompetens och kommunikation. Denna roll har kommit att kallas en hybridroll. (Glover & Guerrier, 2010). Det finns tydliga tecken på könssegregation även bland hybrida roller i form av att kvinnor innehar de roller som rör organisationen och det egna teamet medan männen i störst utsträckning återfinns i roller som innebär utåtriktat arbete med mycket kundkontakt. (Glover & Guerrier, 2010)

Det finns alltså stöd för att en viss könssegregation förekommer inom IT-konsultyrket. Det är något som inte sällan förklaras med organisationens och individens förutfattade meningar om vad som är manligt och kvinnligt och vilka arbetsuppgifter som därmed lämpar sig bäst för det ena eller det andra könet.

1.2. Problemformulering, syfte och avgränsning

IT har idag en betydande roll i vårt samhälle och är en naturlig del av såväl vardag som arbetsliv. Kvinnor är trots detta underrepresenterade på IT-företag i allmänhet och i de tekniska rollerna i synnerhet. Vad detta beror på råder det delade meningar om. Är det så att kvinnor i allmänhet inte har samma teknikintresse som män eller är det samhällets förutfattade meningar om att kvinnor inte lämpar sig lika bra för tekniska uppgifter som män?

En undersökning av vilka roller kvinnor i IT-branschen har samt hur olika faktorer i deras omgivning påverkar dem skulle bidra med en ökad förståelse för vad kvinnor baserar sitt val av inriktning på. Vi ställer därför frågan:

Kvinnor i IT-branschen – I vilka roller är de och varför?

Vårt syfte är att presentera kvinnans roll i dagens IT-bransch och bidra med en förståelse för varför hon antingen intar eller placeras på en viss position.

Vi har valt att inrikta oss på IT-konsultföretag i Öresundsregionen. Trots att de företag vi kommer att undersöka bedriver verksamhet globalt kommer vi inte att inkludera företag från andra länder än Sverige och Danmark. Vår studie kommer att bortse från kulturella skillnader, på grund av dess komplexitet vilket hade medfört svårigheter i att analysera vårt empiriska resultat.

Fokus kommer att ligga på stora företag som bedriver konsultverksamhet. Därmed utesluter vi mindre IT-företag och även IT-avdelningar på företag med icke uttalad IT-verksamhet. Anledningen till att vi valt stora konsultföretag är att antalet möjliga roller inom de företagen är fler än i mindre företag och kommer därmed att vara en bättre grund för vår empiriska studie. Den empiriska studien kommer endast att rikta sig till kvinnor, då vi inte ämnar jämföra skillnader och likheter mellan män och kvinnors syn på problemet.

2. Teoretiskt ramverk

I vår litteraturgenomgång presenterar vi teorier om genus, kvinnor i IT-branschen och IT-konsultrollen. Vi har valt att titta närmare på litteratur rörande kvinnors underrepresentation i IT-branschen, vad en IT-konsult har för arbetsuppgifter och efterfrågade egenskaper samt genusperspektiv på kvinnor och IT. Denna litteratur ska ligga till grund för vår studie som ämnar undersöka var i IT-branschen kvinnor befinner sig och varför de hamnat där.

2.1 Perspektiv på kvinnligt och manligt

Det finns olika sätt att se på skillnader mellan män och kvinnor. Skillnader mellan könen kan ses som en social konstruktion. Det innebär att män och kvinnor inte är olika i grunden utan att skillnaderna mellan könen är en produkt av samhällets antaganden om kvinnliga och manliga egenskaper samt individens egen konstruktion och rekonstruktion för att anpassa sig till vad som anses vara manligt och kvinnligt. (Rees & Garnsey, 2003; Nielsen, Hellens & Beekhuyzen, 2005). Det andra synsättet menar att det finns medfödda skillnader mellan könen och att vi därför är olika i grunden, det vill säga biologiska olikheter (Kamjou, 1998; Nielsen, Hellens & Beekhuyzen, 2005).

Franzén (1998) anser precis som Rees och Garnsey (2003) att kön kan ses som en social konstruktion, vilket innebär att kvinnliga och manliga egenskaper ses som skapade i tid och rum (Franzén, 1998). Ett exempel på denna sociala konstruktion är hur män och kvinnors beteenden placeras på en skala från ledande till omhändertagande. Det har påvisats att män och kvinnors olika sätt att relatera till varandra samt deras kognitiva preferenser påverkar oss i flera olika aspekter av våra liv, så även i våra yrkesliv. Studier har visat att kvinnor oftast söker sig till mer omhändertagande yrken och därmed mera sällan återfinns inom yrken där mer analytiska och rationella uppgifter är i fokus. (Rees & Garnsey, 2003).

Människan formas och lär sig vad som anses kvinnligt respektive manligt redan som barn av bland annat normer, religion, etnisk grupptillhörighet och samspel med andra människor. Denna process kallas könsocialisation och upphör inte vid vuxen ålder utan pågår hela livet. Den spelar en avgörande roll för att en individ ska känna sig socialt accepterad. Bryts det mot förväntningarna ses personen i fråga som en avvikare och som något utöver det normala. Avvikaren blir synlig och ofta fokus för forskning, studier och diskussioner. Anledningen till det anser Franzén (1998) vara att det naturliga, "normala" inte behöver förklaras utan endast det som avviker. Ett exempel är att kvinnor tidigare setts som avvikare inom mansdominerade yrken såsom polis, läkare eller politiker. (Franzén, 1998).

2.2 Kvinnors underrepresentation i IT-branschen

Kvinnor är generellt underrepresenterade inom IT-utbildningar och så även inom IT-relaterade yrken, vilket förklaras bland annat med att teknologi generellt förknippas med maskulinitet och därför inte attraherar kvinnor i samma utsträckning som män. (Guerrier et al., 2009; Kamjou, 1998; Nielsen, Hellens & Beekhuyzens, 2005). Flertalet författare tar upp problemet och presenterar sin syn på orsakerna till den ojämna könsfördelningen i branschen. En sammanställning av orsakerna finns i Tabell 2.1 och mer detaljerad information presenteras vidare i detta avsnitt.

Tabell 2.1 - Orsaker till könssegreringen i IT-branschen

Orsak	Lagesen (2003)	Kamjou (1998)	Peterson (2007 & 2010)	Franzén (1998)	Guerrier et al. (2009)	Henwood (2000)	Kollberg (2001)	Nielsen & Trauth (2003)	Nielsen, Hellens & Beekhuyzen (2005)
Teknik är starkt förknippat med maskulinitet.	X	X			X		X	X	X
Kvinnor identifierar sig inte med teknik.							X		
IT-världen är skapad av män, för män och är inte gynnsam för kvinnor		X			X			X	
Kvinnors egenskaper är inte lämpade för tekniska arbetsuppgifter			X				X		
Teknikintresserade kvinnor ser sig själva som avvikare				X		X			X
Kvinnor har ett ointresse för teknik.							X		
Kvinnor har ett lägre självförtroende gällande teknik.			X		X	X			
Kvinnor socialiserar inte med de manliga kollegorna på fritiden. (känner utanförskap)			X		X			X	
Kvinnor ser IT-branschen som renodlat teknisk									X
Det går inte att kombinera en karriär inom IT-branschen med familjeliv.		X			X				X
Teknik har fått en "nördstämpel"	X								

2.2.1 Teknik – ses som en manlig domän

Såväl de sociala som de kulturella aspekterna är något som bör beaktas för att förstå orsakerna till kvinnors underrepresentation inom IT. Traditionellt har teknik setts som en manlig kunskap medan exempelvis hushållsteknik setts som kvinnligt, vilket kan verka tvetydigt då hushållsteknik också är en form av teknik. Före datorernas tid ansågs teknik inte vara ett arbete för kvinnor då det var smutsigt, bullrigt och tungt. Attributen stämmer inte alls överens med datortekniken. Trots det är datortekniken också präglad och uppbyggd av män. (Kollberg, 2001; Lie 2003)

Det finns en föreställning om att teknik är manligt och att det får negativa konsekvenser för barn och tonåringar då de anammar denna syn på att datoranvändande är avsett för män. Många undersökningar styrker påståendet ovan då de visar resultat som säger att pojkar använder datorer mer både hemma och i skolan. Både flickor och pojkar anser att datorer är viktiga för deras framtid, men generellt sett är flickor inte lika positiva till tekniken. (Kollberg, 2001). Män identifierar sig ofta med teknik och ser därmed teknik som ett sätt att uttrycka sin manlighet på. Tankesättet är ovanligt för kvinnor, de känner inte att teknik är så stark kopplat till deras identitet. Det sägs snarare att en kvinna är raka motsatsen till teknik och att hon är allt det som datorn inte är. (Kollberg, 2001). Feministisk forskning om informationsteknik och kvinnor fokuserar på att kvinnor inte haft samma tillgång till teknik som män och att de kvinnor som vågar sticka ut genom att arbeta med teknik då ses som avvikare (Kamjou, 1998; Franzén, 1998). Även Nielsen, Hellens och Beekhuyzens (2005) undersökning fann att kvinnor i IT-branschen identifierar sig själva som annorlunda från kvinnor i allmänhet och även från män inom samma bransch.

Teknik anses enligt studier inte bara som maskulint utan även som nördigt och osocialt. Denna teori kallas *Geek-myten* och innebär att det finns en syn på personer som håller på med teknik, antingen i arbetet eller på fritiden, som datornördar och ickesociala. Myten medför att bland annat tonårstjejer tar avstånd från teknik då de är rädda för att få en "töntstämpel" och bli exkluderade från normen. (Lagesen, 2003).

2.2.2 Kvinnors distansering från IT

Studier har visat att kvinnor som har haft dåliga erfarenheter med teknik har fått dåligt självförtroende och lågt intresse inom området, vilket i sin tur bidragit till en förstärkt bild av att kvinnor inte passar inom den tekniska sektorn. (Guerrier et al., 2009). Ointresset för teknik hos kvinnor visar sig extra tydligt på högre datorutbildningar, där endast en liten andel är kvinnor (Kollberg, 2001).

De kvinnor som återfinns på de tekniska utbildningarna tenderar oftast att söka sig till de kurser som snarare behandlar de sociala aspekterna av IT och teknik, än de mer renodlat tekniska (Henwood, 2000). Henwood (2000) utförde en studie bland studenter på två olika IT-utbildningar vid ett brittiskt universitet med syfte att bland annat utreda hur kvinnor ser på sin tekniska kompetens. De båda utbildningarna skilde sig åt på så

sätt att den ena var renodlad datavetenskap och den andra var en utbildning med tvärvetenskaplig inriktning. Studien visade att kvinnornas resultat på de tekniska kurserna inte var sämre än männens, tvärtom ofta bättre, men att kvinnor trots det tenderade att ha lägre förtroende för sina kunskaper och färdigheter när det kom till teknik och datorer. Likaså var de duktiga kvinnliga studenterna inte lika uppmärksammade för sin expertis som män som uppvisat samma kompetens och resultat. En annan intressant aspekt som lyfts fram är att kvinnorna på utbildningarna var medvetna om de könsmässiga konstruktionerna som existerar men att de övervinner dem genom att distansera sig från "andra kvinnor" och "kvinnor i allmänhet". (Henwood 2000).

Kamjou (1998) tror till skillnad från Henwood(2000) att föreställningen om att kvinnor lider av någon form av teknikfobi är en kulturell myt. Hon tror snarare att kvinnor väljer att distansera sig från tekniken på grund av att den är skapad för och av män.

2.2.3 Kvinnors karriärmöjligheter inom IT-branschen

Nielsen, Hellens & Beekhuyzens studie(2005) visar att den snabba förändringen inom teknologin är något som attraherar kvinnor till att arbeta med IT. Samtidigt har synen på IT-kulturen, med långa arbetsdagar, negativ syn på deltidsarbete och krav på att ständigt vara uppdaterad på den senaste tekniken, skapat en föreställning om att det inte går att kombinera en karriär inom IT med föräldraskap (Guerrier et al., 2009; Kamjou, 1998; Nielsen, Hellens & Beekhuyzen, 2005).

Inom IT-branschen är nätverkande en betydande faktor för möjligheten att göra karriär (Guerrier et al., 2009). Vilket ses som något som kvinnor missgynnas av då de på grund av sin underrepresentation inte har lika lätt för att skapa informella sociala nätverk. Ett exempel är då äldre män ofta agerar som mentorer för yngre mer oerfarna manliga kollegor, något som inte är lika vanligt bland kvinnor. (Guerrier et al., 2009). Ämnet tas också upp av Trauth och Nielsen (2003), de diskuterar kring hur fokus bör flyttas från skillnader mellan medfödda kvinnliga och manliga egenskaper till att förändra den sociala uppfattningen om att IT är ett manligt område. De menar också att kvinnor bör socialisera mer med manliga kollegor på fritiden för att öka sina karriärmöjligheter. (Trauth & Nielsen, 2003).

Kvinnor har ofta har en felaktig uppfattning om vad det innebär att arbeta inom IT-branschen. Många kvinnor tror att arbetet är renodlat tekniskt och i stort sett endast innebär programmering. Om fler kvinnor kände till IT-branschens varierande arbetsområden skulle fler kvinnor ta upp en IT-karriär. (Nielsen, Hellens & Beekhuyzens, 2005)

2.3 IT-konsulten

Att vara IT-konsult innebär att arbeta för ett företag som tillhandahåller IT-tjänster vilket innebär att IT-konsulten ofta arbetar på uppdrag hos kunder, vanligtvis i projektform inom varierade tidsramar. (Jusek, 2011-03-20). IT-konsultyrket karaktäriseras av olika sorters roller som kan innebära allt från rent tekniska uppgifter till mer ledande, samordnande och strategiskt IT-relaterat arbete (Joshi, Kuhn & Niederman, 2010). De vanligaste yrkestitlarna för en IT-konsult är systemutvecklare, verksamhetsutvecklare eller projektledare och den akademiska bakgrunden är vanligtvis tekniska utbildningar såsom systemvetare, civilingenjör eller högskoleingenjör (allayrken.net, 2011-03-20). Vad som bör nämnas är att systemvetenskap alltid tillhört den samhällsvetenskapliga fakulteten och därför inte kan ses som uteslutande teknisk (Olerup, 2011-05-16).

2.3.1 Roller och Egenskaper

IT-sektorn har på senare år förändrats vilket har påverkat rollen för en IT-konsult. Yrket har gått från att till största del bestå av tekniska arbetsuppgifter till att kundkontakt och teamarbete blivit mer tongivande. Det har lett till att social kompetens, kommunikation och organisatorisk förståelse har blivit viktiga egenskaper för en IT-konsult. (Glover & Guerrier, 2010). Förändringen har inneburit att nya roller inom IT-konsultyrket vuxit fram såsom kundservice och projektledning (Glover & Guerrier, 2010; Woodfield, 2002). IT-kvinnor ser positivt på förändringen då de anser att deras feminina attribut är en fördel för de nya rollerna (Nielsen, Hellens, & Beekhuyzen, 2005).

Flertalet studier har utförts för att identifiera vilka egenskaper som en optimal IT-konsult bör ha; bland annat Remeneyi(2002), Peterson (2007), Joshi, Kuhn och Niederman (2010) och Glover och Guerrier(2010). Remeneyi (2002) menar att konsultyrket inte passar alla och pekar på en rad olika egenskaper som efterfrågas, till exempel att vara optimistisk, flexibel, energisk, tålmodig, självgående, kommunikativ och ha stort självförtroende. Med utgångspunkt i en studie bland svenska konsultfirmor identifierar Petersson (2007) liknande egenskaper såsom att vara tuff/härdad, hängiven och socialt kompetent som mest värdefulla för en IT-konsult. Även Joshi, Kuhn och Niederman (2010) ser kommunikation som ett viktigt område för en IT-konsult att bemästra, men lägger även stor vikt goda affärskunskaper. Samtliga egenskaper identifierade av respektive författare finns sammanställda i Tabell 2.2 nedan.

Tabell 2.2 - Sammanställning av egenskaper anses vara viktiga för en IT-konsult

Egenskap	Remeneyi (2002)	Peterson (2007 & 2010)	Joshi, Khun & Niederman (2010)	Glover & Guerrier (2010)
Socialt kompetent				X
Optimistiskt	X			
Flexibel	X	X		
Hängiven/Energisk	X	X		
Tålmodig	X			
Organisatorisk förståelse				X
Analytisk			X	
Självgående	X		X	
Självsäker	X	X		
Tuff/Härdad		X		
Teknisk		X	X	X
Affärssinne			X	
Karriärinriktad		X		
Auktoritet			X	
Säljande		X		
God lyssnare		X		
Kommunikativ	X		X	X
Empatisk		X		
Bra på att samarbeta		X		

Ovan nämnda författare tar alltså upp en rad olika sorters egenskaper som pekar på att konsultyrket idag kräver en mix av tekniska och mer mjuka egenskaper. Yrkesroller som denna är något som kommit att definieras som *hybrida roller* (Glover & Guerrier, 2010). Peterson (2007) tar upp begreppet *arbetsideal* som refererar till den kompetens, i fråga om färdigheter, kunskap, egenskaper och beteenden, som är nödvändig för att på bästa sätt representera ett yrke eller en idealmedlem av en specifik organisation. Idealen används inte sällan inom organisationer som grund till metoder för rekrytering, befordring och uppsägning. Informellt sett innebär idealen att vissa anställda, de som anses mer värdefulla för organisationen, får mer makt och högre status än andra. Woodfield (2000) refererar just till *den hybrida arbetaren* som ett sorts ideal inom IT-branschen.

Inom flera yrkeskategorier är grundläggande yrkesutbildning viktigt för skapandet av en yrkesidentitet, så är dock inte alltid fallet bland IT-specialister som snarare tenderar att identifiera sig med tekniken och naturen i deras arbete. För många har yrket vuxit fram ur ett starkt intresse av datorer och IT och de ser det ofta som sin hobby (Loogma, K., Ümarik, M & Vilu, R, 2004).

2.3.2 Kvinnor i IT-konsultyrket

Trots företagets påstådda objektiva syn på rekrytering av rätt person till rätt plats har forskare funnit bevis på att förutfattade meningar om könen vävs in vid bedömningen av

personens personliga egenskaper och kvalifikationer (Rees and Garnsey, 2003). Begreppen *gendered work* och *gender typing* innebär att vissa yrken ses som mer lämpade för ett specifikt kön till följd av de specifika egenskaper som förknippas detta. (Peterson, 2007). Bland de egenskaper som ses som viktiga för en IT-konsult är några starkt förknippade med män och andra med kvinnor, medan de övriga kan ses som könsneutrala. I Tabell 2.3 har vi delat in de tidigare identifierade egenskaperna (Tabell 2.2) efter vilket kön de förknippas med. Indelningen baseras på hur egenskaperna i litteraturgenomgången lyfts fram som typiskt kvinnliga eller manliga (Kamjou, 1998; Guerrier et al, 2009; Petersson 2007).

Tabell 2.3 Den ultimata IT-konsultens egenskaper, baserat på hur de i litteraturgenomgången presenterats som kvinnliga, manliga eller neutrala.

Kvinnliga	Manliga	Neutrala
God lyssnare Bra på att samarbeta Empatisk Kommunikativ	Teknisk Affärssinne Auktoritet Självsäker Säljande Tuff/Härdad Karriärinriktad	Socialt kompetent Tålmodig Hängiven/Energisk Optimistisk Flexibel Organisatorisk förståelse Analytisk Självgående

Frågan är om IT-konsultyrket lämpar sig bäst för typiskt manliga egenskaper såsom auktoritet, karriärinriktad, individualistisk och ha goda tekniska färdigheter eller snarare för typiskt kvinnliga egenskaper såsom att vara empatisk, omsorgsfull, arbeta bra i grupp, ha en god kommunikativ förmåga samt en benägenhet att lyssna? Feministisk forskning kring organisationer har riktat kritik mot byråkratier för att i allt för stor utsträckning gynna de ovan nämnda maskulina egenskaperna och på så sätt favorisera manliga medarbetare. Det har även klargjorts att den mer icke-hierarkiska organisationen som återfinns i matrisorganisationer och team-baserade organisationer är bättre lämpade för kvinnliga egenskaper då arbetet där karaktäriseras av flexibilitet, samarbete och mycket kundkontakt. (Peterson, 2007). Kamjou (1998) ger liknande argument för att rollen som IT-konsult borde lämpa sig väl för kvinnor. Hon beskriver hur kommunikation ses som en kvinnlig egenskap i vår kultur och hon ställer sig därför frågan varför det finns så få kvinnor som är experter på datorer när datorer innebär nätverk, internet, kontakt och kommunikation? En förklaring till det anser hon är att datorer fortfarande ses som en teknik istället för nya möjligheter till kommunikation. (Kamjou, 1998).

Gansmo, Lagesen & Sörensen (2003) fann att stereotypa påståenden såsom att kvinnor är bättre designers än män då de lägger större fokus på användarvänlighet medan männen är bättre på att skapa systemet, inte stämmer, då männen i deras undersökning var lika inriktade på att skapa ett användarvänligt system som kvinnorna och kvinnorna

i sin tur inte visade några tecken på att de skulle vara sämre på logisk problemlösning och programmering.

Trots att mycket pekar på att IT-konsultyrket med dess hybridjobbskaraktär borde lämpa sig för och attrahera kvinnor finns det bevis på att det här inte fått någon genomslagskraft inom yrket. Guerrier et al (2009) har funnit bevis på att tekniskt kvalificerade kvinnor tenderar att hamna i roller som kräver mer av de mjuka egenskaperna eftersom de anses ha egenskaperna naturligt, ofta roller som riktar sig mot den egna organisationen och teamet snarare än mot kunden, så kallade *inåtriktade roller*. Kvinnor tenderar också att röra sig bort från själva kärnverksamheten i IT-företagen mot roller som anses var mer feminina såsom webbdesign, projektledning och teknisk dokumentation. Samtidigt är det flest män som innehar de mest prestigefyllda rollerna där extra stor vikt läggs vid hybrida egenskaper, de så kallade *utåtriktade rollerna*. Män med mjuka egenskaper uppmärksammas och värderas högt för dessa, eftersom de anses vara ovanliga för män (Guerrier et. al, 2009). De utåtriktade rollerna, vilka innebär mycket kundkontakt, ställer stora krav på mobilitet, kommunikation samt möjlighet att arbeta långa dagar. I de inåtriktade är projektledning, empati, teambuildning och empati viktigt. (Glover J. & Guerrier., 2010)

Även Peterson (2007) visar i sin studie bland svenska IT-konsultföretag att kvinnor tenderar hamna i roller som anses vara mjuka; exempelvis applikationsarkitektur, design av användarvänliga IT-system samt gränssnittsprofilering. Ur en karriärsynvinkel går det att utläsa att de två tydligaste vägarna att gå är från systemutvecklare till antingen systemarkitekt eller projektledare. Den senare anses som mjukare och är också ofta den väg kvinnor väljer att ta. Studien visade även att rollerna värderades lägre av organisationen och flertalet av de intervjuade kvinnorna antydde att de kände sig utanför och inte sedda som en av företagets viktigaste resurser. (Peterson, 2007).

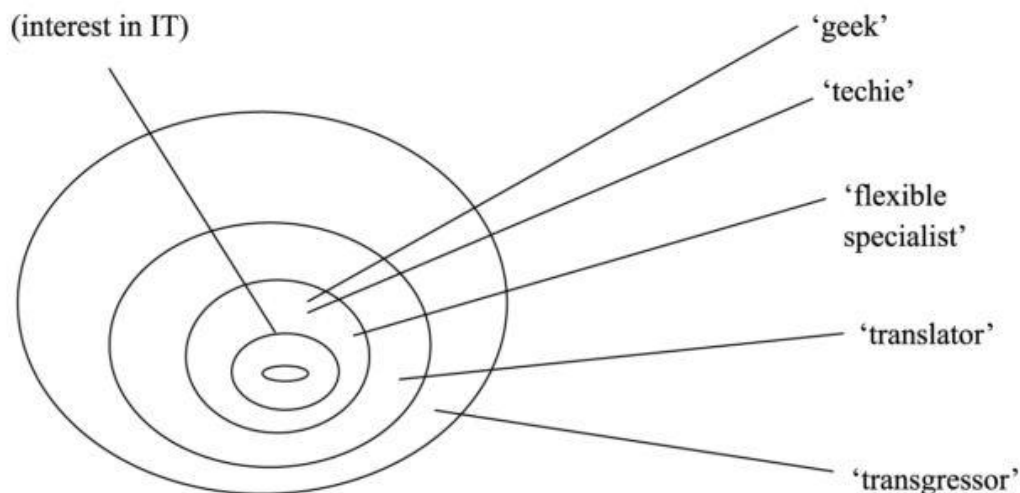
Som tidigare nämnts i detta avsnitt har Peterson (2007 & 2010) studerat idealet för en IT-konsult. I senaste studien från 2010 undersökte hon hur män respektive kvinnor anpassar sig till idealet. Studien resulterade i tydliga indikationer på att kvinnor har svårare att anpassa sig till rollen. Exempelvis ansåg sig kvinnorna ha svårt för att framhäva sig själva och agera säljande mot kunderna. Istället la de större vikt vid sin förmåga att lyssna och se till kundens behov. Ett flertal kvinnor i studien uttryckte även en avsaknad av självsäkerhet i sin tekniska kompetens. (Peterson, 2010).

2.4 Undersökningsmodell

2.4.1 Loogma, Ümarik & Vilus modell

Som tidigare tagits upp består IT-konsultyrket av mer än rent tekniska arbetsuppgifter, speciellt kundkontakt och kommunikation har blivit viktiga delar av arbetet vilket

ställer krav på en bredare kompetens och mer flexibilitet. Enligt Loogma, Ümarik och Vilu (2004) kan de delarna av yrket bidra till tillfredsställelse eller missnöjdhet bland utövarna vilket främst grundar sig i hur pass starkt personen identifierar sig med tekniken. De menar också att det finns en korrelation mellan hur starkt en person identifierar sig med teknik och dess flexibilitet och illustrerar sambandet med en modell (se Figur 2.1) som består av fem tänkbara roller för en IT-specialist.



Figur 2.1 - Tänkbara roller för en IT-specialist i relation till dess teknikintresse (Loogma, Ümark & Vilu 2004)

Geek – En person som starkt identifierar sig med teknik och som är motvillig att utveckla sina kommunikativa färdigheter. Personen pratar hellre med datorn än interagerar med kunder och arbetskamrater. Personer i denna roll håller sig till rent tekniska arbetsuppgifter som till exempel programmering.

Techie – Även denna person identifierar sig starkt med tekniken och ser det även som en hobby. Skillnaden är att personens kommunikativa förmågor är mer utvecklade vilket ger rollen en positiv innebörd. Personer i denna roll väljer karriärvägar som tar dem till mer specialiserade tekniska områden, därmed strävar de inte i första hand efter att nå chefspositioner och högre lön.

Flexible specialist – En person i denna roll ses som mycket värdefull för organisationen då de har en blandning av teknisk kompetens och goda kommunikativa förmågor. Denna mix av kompetenser bidrar till att de lämpar sig väl för konsultyrket.

Translator – Den typiske projektledaren eller gruppchefen är personer i denna roll. De har utmärkta kommunikativa förmågor men samtidigt en god teknisk förståelse vilket

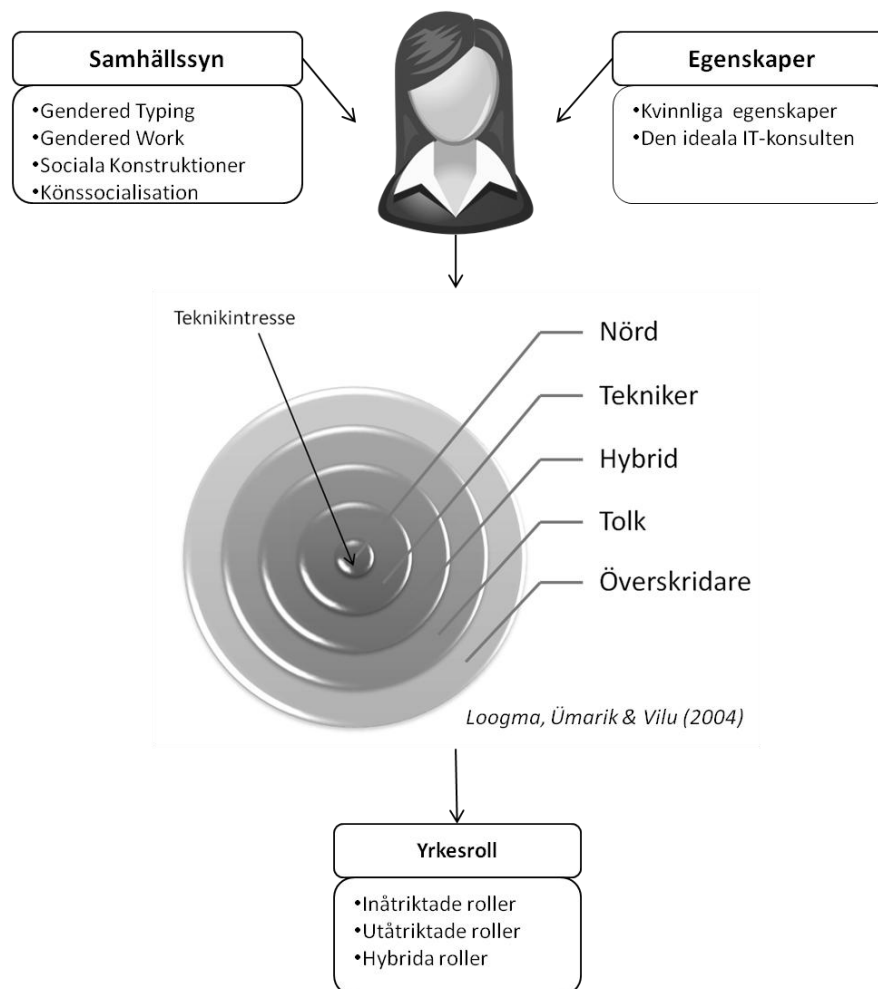
gör att de kan agera som länken mellan de tekniska specialisterna och kunden. I denna roll har personerna fortfarande ett inflytande på de tekniska val som görs.

Transgressor - IT-managers är ett exempel på personer som besitter de egenskaper som utgör denna roll. Personen har en teknisk kunskap och förståelse men fokus ligger på strategiska val och analytiskt tänkande.

Rollerna är inte menade att representera riktiga personer utan att fungera som ett abstrakt verktyg som kan ligga till grund för att lättare kunna sortera och gruppera personer efter deras olika attribut. (Loogma, Ümarik & Vilu, 2004).

2.4.2 Vår undersökningsmodell

I vår litteraturgenomgång har vi funnit olika orsaker till könssegregeringen i IT-branschen. En av dem är den sociala konstruktionen som säger att IT är en manlig domän, en andra grundar sig i en uppfattning om att kvinnliga och manliga egenskaper lämpar sig olika bra för specifika yrken, så kallat *gendered typing*. Vidare har vi i litteraturgenomgången sammanställt olika författares teorier om vilka egenskaper den ideala IT-konsulten bör ha samt vilka av dem som anses vara kvinnliga eller manliga, två faktorer som ger kvinnan en viss relation till teknik. Denna teknikrelation kan sedan kategoriseras, analyseras och beskrivas med hjälp av Loogma, Ümarik & Vilus (2004) modell. För att undersöka varför en kvinnlig IT-konsult väljer eller placeras i en viss yrkesroll har vi tagit fram följande undersökningsmodell (se Figur 2.2).



Figur 2.2 – Undersökningsmodell

Personlig bakgrund

Kvinnan på bilden representerar våra undersökningsobjekt och deras personliga bakgrund, i huvudsak ålder, utbildning och yrkeshistoria. Denna information krävs för att skapa en bild av hur hennes bakgrund kan ha påverkat hennes yrkesval.

Samhället

Vår modell illustrerar att olika faktorer från samhället påverkar kvinnans inställning till teknik och därmed också hennes val av yrke. I vår studie vill vi ta reda på om det är några av faktorerna som bidragit till att hon hamnat i en specifik roll inom sitt yrke som IT-konsult.

Egenskaper

Egenskaperna i modellen refererar till egenskaper som vi i litteraturgenomgång funnit värdefulla för en IT-konsult. Egenskaperna har även kategoriserats som kvinnliga eller manliga. Vi kommer tack vare detta steg i modellen att kunna se hur väl teorierna, som säger att vissa egenskaper av natur är mer kvinnliga än andra, överensstämmer och om det kan vara en anledning till att kvinnor befinner sig i specifika roller. I vår studie kommer vi alltså att undersöka vilka av egenskaperna kvinnorna anser sig ha, vilka de

värderar högt för sin yrkesroll samt vilka egenskaper de generellt anser vara viktiga för en IT-konsult.

Loogma, Ümarik och Vilus roller

Rollerna i vår modell är en översättning av Loogma, Ümarik och Vilus (2004) identifierade roller; Från *nörden*, som är den mest teknikintresserade personen, till *överskridaren* som är mer organisatorisk och affärsinriktad. Rollerna är, precis som i Loogma, Ümarik och Vilus modell, tänkta att fungera som ett verktyg för att gruppera våra undersökningsobjekt och på så sätt försöka finna ett samband mellan en persons egenskaper och den yrkesroll de befinner sig i.

Yrkesroller

En del av vår forskningsfråga innebär att ta reda på i vilka yrkesroller kvinnor inom IT-konsultbranschen befinner sig, det gör vi relativt enkelt genom en direkt fråga. Men för att verkligen förstå varför de hamnat där kommer vi även att undersöka vad yrkesrollerna innebär och kategorisera dem utifrån hur pass tekniska de är, det vill säga om de kan klassas som inåtriktade eller utåtriktade samt i vilken utsträckning de kan ses som hybrida roller.

2.5 Avslutande synpunkter

Vi har i vår litteraturgenomgång presenterat teorier och empiriska undersökningar inom tre olika områden; Genusvetenskap (Kapitel 2.1), Kvinnors underrepresentation i IT-branschen (Kapitel 2.2) samt IT-konsultrollen (Kapitel 2.3).

I litteraturen som behandlar genusvetenskap fann vi två olika sätt att se på skillnader mellan män och kvinnor; Som en social konstruktion (Rees & Garnsey, 2003; Nielsen, Hellens & Beekhuyzen, 2005) eller som medfödda biologiska skillnader (Kamjou, 1998; Nielsen, Hellens & Beekhuyzen, 2005). Båda synsätten bidrar till hur vi uppfattar olika områden, till exempel yrken, som manliga eller kvinnliga, något som i litteraturen kallas för *gendered typing* och *gendered work* (Peterson, 2007). Efter att ha tittat närmare på teorier kring kvinnors underrepresentation i IT-branschen kunde vi identifiera två huvudsakliga orsaker till fenomenet: Samhällets syn på teknik som maskulint (bl.a. Guerrier et al., 2009; Kamjou, 1998; Nielsen, Hellens & Beekhuyzens, 2005) samt att kvinnans medfödda egenskaper inte lämpar sig för teknik (Kollberg, 2001). Synen som ligger till grund för de ovan nämnda orsakerna stämmer överens med den genusvetenskapliga synen på skillnader mellan manligt och kvinnligt. Kvinnor i IT-branschen är underrepresenterade i allmänhet men studier har även visat att det förekommer en ojämn könsfördelning mellan specifika roller inom yrket. Kvinnor tenderar att hamna i mindre tekniska roller där fokus ligger på kommunikation och gruppdynamik, roller som definieras som inåtriktade. (Guerrier et. al, 2009; Glover & Guerrier, 2010).

Många författare diskuterar den förändring som just nu sker med IT-konsultrollen. Rollen har utvecklats från tekniskt inriktad till att vara hybrid, vilket innebär att den

kräver en mix av tekniska och mjuka egenskaper(Glover & Guerrier, 2010). En person med de egenskaperna beskrivs av flera författare som den ideala IT-konsulten (Woodfield, 2000; Glover & Guerrier, 2010; Remeneyi, 2002). I diskussionerna använder sig författarna av genusvetenskapliga teorier för att förklara hur skillnader könen emellan utgör en grund för hur väl en person lämpar sig och söker sig till en viss roll. De pekar då på såväl de sociala konstruktionerna som de medfödda biologiska skillnaderna.

3. Metod

3.1 Tillvägagångssätt

Vi valde att undersöka tre teoretiska områden: *Perspektiv på manligt och kvinnligt, Kvinnors underrepresentation i IT-branschen och IT-konsulten*. Då vi fann flera teorier och mycket litteratur inom ovan nämnda områden valde vi att göra denna uppdelning, dels för att belysa specifika aspekter inom respektive område och även för att tydliggöra dess relation till varandra.

Vi valde sedan ut de viktigaste aspekterna från litteraturgenomgången och skapade med hjälp av dem en undersökningsmodell. Avsikten med undersökningsmodellen var att vi skulle få en tydlig bild över de olika teorier, begrepp och faktorer vi funnit i litteraturgenomgången. Med denna modell som grund kunde vi sedan utforma en enkät för insamlingen av vårt empiriska material. Tanken var att resultatet från den empiriska undersökningen skulle kunna appliceras på undersökningsmodellen och på så sätt tydliggöra samband mellan modellens olika delar.

3.2 Enkätundersökning

Valet av enkätundersökning som undersökningsmetod baserar vi på att vår litteraturgenomgång resulterade i ett stort antal olika faktorer inom olika teoretiska områden, som alla behöver beaktas för att kunna besvara vår forskningsfråga. Faktorerna består av såväl inre som yttre faktorer: De inre är undersökningsobjektets personliga egenskaper och de yttre är samhällets syn på vad som anses vara kvinnligt och manligt i fråga om såväl egenskaper som lämpliga yrken samt vad som anses vara den ideala IT-konsulten (Kapitel 2.2.3).

Kvantitativa metoder är ofta slutna, det vill säga informationen som ska samlas in är förhandsdefinierad av forskaren (Jacobsen, 2002). I vårt fall bidrog de identifierade faktorerna med en förhandsdefinierad information vilket ledde fram till att vi tog beslutet att använda enkätundersökning för datainsamling.

Ett frågeformulär behöver inte innehålla endast slutna frågor med givna svarsalternativ utan kan även bestå av öppna där respondenten kan svara med egna ord (Jacobsen, 2002). Vi beslutade att även använda oss av denna sorts frågor då vår litteraturgenomgång även visade på aspekter som inte kan besvaras med förbestämda alternativ. Ett exempel på en sådan aspekt är kvinnors uppfattning och inställning till att vara kvinna i en mansdominerad bransch.

Vår metod för datainsamling bestod alltså av en blandning mellan den kvantitativa och kvalitativa ansatsen där störst vikt läggs på den kvantitativa.

3.2.1 Företag och informanter

Vår undersökning riktade sig till kvinnliga IT-konsulter på stora IT-konsultbolag, med över 200 anställda. Vi valde att studera konsultyrket då det består av flertalet olika roller vilket gjorde att vi ansåg att det lämpade sig bra för det vi ville undersöka. Undersökningen riktade sig till stora företag då antalet roller i ett stort företag är fler än i ett lite mindre samt det gav oss en möjlighet att nå ut till fler kvinnor. De företag vi valde ut var Accenture, Sigma, Sogeti och Capgemini.

3.2.2 Utformning

Vi valde att utforma vår enkät som en webbenkät på sidan SurveyMesh.se. Tjänsten är kostnadsfri och till skillnad från många andra liknande tjänster erbjöd den också ett obegränsat antal frågor och gratis analysverktyg.

Vår enkät är indelad i fyra kategorier med rubrikerna *Allmänt*, *Personliga egenskaper*, *Yrke* och *Teknik*. Vi valde att dela in enkäten så för att tydliggöra frågornas innebörd för respondenterna och även för att underlätta vårt analysarbete.

Enkäten består av 24 frågor med såväl fördefinierade som öppna svarsalternativ. Några av frågorna är rankingfrågor, de är utformade så för att ge ett mer nyanserat svar vilket enligt Jacobsen (2002) går att uppnå med rankingfrågor.

Vi kommer nu att gå igenom de olika frågorna inom respektive kategori. Den fullständiga enkäten presenteras i Bilaga B1 – Enkät.

Allmänt

I kategorin *Allmänt* återfinns några få demografiska frågor. Vi valde att begränsa frågorna till födelseår (Fråga 1.1) och utbildning (Fråga 1.2 & 1.3) då vi bedömde dem som de mest relevanta för vår undersökning. Födelseåret ville vi ta reda på för att kunna se på skillnader i synen på sin roll mellan kvinnor i olika åldrar. Frågan om utbildning är utformad som en Ja eller Nej fråga där vi vill ta reda på om respondenten har någon eftergymnasial utbildning och om så är fallet, vilka utbildningar det rör sig om. På så vis ville vi ta reda på hur teknisk utbildningsbakgrund respondenten har. Slutligen i kategorin *Allmänt* frågar vi efter vilket år respondenten avslutade sina studier. Det ville vi ta reda på för att kunna se på skillnader som kan tänkas bero på hur länge personen befunnit sig på arbetsmarknaden.

Personliga egenskaper

Kategorin består av en fråga (Fråga 2.1). Ju abstraktare ett begrepp är desto fler element innehåller det. Detta innebär att det krävs fler frågor för att kunna mätas. (Jacobsen, 2002). Eftersom personliga egenskaper är ett abstrakt begrepp hade det blivit svårt för respondenten att med fri text besvara frågan. Fråga 2.1 är därför utformad som en matris där respondenten ombeds att gradera hur väl olika egenskaper stämmer in på

hennes personlighet. Egenskaperna vi ber dem att gradera bygger på teorier vi funnit kring egenskaper en IT-konsult bör ha.

Yrke

Kategorin *Yrke* består av 9 frågor som rör historisk och nuvarande anställningar inom IT-branschen. Den historiska informationen vi vill ta reda på var vilka tidigare IT-relaterade yrken respondenten haft (Fråga 3.1). Detta ansåg vi var intressant då det skulle kunna bidra med en bild av hur personen i fråga förflyttat sig i karriären.

Fråga 3.2- 3.5 är frågor i syfte att samla information om vad respondenten arbetar med för tillfället. Vi frågar efter företag, avdelning, yrkestitel och huvudsakliga arbetsuppgifter. Syftet med frågorna var att besvara den ena delen av vår forskningsfråga, "Var?".

I Fråga 3.6 har vi valt ut ett antal arbetsuppgifter för en IT-konsult med varierande teknisk inriktning. Den tillfrågade personen ombeddes att gradera hur pass mycket deras arbete består av olika arbetsuppgifter. Syftet med frågan är precis som 3.2- 3.5 att besvara frågan "Var?" men även ligga till grund för att kunna kategorisera personens yrkesroll efter hur teknisk den är.

Fråga 3.7 frågar efter procentantalet kvinnor på respondentens nuvarande avdelning. Vi ville ta reda på könsfördelningen för att vidare kunna analysera om en hög eller låg könsfördelning har någon påverkan på övriga svar i vår enkät.

Fråga 3.8 frågar efter hur respondenten fick sin nuvarande position. Att ta reda på om kvinnan placerats eller själv sökt sig till sin yrkesroll skulle bidra till svaret på frågan "Varför?" i vår forskningsfråga.

I Fråga 3.9 återfinns än en gång matrisen från Fråga 2.1 där efterfrågade egenskaper för en IT-konsult är listade. I denna fråga ska personen gradera hur viktiga den anser att egenskaperna är för dess specifika yrkesroll. Denna information kombinerat med svaret på Fråga 2.1 ville vi använda för att kontrollera om kvinnorna ansåg sig passa in i den roll de befinner sig i och därmed skulle vi kunna besvara frågan "varför?".

Teknik

Kategorin teknik består av 11 frågor med syfte att kartlägga den tillfrågades intresse och inställning till teknik. Frågorna tog vi med i syfte att kunna jämföra de tillfrågades inställning till fenomen som i litteraturen pekats ut som orsaker till kvinnors underrepresentation i IT-branschen och som därför kan tänkas ses som orsaker till att de befinner sig i en viss roll.

Fråga 4.1- 4.5 är rankingfrågor där respondenten får ange på en skala från 1-5 hur teknikintresserade de är, hur tekniskt kompetenta de anser sig vara samt hur tekniskt kompetenta de tror att de uppfattas av kollegor, vänner och familj.

Med fråga 4.6 och 4.7 ville vi få reda hur kvinnor ser på möjligheter att kombinera sin karriär inom IT-branschen med familjeliv. Vi antog att även kvinnor som inte har eller planerar att skaffa barn har en åsikt gällande det.

Fråga 4.8 är ytterligare en rankingfråga med syfte att ta reda på hur ofta personen umgås med sina kollegor på fritiden.

Fråga 4.9 – 4.11 är öppna frågor som därmed låter respondenten fritt ge sina synpunkter på ämnet. Frågorna är relaterade till IT-branschens mansdominans och skall redogöra för hur de tillfrågade ställer sig till och påverkas av det.

3.2.3 Genomförande

Vi kontaktade representanter på flera olika stora IT-företag som hjälpte oss komma i kontakt med deras kvinnliga medarbetare. För att få så många svar som möjligt ville vi försäkra oss om att de kvinnor som vi skickade enkäten till var beredda på att den skulle komma och införstådda med dess innebörd. Därför skickades enkäten skickades ut till de kvinnor som vi fått kontaktuppgifter till via våra kontaktpersoner på företagen. Det resulterade i 61 kvinnliga IT-konsulter på fyra olika IT-konsultföretag: Sigma, Accenture, Capgemini och Sogeti.

När enkäten var testad och godkänd författade vi ett följebrev (se Bilaga B1 - Följebrev till enkät) i vilket vi även bifogade en länk till webbenkäten. Till de personer vi haft regelbunden kontakt med skickade vi ut enkäten direkt då den var klar. Eftersom enkäten var klar precis innan påsk och vi antog att flera av de tänkta respondenterna var på semester, tog vi beslutet att vänta med utskicket till de övriga personerna tills efter påskveckan. Med denna strategi hoppades vi på att få en högre svarsfrekvens.

En vecka efter vi skickade ut enkäten första gången valde vi att skicka ut en påminnelse i hopp om att de som ännu inte svarat skulle göra det. När 43 kvinnor svarat och svarsfrekvensen då låg på 70 % samt ingen fyllt i enkäten på två dagar valde vi att påbörja vår analys. En sådan svarsfrekvens anses vara bra för enkäter (Bryman, 2001).

3.3 Analys av empiri

Vi började analysera de resultat vi fått in med hjälp av SurveyMeshs analysverktyg men insåg att det inte var optimalt för det sätt vi ville analysera resultatet på. Vi var bland annat tvungna att själva kategorisera respondenternas angivna yrkestitlar eftersom den frågan inte innehöll svarsalternativ utan fritext, vilket innebar att de ursprungliga svaren inte kunde användas som urvalsunderlag för en analys med SurveyMeshs verktyg. Att kunna använda yrkestitlarna som urval för dataanalys ansåg vi vara viktigt för vår analys då vår forskningsfråga blanda annat skulle reda ut vilka roller kvinnorna befinner sig i. Till följd av det påbörjade vi en sammanställning av resultatet i Excel men förstod snart att det blev för komplext och väldigt tidskrävande. Vi gick därför över till statistikprogrammet SPSS, som vi tyckte erbjöd bättre analysmöjligheter och lättare

behandling av data. Tack vare det nya analysverktyget kunde vi på ett enklare sätt ta fram tabeller och diagram för att skapa en tydligare bild av all data vi samlat in. Tabellerna och diagrammen gjorde det möjligt för oss att se samband och hitta avvikelser i vårt analysarbete.

Resultatet presenterades med hjälp av cirkeldiagram, stapeldiagram och tabeller. Resultatet av frågorna med fasta svarsalternativ presenterades i procentform, då vi anser att det ger en tydligare bild än om vi angett svaren i frekvensen. För rankingfrågorna räknade vi ut medeltalet av svaren på de olika frågorna och presenterade dem i ett gemensamt diagram eller tabell. På så sätt ville vi belysa skillnader mellan såväl svaren på frågorna som mellan svaren för yrkesrollerna. De svar som erbjöd respondenten att fritt skriva en kommentar till sitt svar krävde mer tolkning än övriga frågor i enkäten. För de frågorna tog vi i presentationen av resultatet med några av kommentarerna som citat, för att ge en nyanserad bild av varför kvinnorna svarat som de gjort och för att ytterligare tydliggöra de trender vi funnit och senare skulle komma att analysera.

Resultatet av empirin (Kapitel 5) presenterades uppdelat enligt enkätens olika avsnitt och därefter indelat per yrkesroll. På så sätt ville vi visa ett övergripande resultat för hela enkäten men även belysa detaljer och skillnader för respektive yrkesroll. Senare skulle denna uppdelning även underlätta för vår diskussion då vi jämförde resultatet från den empiriska undersökningen med de olika teorier vi presenterat i litteraturgenomgången.

I avsnittet Analys och diskussion (Kapitel 6) valde vi ett något annorlunda upplägg än i presentationen av det empiriska resultatet. Vi utgick här från vår undersökningsmodell. Vi började med att presentera vilka yrkesroller kvinnorna befann sig i. Därefter gick vi vidare till att, utifrån undersökningsmodellen och litteraturgenomgångens olika avsnitt, presentera de anledningar som kunde tänkas ligga till grund för varför kvinnorna befinner sig i en viss roll. Fokus i analysen var att diskutera kring teorier från litteraturgenomgången samt klargöra om vår undersökning talade emot eller kunde styrkte dem. I analysen presenterade vi också likheter och skillnader mellan olika yrkesroller.

Slutligen sammanställde vi våra slutsatser (Kapitel 7) med utgångspunkt i vår forskningsfråga. Fokus i slutsatsen låg på att klargöra i vilka roller kvinnorna befinner sig och därefter gå igenom anledningar till varför de befinner sig där, uppdelat för respektive roll. Upplägget lämpade sig bra för vår slutsats då analysen visat att anledningarna till att kvinnorna hamnat i en viss roll skiljde sig åt för de olika rollerna.

3.4 Kvalitet

Oavsett vilken sorts empiri det rör sig om bör undersökningen uppfylla två krav (Jacobsen, 2002):

- 1) Empirin måste vara giltig och relevant (valid).
- 2) Empirin måste vara tillförlitlig och trovärdig (reliabel).

3.4.1 Validitet

Det finns två olika sorters validitet; *Intern giltighet* och *Extern giltighet*. Intern giltighet och relevans handlar om ifall vi mäter det vi tror oss mäta. Extern giltighet, även kallat överförbarhet, handlar om till vilken grad utfallet av undersökningen kan generaliseras till att också gälla i andra sammanhang. (Jacobsen, 2002).

För att säkerställa vår empiriska studies interna validitet valde vi att på våra öppna frågor ha en kort beskrivning på för att förtydliga vad vi vill att de ska ha i åtanke när de svarar på frågan, likaså fick respondenterna skriva kommentarer till sina svar på frågorna.

I dataanalysen valde vi att koncentrera oss på de yrkesroller som flest kvinnor befann sig i, vi valde således bort att titta på detaljer för de två yrkestitlar, BI-konsult och Testare, som endast ett fåtal procent svarat. Valet baserar vi på det faktum att vi främst ville undersöka varför kvinnorna är i de roller de är, inte varför de inte är i de övriga rollerna. Om vi valt att även inkludera denna aspekt hade analysen blivit allt för omfattande och riskerat att validiteten blivit lägre.

Vi anser att resultatet av vår undersökning är generaliserbart eftersom vi lyckats nå ut till många kvinnliga IT-konsulter på fyra olika stora IT-företag. Det hade dock varit intressant att göra en bortfallsanalys för att undersöka om de kvinnor som inte svarade hade förändrat resultatet. Anledningen till att vi inte gjorde det var att enkäten skickades ut anonymt och vi hade därmed ingen möjlighet att se vem som svarat eller inte.

I strävan efter en hög validitet valde vi ytterligare att jämföra resultatet från vår empiriska undersökning med litteratur inom liknande forskningsområden. På så sätt kunde vi belysa områden som fortfarande var gällande och även diskutera kring faktorer som skiljde sig åt.

3.4.2 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om att undersökningens resultat måste gå att lita på. När samma undersökningsmetod ger samma resultat mer än en gång menar betyder det att undersökningen har hög tillförlitlighet. (Jacobsen, 2002).

Vi anser att en relativt hög reliabilitet har uppnåtts då vi riktat oss till fyra olika företag och vår undersökning resulterade i en hög svarsfrekvens. Vår avgränsning att endast rikta oss till stora företag gjordes för att kunna nå ut till kvinnor på företag där antalet möjliga roller är fler än i mindre företag.

Något som vi tror hade bidragit till en högre reliabilitet hade dock varit om vi kompletterat enkätundersökningen med intervjuer, då detta hade gett oss möjlighet att ställa fördjupande följdfrågor. Det är något vi diskuterar vidare i kapitel 3.5 Kritik av metodval.

3.4.3 Etik

Det finns tre grundläggande krav som bör strävas efter att uppnå med en undersökning: informerat samtycke, krav på privatliv och krav på att bli korrekt återgiven (Jacobsen, 2002).

Det första kravet, informerat samtycke, uppfyllde vi genom att först ta kontakt med våra kontakter på de olika företagen varpå de förhörde sig om vilka som var villiga att ställa upp. I samband med utskicket av länken till webbenkäten bifogades en beskrivning av undersökningens syfte samt ytterligare en förfrågan om personen i fråga ville delta. Således har enkäten inte skickats ut till någon som inte tidigare informerats om undersökningen.

För att förhålla oss till det andra kravet, krav på privatliv, informerade vi respondenterna att deras svar kommer att vara anonyma. Då vår undersökning berör genusfrågor, som i vissa fall kan uppfattas som känsliga, var vi noga med att inte samla in överflödigt information som skulle kunna leda till vetskap om vem respondenten är. Vi valde också att försäkra såväl respondenter som företag att svaren hålls konfidentiella i fråga om att statistik över enskilda företag inte kommer att belysas.

Det tredje kravet, att bli korrekt återgiven, ansåg vi var relativt enkelt att uppfylla på grund av att vi använt enkäter som undersökningsmetod. De fritextsvar enkäten genererade valde vi att citera i dess ursprungliga form, utan omskrivningar.

Analysen av undersökningen hölls på en låg detaljeringsgrad genom att låta respondenterna vara helt anonyma. Med det menar vi att vi inte skrivit ut så pass mycket information att det skulle vara möjligt att lista ut vem personen är.

3.5 Kritik av metodval

Jacobsen (2002) presenterar ett antal nackdelar med den kvantitativa ansatsen. Vi presenterar här de nackdelar som vi anser har haft en inverkan på vår undersökning.

Ytligt perspektiv

Enligt Jacobsen (2002) är den största faran med kvantitativa undersökningar att perspektivet kan bli ytligt, då de är inriktade på många enheter och kan därför inte vara allt för komplexa. Vi kringgick problemet genom att rikta oss till färre undersökningsobjekt för att kunna göra vår enkät mer komplex. Vi tog också kontakt med undersökningsobjekten innan vi skickade ut enkäten för att försäkra oss om att få en hög svarsfrekvens.

Fördefinierade svarsalternativ

Risken med frågeformulär med fördefinierade svarsalternativ är att respondenten kanske inte delar samma uppfattning som undersökaren samt att det inte finns något utrymme för respondenten att upplysa undersökaren om förhållanden som inte finns med i frågeformuläret (Jacobsen, 2002). Vi upplevde det till viss del som ett problem men i det stora hela anser vi att våra öppna frågor bidrog med en tillräckligt god förståelse för respondenternas åsikter.

Mindre flexibilitet i undersökningsprocessen

Faserna i kvantitativa undersökningar följer varandra sekventiellt vilket gör att arbetsprocessen blir mindre flexibel (Jacobsen, 2002). Detta var en begränsning som påverkade oss i form av att vi under insamlingen av det empiriska materialet inte kunde fortsätta med arbetsprocessen. Vi var tvungna att invänta samtliga svar innan vi kunde påbörja analysen.

4. Empiriska studier

Vi presenterar här resultatet av vår empiriska undersökning som utförts med hjälp av en enkätundersökning. I undersökningen deltog 43 olika kvinnor verksamma som IT-konsulter på något av våra fyra utvalda IT-konsultföretag. Resultatet har vi valt att presentera med hjälp av tabeller och diagram för att underlätta förståelsen och öka möjligheten för vidare analys. En fullständig sammanställning av enkätens resultat finns i Bilaga B3 – Sammanställning av enkätundersökning.

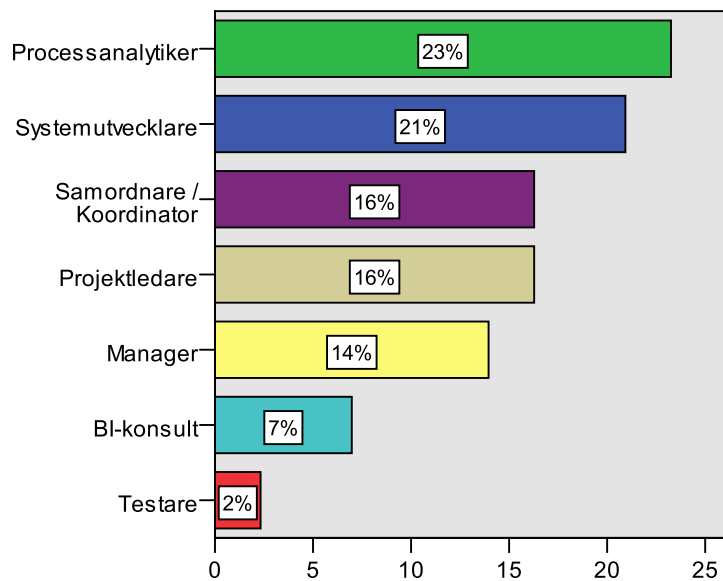
4.1 Yrkesroll

I detta kapitel presenteras de olika yrkesroller IT-kvinnorna vi undersökt befann sig i. Vi presenterar även hur de fick sin nuvarande position, hur stor andel kvinnor det var på deras nuvarande avdelning, vilka roller kvinnorna varit i tidigare samt vad deras nuvarande roll består av för arbetsuppgifter. Vi kommer också att lyfta fram en jämförelse av utbildning och nuvarande yrkesroll för att vidare kunna analysera eventuella samband däremellan. Uppdelningen av yrkesroller kommer härnäst att användas som urval för presentationen av det empiriska resultatet.

Diagram 4.1 visar en kategorisering av de yrkesroller som våra respondenter befann sig i när undersökningen gjordes. Denna kategorisering var nödvändig då flera av yrkestitlarna som respondenterna angav hade ungefär samma innebörd men kallades för olika saker. För att kunna placera de olika titlarna i rätt kategori jämförde vi svaren från frågorna 3.3; Vilka huvudsakliga uppgifter består din yrkesroll av? Med fråga 3.2; Vilken yrkestitel har du just nu? Vi fann sju olika yrkesroller: Processanalytiker, Systemutvecklare, Samordnare/Koordinator, Projektledare, Manager, BI-konsult och Testare.

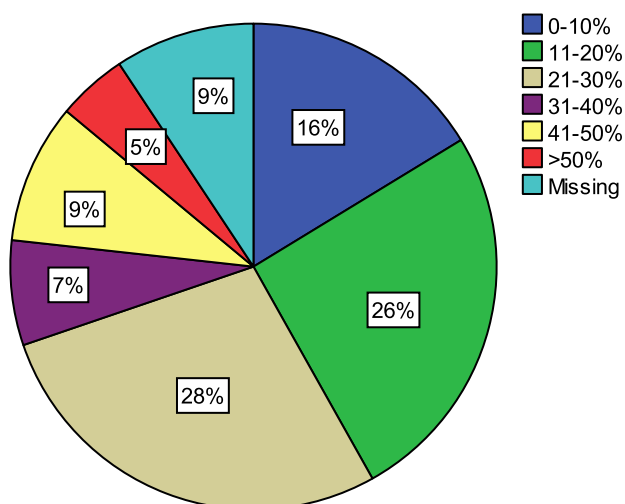
Av diagram 4.1 kan det utläsas att den vanligaste rollen var processanalytiker som 23 % av kvinnorna befann sig i. Systemutvecklare var också en relativt stor roll som utgjordes av 21 %. Den roll med minst antal kvinnor i var testare, där 2 % av kvinnorna fanns. Rollerna projektledare och samordnare/koordinator är två snarlika roller med liknande arbetsuppgifter som tillsammans utgjorde 32 %, 16 % av kvinnorna fanns i respektive roll.

Diagram 4.1 - Yrkeskategorisering



Vi bad respondenterna att ange hur många procent kvinnor det arbetar på deras avdelning (fråga 3.7). Svaren delade vi sedan in i olika kategorier och 10 %-intervall för att lättare kunna analysera resultatet. Resultatet för samtliga tillfrågade kvinnor visas i Diagram 4.2. Majoriteten av kvinnorna arbetade på avdelningar med 21-30 % kvinnor, följt av 11-20 % kvinnor. Kvinnor som arbetade på avdelningar med under 10 % och över 30 % utgjorde ungefär samma andel av svaren. 16 % respektive 20 % (kategorierna 31-20%, 41-50% och >50% sammanslagna).

Diagram 4.2 – Andel kvinnor på avdelning



I Tabell 4.1 presenteras resultatet av fråga (Fråga 3.7) i relation till kvinnornas yrkesroller. Testare var den grupp som arbetat på avdelningar med lägst andel kvinnor, där samtliga befann sig i kategorin 0-10%. BI-konsult var den roll där avdelningarna hade högst andel kvinnor, samtliga över 40 %. Bland systemutvecklare var avdelningar

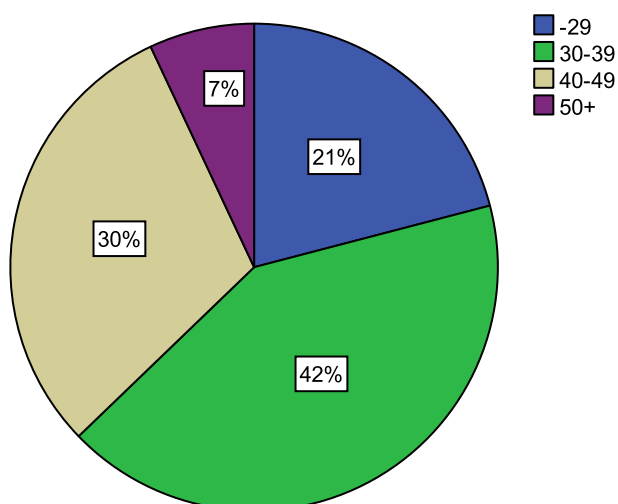
med 11-20% kvinnor det vanligaste, därefter 11-20% och sedan 0-10%. Ingen av systemutvecklarna arbetade på en avdelning med mer än 30 % kvinnor. Samordnare/Koordinatorer arbetade på avdelningar med väldigt varierande könsfördelning. Samma sak för managers där dock kategorin 21-30% utgjorde en majoritet, och även för processanalytiker där kategorin 11-20% var vanligast. Projektledarna arbetade alla på avdelningar med en relativt hög andel kvinnor, störst del på avdelningar med 21-30% och resterande på avdelningar med över 40 % kvinnor.

Tabell 4.1 – Andel kvinnor på avdelning uppdelat per yrkestitel

Andel kvinnor på avdelning	Nuvarande yrkestitel						
	Systemutvecklare	Processanalytiker	Projektledare	Samordnare / Koordinator	Manager	Testare	BI-konsult
0-10%	22,20%	22,20%		28,60%		100,00%	
11-20%	44,40%	55,60%		14,30%	16,70%		
21-30%	33,30%	11,10%	60,00%	28,60%	50,00%		
31-40%				28,60%	16,70%		
41-50%		11,10%	20,00%		16,70%		50,00%
>50%			20,00%				50,00%

Diagram 4.3 visar åldersfördelningen bland de tillfrågade kvinnorna och Tabell 4.2 presenterar därefter åldersfördelningen per yrkesroll. Bland kvinnorna som deltog i undersökningen var majoriteten mellan 30-39 år gamla, 42 %. En stor andel var även i ålderskategorin 40-49 år, 30 %. Endast 7 % var över 50 år och resterande 21 % var under 30 år.

Diagram 4.3 - Åldersfördelning



I Tabell 4.2 presenteras medelåldern inom varje yrkestitel. Bland kvinnorna i rollen systemutvecklare var majoriteten 30-39 år gamla, följt av 40-49 år gamla. I rollen processanalytiker var hela 50 % under 30 år och 40 % mellan 30 och 39 år gamla.

Ålderskategorin 50+ fanns endast representerad bland kvinnorna som var projektledare eller managers. Bland projektledare och managers fanns det dessutom ingen som var under 30 år. Bland samordnare/koordinatorer var störst andel mellan 30-39 år gamla, 57 %, och en stor andel, 28,6 % var även under 30 år.

Tabell 4.2 – Åldersfördelning per yrkestitel

Ålder	Nuvarande yrkestitel						
	System-utvecklare	Process-analytiker	Projektledare	Samordnare / Koordinator	Manager	Testare	BI-konsult
-29	22,20%	50,00%		28,60%			
30-39	44,40%	40,00%	28,60%	57,10%	16,70%	100,00%	66,70%
40-49	33,30%	10,00%	42,90%	14,30%	66,70%		33,30%
50+			28,60%		16,70%		

I Tabell 4.3 presenteras antalet år sedan respondenterna tog examen uppdelat för respektive yrkestitel och indelat i två olika kategorier, upp till 10 år och över 10 år. Samtliga projektledare och managers hade arbetat i över 10 år. Majoriteten av kvinnorna i rollerna samordnare/koordinatorer, processanalytiker och testare hade arbetat i mindre än 10 år. Fördelningen bland systemutvecklare och BI-konsulter var relativt jämn mellan de olika kategorierna.

Tabell 4.3 – År sedan examen uppdelat per yrkestitel

År sedan examen	Nuvarande yrkestitel						
	System-utvecklare	Process-analytiker	Projektledare	Samordnare / Koordinator	Manager	Testare	BI-konsult
0-10 år	44,40%	80,00%	14,30%	71,40%		100,00%	33,30%
>10 år	55,60%	20,00%	85,70%	28,60%	100,00%	0,00%	66,70%

Diagram 4.4 beskriver i procent statistiken över fråga 3.8 hur kvinnorna fick sin nuvarande position. Högst upp på skalan återfinns de som fick sin roll via rekommendationer på 28 %, tätt därefter kommer de som sökte via annons på 26 %. Det minst vanliga sätt kvinnorna fick sitt yrke på var via arbetsmarknadsdag som fick 5 % av svaren.

Diagram 4.4 – Hur kvinnorna fick sin nuvarande position

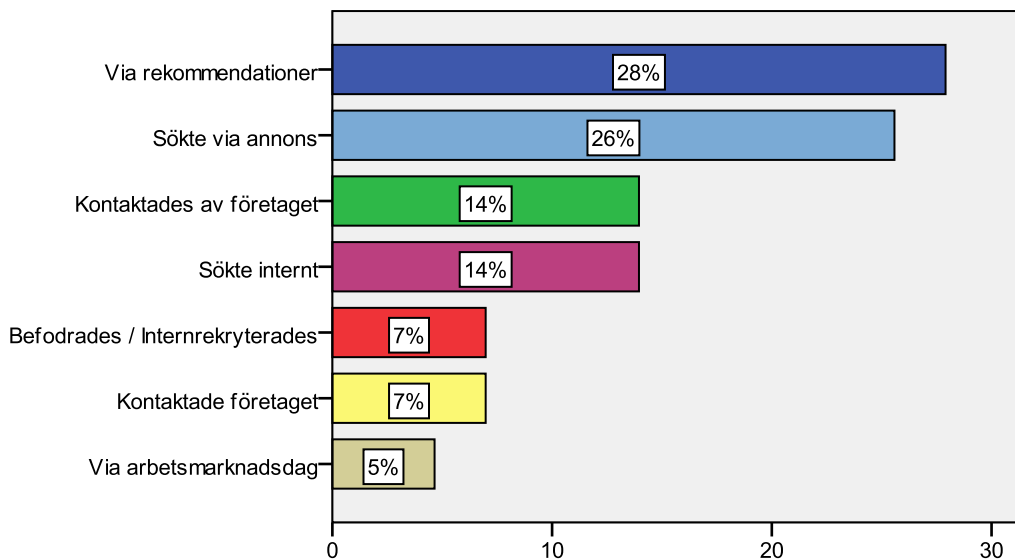
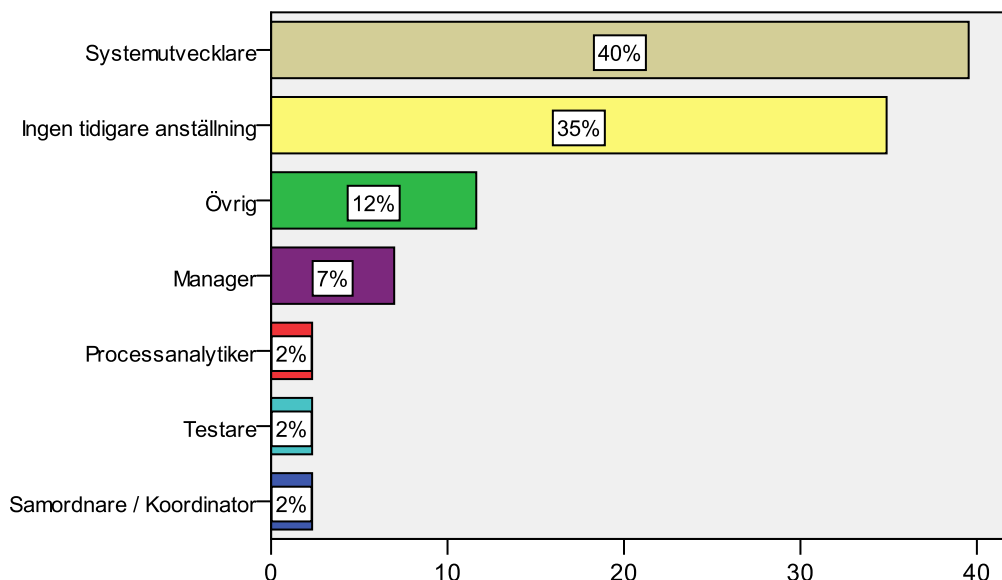


Diagram 4.5 beskriver respondenternas första anställning. Denna statistik är hämtad ur svaren på fråga 3.1; Lista dina tidigare yrkestitlar i kronologisk ordning.

Systemutveckling på 40 % var där flest kvinnor började sin karriär och följts av ingen tidigare anställning på 35 %. Endast 2 % började sin karriär som samordnare/koordinatorer, projektledare och processanalytiker.

Diagram 4.5 - Yrkestitel på första anställning



I Tabell 4.4 visas relationen mellan första anställning och nuvarande anställning för kvinnorna som deltog i undersökningen. På så vis kan vi exempelvis se att 23 % av kvinnorna har gått från att arbeta med systemutveckling till projektledning medan ingen har gått från projektledning till systemutveckling. Det går även att utläsa att 40 % av

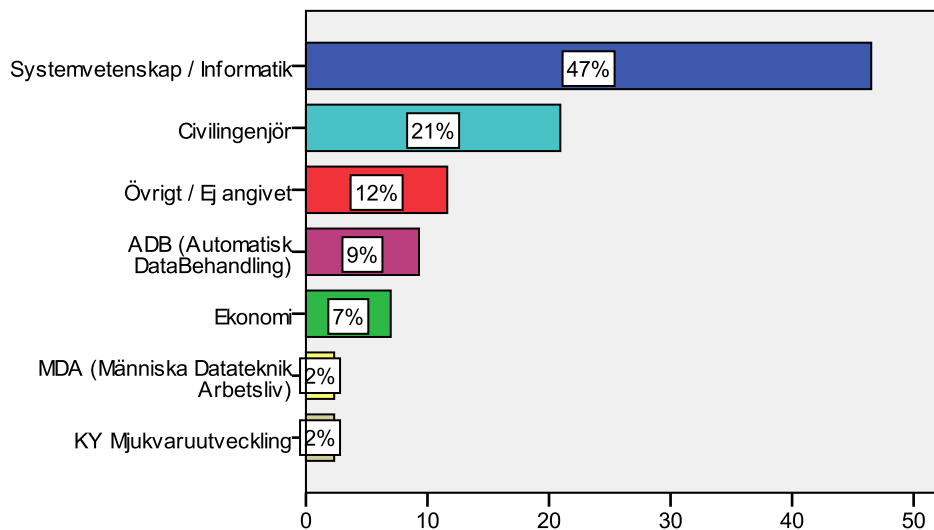
kvinnorna har gått från ingen anställning till systemutvecklare, vilket visar att de flesta av kvinnorna i undersökningen börjar sin karriär som just systemutvecklare. Ytterligare en vanlig karriärväg kvinnorna i undersökningen tagit var från samordnare/koordinator till projektledare, vilket samtliga som började som samordnare gjort.

Tabell 4.4 - Jämförelse av första och nuvarande yrkestitel

Yrkestitel på första anställning	Nuvarande yrkestitel						
	System-utvecklare	Process-analytiker	Projektledare	Samordnare / Koordinator	Manager	Testare	BI-konsult
Systemutvecklare	11,80%	23,50%	23,50%	17,60%	17,60%	5,90%	
Processanalytiker							100,00%
Samordnare/ Koordinator Koordinator			100,00%				
Manager					66,70%		33,30%
Testare		100,00%					
Övrig	20,00%	20,00%	20,00%		20,00%		20,00%
Ingen tidigare anställning	40,00%	26,70%	6,70%	26,70%			

Diagram 4.6 visar statistik från svaren på fråga; 2.2 Har du eftergymnasial utbildning? 100 % av de tillfrågade kvinnorna hade eftergymnasial utbildning. Störst andel kvinnor hade läst systemvetenskap/ informatik 46,5 % och en stor andel hade även läst till Civilingenjör, 21 %. MDA (Människa Datateknik Arbetsliv) och KY- mjukvaruutveckling är de utbildningar som minst antal kvinnor läst.

Diagram 4.6 - Utbildning



Tabell 4.6 beskriver förhållandet mellan de tillfrågades utbildning och nuvarande yrkestitel. De som läst systemvetenskap/ informatik finns representerade inom de flesta av yrkesrollerna. Majoriteten av de som läst till civilingenjör arbetade vid tiden av undersökningen som processanalytiker eller systemutvecklare. De kvinnor som läst Ekonomi, en icke-teknisk utbildning arbetar som antingen processanalytiker, projektledare eller manager.

Tabell 4.6 Utbildning jämfört med yrkeskategori

Utbildning	Nuvarande yrkestitel						
	System-utvecklare	Process-analytiker	Projektledare	Samordnare / Koordinator	Manager	Testare	BI-konsult
Systemvetenskap / Informatik	20,00%	25,00%	15,00%	20,00%	10,00%		10,00%
Civilingenjör	33,30%	33,30%		11,10%	11,10%	11,10%	
ADB (Automatisk DataBehandling)	25,00%	25,00%			25,00%		25,00%
MDA (Människa Datateknik Arbetsliv)			100,00%				
Mjukvaruutveckling				100,00%			
Ekonomi		33,30%	33,30%		33,30%		
Övrigt / Ej angivet	20,00%		40,00%	20,00%	20,00%		

4.2 Arbetsuppgifter för yrkesrollerna

I detta kapitel presenteras olika diagram med medelvärden som beskriver hur respondenterna svarat på fråga 3.6: Hur stor del av deras arbete består av olika fördefinierade arbetsuppgifter? Frågan var utformad som en rankingfråga där respondenterna fick rangordna hur mycket deras arbetsroll bestod av de olika arbetsuppgifterna på en skala från 1-5. 1 innebar att rollen inte alls bestod av uppgiften och 5 att rollen uteslutande var präglad av uppgiften (se Tabell 4.6). Vi har koncentrerat oss på att presentera resultatet för de yrkesroller som är i majoritet: systemutvecklare, processanalytiker, samordnare/koordinator, projektledare och manager.

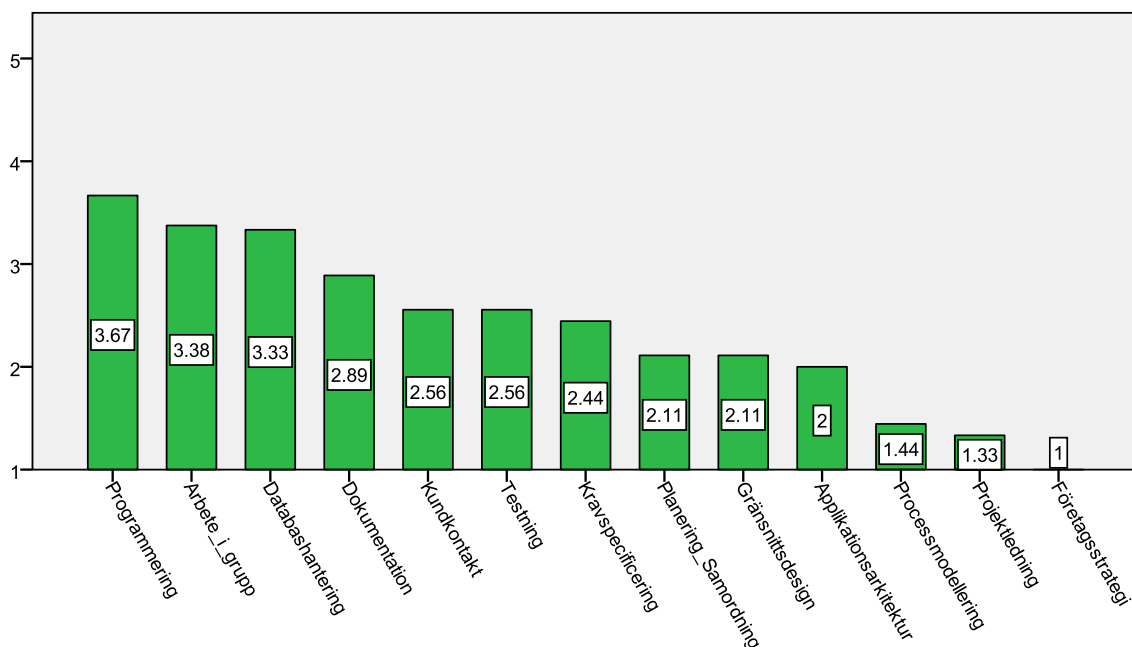
Tabell 4.6 - Svartalernativ fråga 3.6

1	Inget
2	Lite
3	Medel
4	Mycket
5	Uteslutande

4.2.1 Arbetsuppgifter för en systemutvecklare

Diagram 4.7 redogör för vilka uppgifter systemutvecklarna angav att deras roll bestod av. De ansåg att rollen till största del bestod av programmering och att den inte alls bestod av projektledning, företagsstrategi och processmodellering.

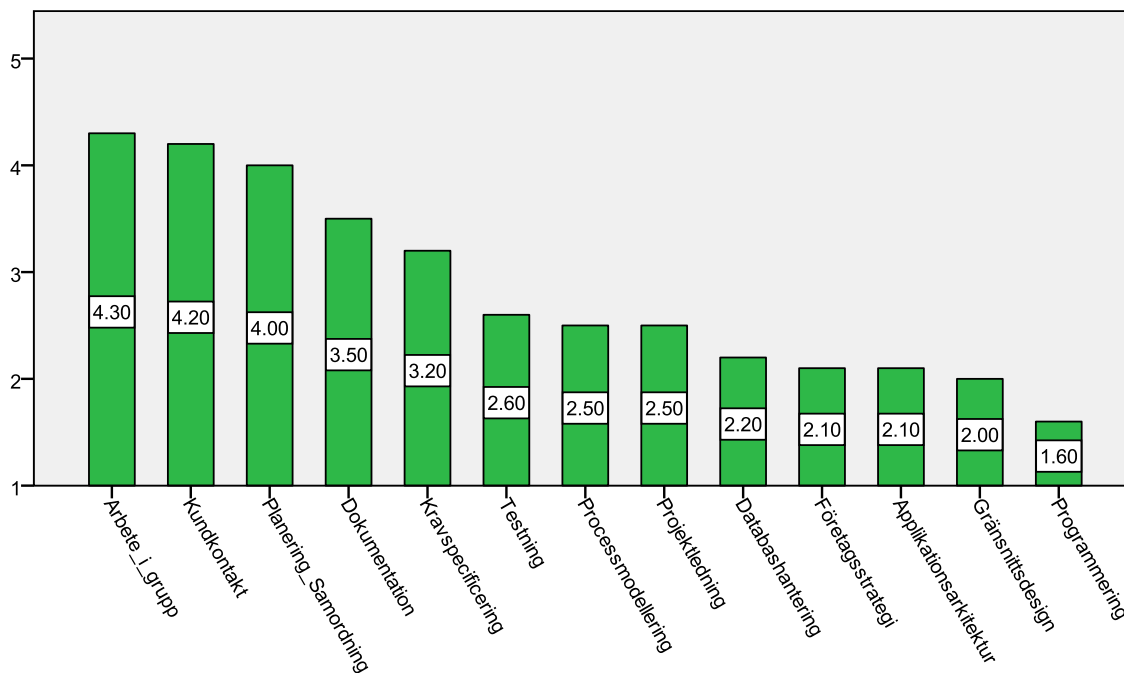
Diagram 4.7 – Medelvärde av arbetsuppgifter för en systemutvecklare



4.2.2 Arbetsuppgifter för en processanalytiker

Diagram 4.8 visar att arbete i grupp, kundkontakt och planering/samordning var de uppgifter processanalytikers arbete till största del bestod av. Processanalytiker rollen präglades även till viss del av alla de andra arbetsuppgifterna och kan därför ses som en väldigt blandad roll.

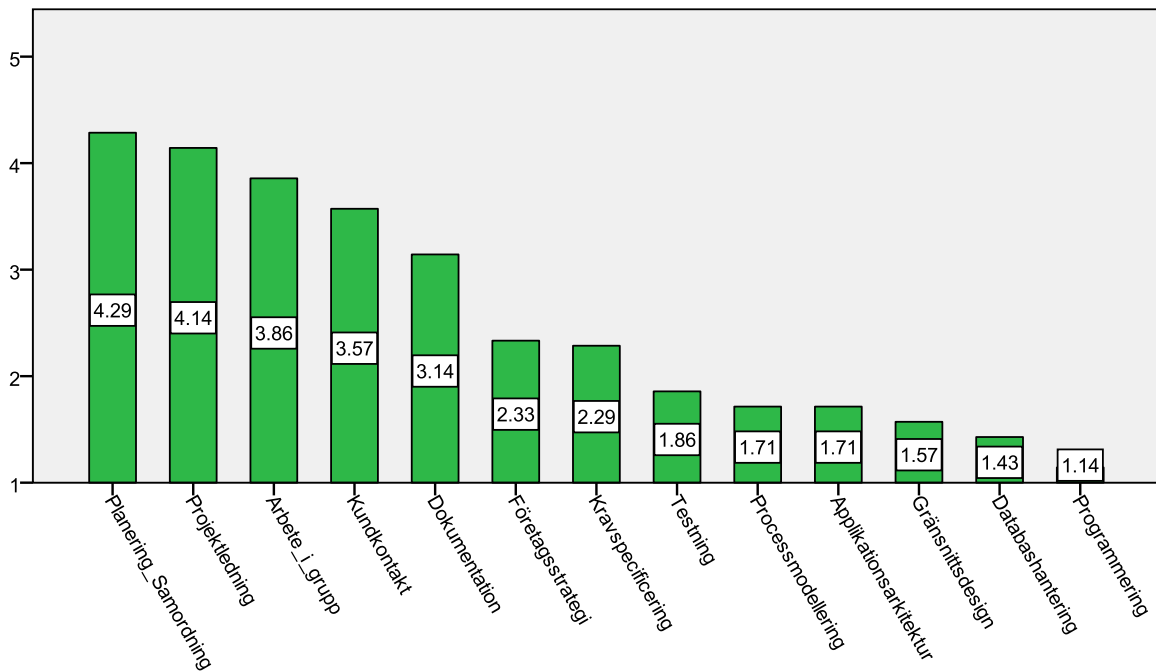
Diagram 4.8 - Medelvärde för arbetsuppgifter för en processanalytiker



4.2.3 Arbetsuppgifter för en projektledare

Diagram 4.9 visar att projektledarkvinnorna ansåg att deras roll till största del bestod av planering/samordning, projektleddning och arbete i grupp men även till viss del av dokumentation, företagsstrategi och kravspecifiering. Programmering, databasdesign, processmodellering, applikationsarkitektur och testing är uppgifter som projektledarna nästan inte alls angav att de sysslade med.

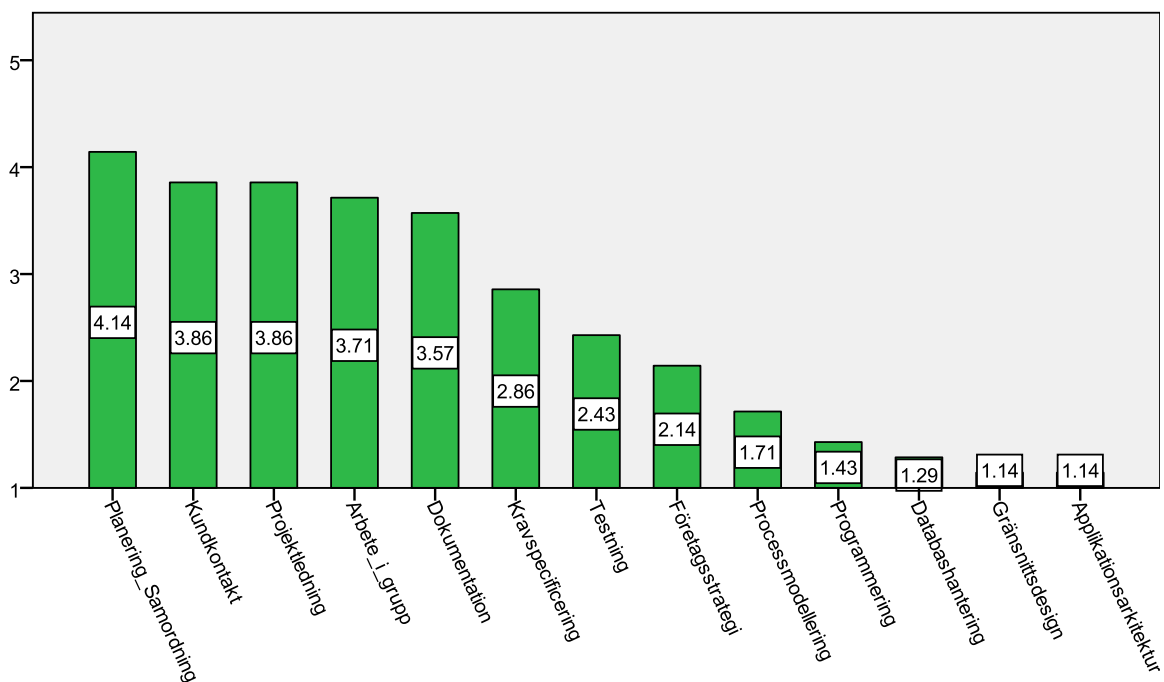
Diagram 4.9 - Medelvärde av arbetsuppgifter för en projektledare



4.2.4 Arbetsuppgifter för en samordnare

I Diagram 4.10 visas att kvinnorna ansåg att deras roll som samordnare bestod av mycket planering/samordning, kundkontakt, projektledning, arbete i grupp och dokumentation. Samordningsrollen bestod i princip inte alls av applikationsarkitektur, gränssnittsdesign, databashantering, processmodellering och programmering.

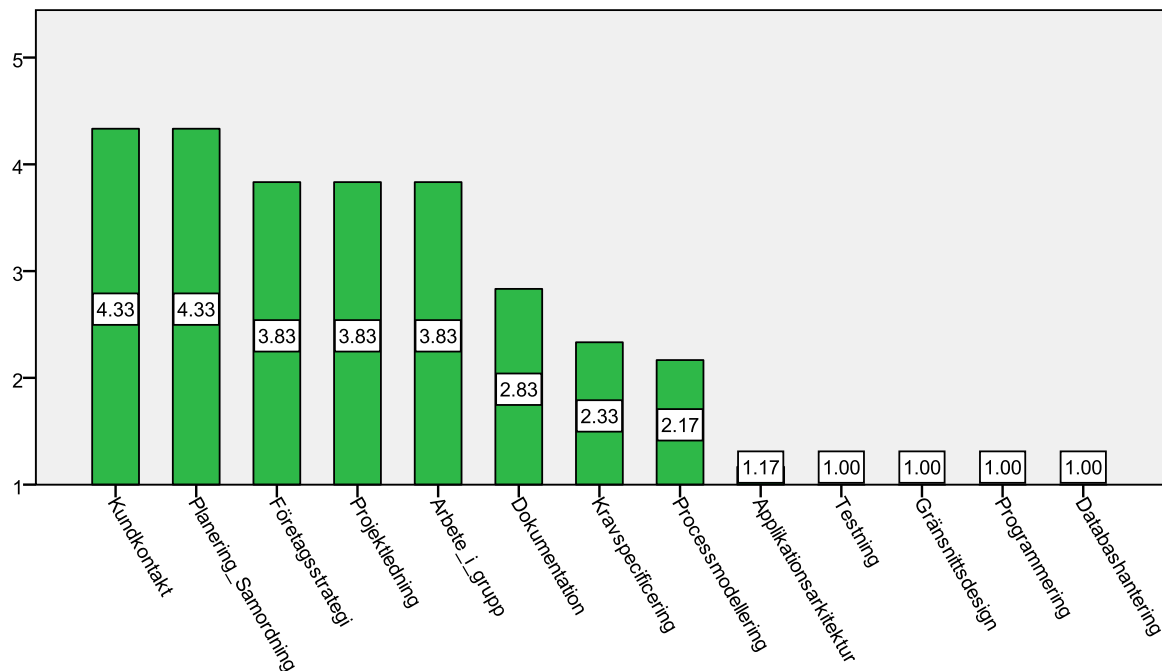
Diagram 4.10 - Arbetsuppgifternas medelvärde baserat på yrkesrollen samordnare



4.2.5 Arbetsuppgifter för en manager

I Diagram 4.11 visas att rollen som manager innebar mycket kundkontakt, planering/samordning, företagsstrategi, projektledning och arbete i grupp. Rollen bestod inte alls av varken testing, gränssnittsdesign, programmering, applikationsarkitektur eller databashantering.

Diagram 4.11 - Arbetsuppgifternas medelvärde baserat på yrkesrollen manager



4.3 Viktiga Egenskaper för yrkesroll i jämförelse med personliga egenskaper

I tabellerna nedan redovisas resultatet av två enkätfrågor; fråga 2.1 Hur väl stämmer följande egenskaper in på dig? Och fråga 3.9 Hur viktiga anser du att följande egenskaper är för din yrkesroll? Respondenterna fick svara på frågorna på en skala från 1-5. Skalan för de olika frågorna presenteras i Tabell 4.7 och tabell 4.8. Tabellen nedan utgår från resultatet av fråga 3.9 där medelvärdet för egenskaperna presenteras fallande. Medelvärdet för de personliga egenskaperna har även lagts till som en extra kolumn till varje egenskap vilket visar om kvinnorna anser sig ha de egenskaper som de ser som viktiga för deras yrkesroll.

Tabell 4.7 – Svartalternativ fråga 2.1

1	Inte alls
2	Lite
3	Någorlunda
4	Bra
5	Mycket väl

Tabell 4.8 - Svartalternativ fråga 3.9

1	Oviktig
2	Lite
3	Någorlunda
4	Mycket
5	Essentiell

4.3.1 Egenskaper för en systemutvecklare

I tabellen nedan, Tabell 4.9, beskrivs att systemutvecklarkvinnorna värdesatte social kompetens, förmåga att samarbeta, förmåga att vara självgående, flexibilitet och att vara kommunikativ allra högst för rollen som systemutvecklare. De egenskaper kvinnorna ansåg vara minst viktiga var karriärinriktad, auktoritet, affärssinne, tuffhärdad och säljande.

Det var ett högt medeltal på flertalet av de personliga egenskaperna. Kvinnorna i systemutvecklarrollen ansåg att social kompetens, förmåga att samarbeta, förmåga att vara självgående, flexibilitet, att vara kommunikativ, analytiskförmåga, hängivenhet/ energisk, god lyssnare, optimism, empati alla var egenskaper som passade väl in på dem, på gränsen till mycket väl. Säljande och karriärinriktad var de egenskaper kvinnorna inte alls kunde identifiera sig med.

Tabell 4.9 – Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen Systemutvecklare

	Medelvärde viktiga egenskaper för roll	Medelvärde personliga egenskaper
Socialt kompetent	4,33	4,44
Bra på att samarbeta	4,33	4,67
Självgående	4,22	4,56
Flexibel	4,11	4,11
Kommunikativ	4	4,22
Analytisk	3,89	4,22
Tålmodig	3,89	3,56
Teknisk	3,89	3,78
Hängiven / Energisk	3,89	4,22
God lyssnare	3,44	4,22
Själsäker	3,22	3,78
Optimistisk	3,22	4,11
Empatisk	3,11	4,11
Organisatorisk förståelse	3	3,67
Säljande	2,67	2,67
Tuff/Härdad	2,56	4
Affärssinne	2,11	3,11
Auktoritet	2	2,78
Karriärinriktad	2	2,67

4.3.2 Egenskaper för en processanalytiker

De egenskaper som kvinnorna i processanalytikerrollen ansåg vara mest viktiga för yrkesrollen presenteras i tabell 4.10 nedan. Egenskaperna som fick högst medeltal fick 4-4,7 och var: bra på att samarbeta, social kompetens, flexibilitet, kommunikativ, självgående och god lyssnare. De som ansågs vara minst betydelsefulla fick 2,5- 2,7 och var: karriärinriktad och teknisk.

Egenskaperna som respondenterna ansåg vara viktigast för rollen var även de egenskaper som de tyckte stämde bäst in på dem som personer. Ett undantag var att de ansåg att säljande och auktoritet var egenskaper som endast passade lite in på dem som person medan de ansåg dem vara någorlunda viktiga för rollen. Andra egenskaper som de ansåg passa väl in på deras personlighet var analytisk, optimistisk, empatisk och hängiven.

Tabell 4.10 – Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen processanalytiker

	Medelvärde viktiga egenskaper för roll	Medelvärde personliga egenskaper
Bra på att samarbeta	4,71	4,6
Kommunikativ	4,71	4,1
Självgående	4,57	4,5
Socialt kompetent	4,43	4,3
Flexibel	4,29	4,4
God lyssnare	4	4,2
Organisatorisk förståelse	3,86	4
Hängiven/ Energisk	3,71	4,5
Empatisk	3,57	4,1
Tuff/ Härdad	3,57	3,3
Optimistisk	3,57	4,2
Säljande	3,43	2,5
Auktoritet	3,29	2,9
Affärssinne	3,29	3,3
Självsäker	3,29	3,4
Tålmodig	3,29	3,3
Analytisk	3,29	4,1
Karriärinriktad	2,71	3,7
Teknisk	2,57	3,2

4.3.3 Egenskaper för en projektledare

Tabell 4.11 visar att bra på att samarbeta, kommunikativ, självgående, socialt kompetent, flexibel och god lyssnare är egenskaper som respondenterna ansåg vara mycket viktiga för sin roll som projektledare. Medeltalet för hur pass viktiga egenskaperna är för rollen var högt på de flesta egenskaper och det var endast två egenskaper där medeltalet var under 3. Respondenterna ansåg alltså inte att någon av egenskaperna var helt oviktiga för rollen men de som var minst viktiga var karriär inriktad och teknisk.

Medeltalet för hur väl egenskaperna stämde in på kvinnorna var också väldigt hög. De ansåg att alla egenskaper passade någorlunda till mycket väl in på dem. De egenskaper som presenterades som viktiga för projektledarrollen passade även väl in på dem själva.

Tabell 4.11 Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen Projektledare

	Medelvärde viktiga egenskaper för roll	Medelvärde personliga egenskaper
Bra på att samarbeta	4,71	4,57
Kommunikativ	4,71	4,43
Självgående	4,57	4,57
Socialt kompetent	4,43	4,71
Flexibel	4,29	4,29
God lyssnare	4	4,14
Organisatorisk förståelse	3,86	4,43
Hängiven/ Energisk	3,71	4,43
Empatisk	3,57	4,29
Tuff/ Härdad	3,57	3,86
Optimistisk	3,57	4,14
Säljande	3,43	3,43
Auktoritet	3,29	3,43
Affärssinne	3,29	3,86
Självsäker	3,29	3,86
Tålmodig	3,29	3,43
Analytisk	3,29	4,29
Karriärinriktad	2,71	3,43
Teknisk	2,57	3,43

4.3.4 Egenskaper för en samordnare/koordinator

Enligt statistiken från undersökningen, som presenteras i Tabell 4.12, var bra på att samarbeta, kommunikativ, socialt kompetent, god lyssnare och självgående de viktigaste egenskaperna som krävs i rollen som samordnare. Tuff/härdad och analytisk ansågs som mindre viktiga och de övriga beskrevs som någorlunda viktiga.

Kvinnorna i samordnarrollen ansåg även här att de egenskaper som var viktiga för rollen även kunde identifieras som egenskaper de själva besatt. Andra egenskaper de ansåg stämma överens med deras personlighet var: empatisk, organisatorisk förståelse och flexibel. Den egenskap som de minst kunde relatera till var säljande.

Tabell 4.12 Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen Samordnare/Koordinator

	Medelvärde viktiga egenskaper för roll	Medelvärde personliga egenskaper
Bra på att samarbeta	4,14	4,57
Kommunikativ	4,14	3,86
Socialt kompetent	4,14	4,43
God lyssnare	4	4,29
Självgående	4	4
Flexibel	3,86	4
Organisatorisk förståelse	3,57	4
Hängiven/Energisk	3,57	3,86
Optimistisk	3,43	3,71
Självsäker	3,29	3,14
Tålmodig	3,14	3,43
Empatisk	3,14	4,29
Säljande	3,14	2,86
Affärssinne	3	3,57
Tuff/ Härdad	2,86	3,14
Analytisk	2,71	3,57
Teknisk	2,57	3,14
Auktoritet	2,57	2,71
Karriärinriktad	2,29	3

4.3.5 Egenskaper för en manager

Tabell 4.13 visar att flertalet av de definierade egenskaper är mycket viktiga för rollen som manager. De egenskaper där medeltalet var 4 eller mer är: flexibel, organisatorisk förståelse, god lyssnare, affärssinne, socialt kompetent, hängiven/ energisk, säljande, självgående, bra på att samarbeta och kommunikativ. Egenskaper som ansågs vara mindre viktiga för en manager var: karriärinriktad och teknisk.

De egenskaper som personerna i rollen manager mest kunde relatera till var: optimistisk, empatisk, tuff/härdad, flexibel, organisatorisk förståelse, god lyssnare, affärssinne, socialt kompetent, hängiven/ energisk, självgående, bra på att samarbeta och kommunikativ. Medeltalet för hur väl teknisk passade in på kvinnornas personlighet var 2,67, vilket var det lägsta av alla medeltal och därmed den egenskap som kvinnorna minst kunde identifiera sig med.

Tabell 4.13 Samband mellan personliga egenskaper och egenskaper för rollen som Manager

	Medelvärde viktiga egenskaper för roll	Medelvärde personliga egenskaper
Bra på att samarbeta	4,67	4,6
Kommunikativ	4,67	4,5
Självgående	4,5	4,83
Säljande	4,33	3,84
Hängiven/ Energisk	4,33	4
Socialt kompetent	4,33	4,67
Affärssinne	4,33	4,17
God lyssnare	4,17	4,17
Organisatorisk förståelse	4,17	4,33
Flexibel	4	4,33
Tuff/ Härdad	3,83	4,17
Tålmodig	3,83	3,57
Empatisk	3,67	4,5
Själsäker	3,67	3,67
Analytisk	3,5	4
Auktoritet	3,17	3,67
Optimistisk	3,17	4,33
Karriärinriktad	2,83	4
Teknisk	2,5	2,67

4.3.5 Sammanfattning av egenskaper för samtliga roller

I Tabell 4,14 har vi sammanställt medeltalet för de personliga egenskaperna som kvinnorna i respektive roll anser sig ha. Rankingskalan i Tabell 4.7 gäller även här.

Tabell 4.14 - Sammanfattning av personliga egenskaper

Egenskap	System-utvecklare	Process-analytiker	Projektledare	Samordnare/ Koordinator	Manager
Socialt kompetent	4,44	4,30	4,71	4,43	4,67
Optimistiskt	4,11	4,20	4,14	3,71	4,33
Flexibel	4,11	4,40	4,29	4	4,33
Hängiven/Energisk	4,22	4,50	4,43	3,86	4
Tålmodig	3,56	3,30	3,43	3,43	3,57
Organisatorisk förståelse	3,67	4	4,43	4	4,33
Analytisk	4,22	4,10	4,29	3,57	4
Självgående	4,56	4,50	4,57	4	4,83
Själsäker	3,78	3,40	3,86	3,14	3,67
Tuff/Härdad	4	3,30	3,86	3,14	4,17
Teknisk	3,78	3,20	3,43	3,14	2,67
Affärssinne	3,11	3,30	3,86	3,57	4,17
Karriärinriktad	2,67	3,70	3,43	3	4
Auktoritet	2,78	2,90	3,43	2,71	3,67
Säljande	2,67	2,50	3,43	2,86	3,84
God lyssnare	4,22	4,20	4,14	4,29	4,17
Kommunikativ	4,22	4,10	4,43	3,86	4,50
Empatisk	4,11	4,10	4,29	4,29	4,50
Bra på att samarbeta	4,67	4,60	4,57	4,57	4,60

4.4 Teknikintresse

Här presenteras statistik för frågorna från vår undersökning som rör ämnet teknik. Rankingfrågorna presenteras precis som tidigare i resultatredovisningen med hjälp av diagram där medeltalet av svaren visas för respektive yrkeskategori. Frågorna 4.1 - 4.4 som rörde tekniskt intresse och teknisk kompetens besvarades enligt skalan i Tabell 4.15 och fråga 4.5 som handlade om hur ofta respondenterna diskuterar teknik på fritiden besvarades enligt tabell 4.16.

Tabell 4.15 – Svartalernativ rankingfrågor 4.1 - 4.4

1	Inte alls
2	Lite
3	Medel
4	Mycket
5	Väldigt

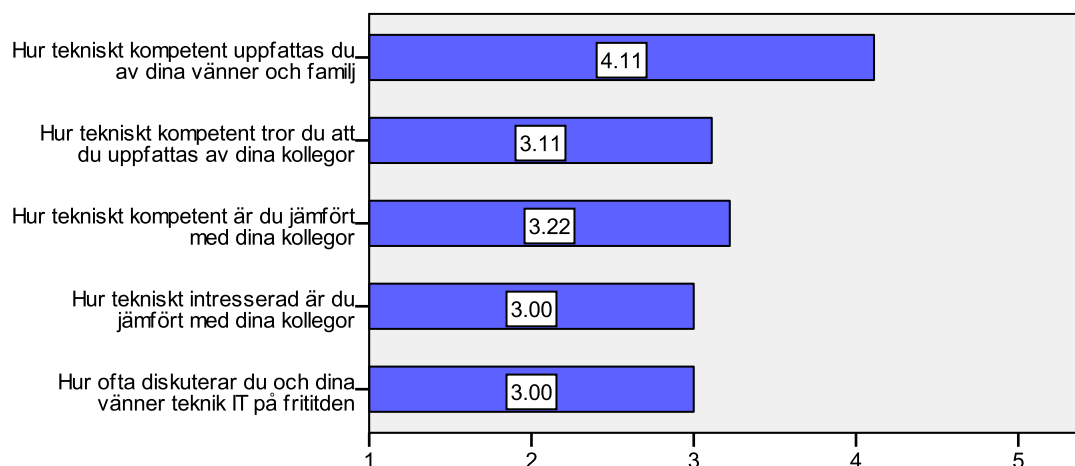
Tabell 4.16 – Svartalernativ rankingfrågor 4.5

1	Aldrig
2	Sällan
3	Ibland
4	Ofta
5	Alltid

4.4.1 Teknikintresse för systemutvecklare

I Diagram 4.12 Presenteras resultatet på frågorna om teknik ur en systemutvecklares synvinkel. Systemutvecklarkvinnorna ansåg att de uppfattas som mycket tekniskt kompetenta av vänner och familj. De tyckte att de var aningen mer tekniskt kompetenta och tekniskt intresserade än sina kollegor och trodde att kollegorna delar denna syn. De ansåg även att de diskuterar teknik ibland på fritiden.

Diagram 4.11 - Medeltal av teknikintresse för rollen systemutvecklare

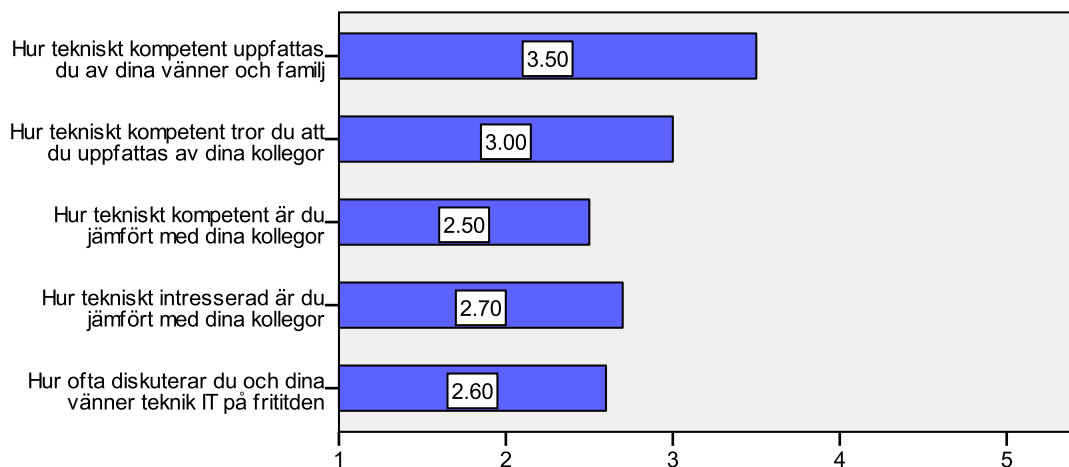


4.4.2 Teknikintresse för processanalytiker

Processanalytikerna trodde att de uppfattas som mellan medel och mycket tekniskt kompetenta av sina vänner och familj. Men höll själva inte med utan gav sig själva medeltalet 3, medel teknisk kompetens, på frågan. De trodde att kollegorna har ungefär samma bild som de själva angående hur tekniskt kompetenta de är. De ansåg sig också

ha ett medel teknikintresse och att de diskuterar teknik ibland på fritiden, se Diagram 4.13.

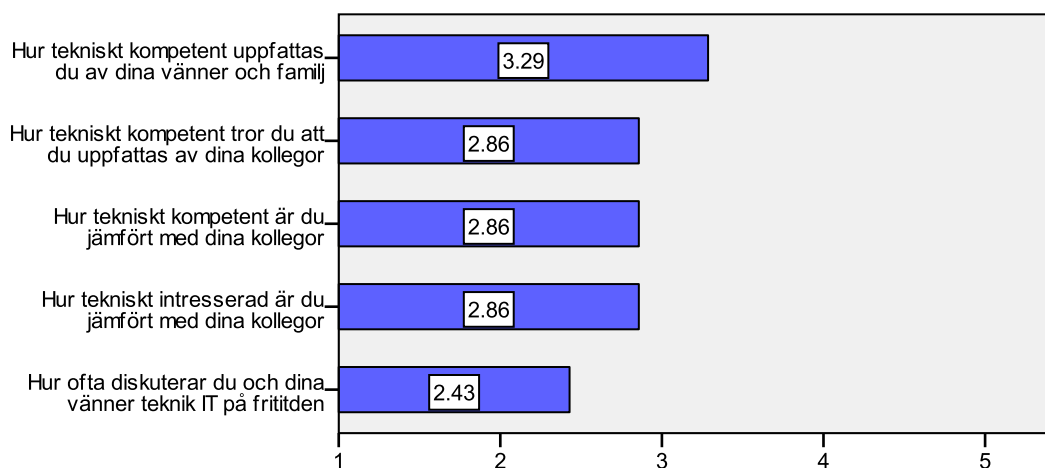
Diagram 4.13 - Medeltal av teknikintresse för rollen processanalytiker



4.4.3 Teknikintresse för projektledare

Medeltal för teknikintresse för projektledare presenteras i diagram 4.14 nedan. Projektledarna trodde att deras vänner och familj samt deras kollegor ser dem som medel tekniskt kompetenta och projektledarna delade även själva denna tron på sin tekniska kompetens och sitt tekniska intresse. De ansåg att de diskuterar teknik mellan sällan och ibland på fritiden, se Diagram 4.14.

Diagram 4.14 - Medeltal av teknikintresse för rollen som projektledare

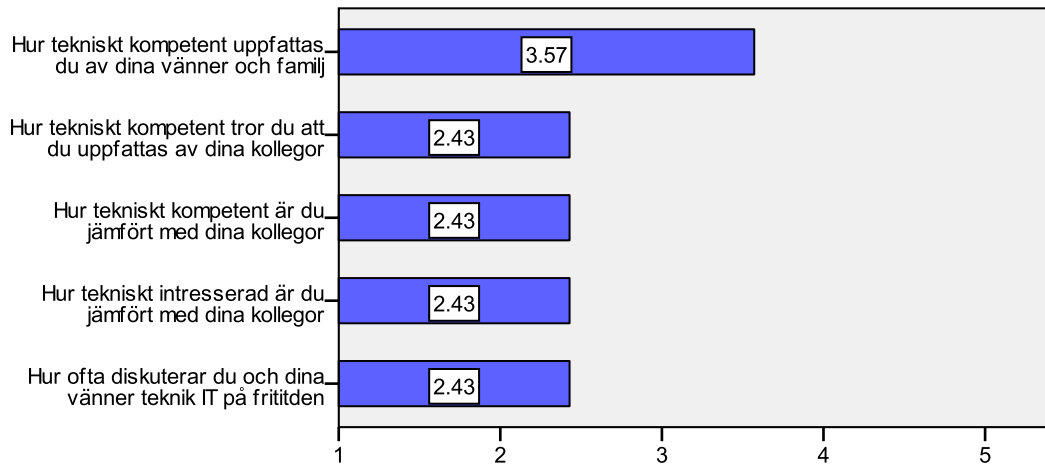


4.4.4 Teknikintresse för samordnare

Kvinnorna i rollen som samordnare trodde att de uppfattas som mellan medel och mycket tekniskt kompetenta av sina vänner och familj. De ansåg att de har en mellan lite och medel teknisk kompetens och lika mycket tekniskt intresse jämfört med sina

kollegor. De trodde även att kollegorna hade samma uppfattning om gällande deras tekniska kompetens. Samordnarna ansåg att de diskuterar teknik ungefär lika mycket som projektledarna på fritiden det vill säga mellan sällan och ibland, se diagram 4.15 .

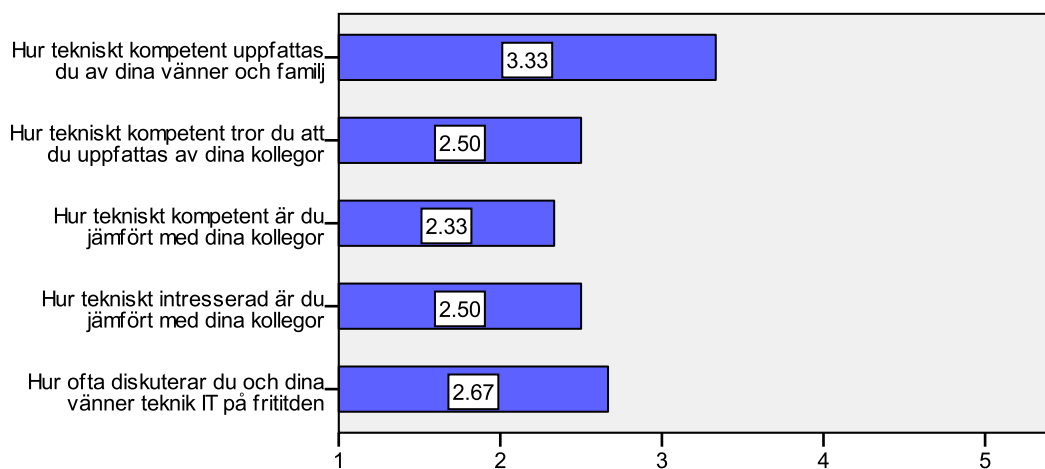
Diagram 4.15 - Medeltal av teknikintresse för rollen som samordnare



4.4.5 Teknikintresse för managers

I diagrammet nedan, 4.16 , visas att kvinnor i rollen som manager trodde att deras familj och vänner anser att de har medel till stor teknisk kompetens. De själva däremot ansåg att de har en liten till medel teknisk kompetens och tekniskt intresse jämfört med sina kollegor. Managerna hade även tron om att deras kollegor håller med om att deras tekniska kompetens ligger på en liten till medel nivå. Managernas medeltal i hur mycket teknik de diskuterar på fritiden är 3,4. Kvinnorna i managerrollen var de som ansåg att de diskuterar teknik mest av alla yrkeskategorier på fritiden.

Diagram 4.16 - Medeltal av teknikintresse för rollen som manager



4.4.6 Sammanfattning av teknikintresse

För att tydliggöra sambanden mellan de olika yrkesrollerna och teknikfrågorna presenteras en sammanfattning av dem nedan i Tabell 4.17.

Tabell 4.17 visar en sammanfattning per yrkesroll av svaren på de fem olika frågorna rörande kvinnornas teknikintresse. Systemutvecklarna var de som både ansåg sig ha störst teknisk kompetens och tekniskt intresse jämfört med sina kollegor samt de som trodde att de även uppfattades så av kollegor, vänner och familj. Systemutvecklarna var även de som ansåg att de diskuterat mest teknik på fritiden. Sammanfattningsvis ser vi att kvinnorna i rollen som systemutvecklare var de som på alla frågor rörande teknisk kompetens/ teknikintresse hade högst medeltal. Den roll som fick lägst medeltal på de flesta frågorna var manager.

Tabell 4.17 – Sammanfattning över teknikintresse för samtliga roller

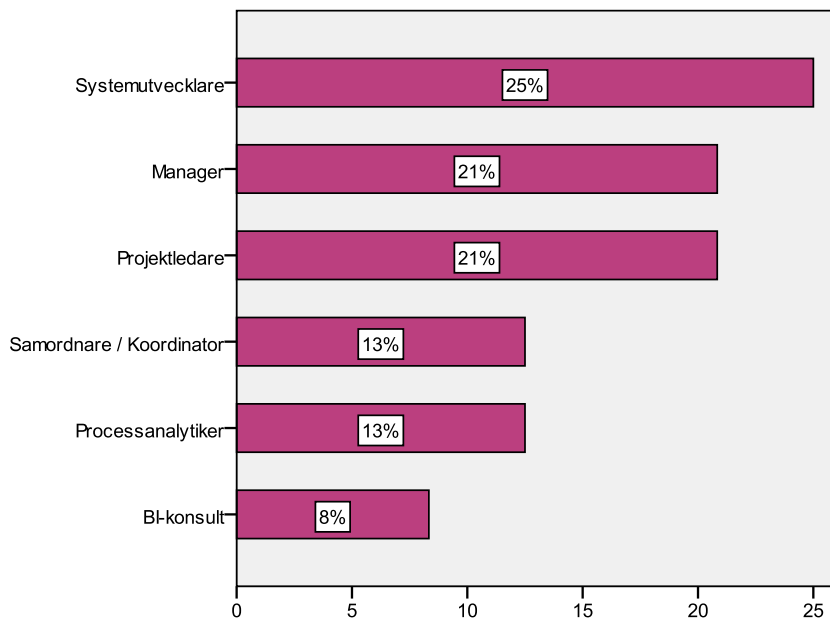
	Hur tekniskt intresserad är du jämfört med dina kollegor	Hur tekniskt kompetent är du jämfört med dina kollegor	Hur tekniskt kompetent tror du att du uppfattas av dina kollegor	Hur tekniskt kompetent uppfattas du av dina vänner och familj	Hur ofta diskuterar du och dina vänner teknik IT på fritiden
Systemutvecklare	3	3,22	3,11	4,11	3
Processanalytiker	2,7	2,5	3	3,5	2,6
Projektledare	2,86	2,86	2,86	3,29	2,43
Samordnare/ Koordinator	2,43	2,43	2,43	3,57	2,43
Manager	2,5	2,33	2,5	3,33	2,67

4.5 Att vara kvinna i IT-branschen

Enkäten bestod även av ett antal frågor med öppna svarsalternativ. Frågorna var Ja- eller Nej frågor där respondenterna även fick lämna kommentarer till sitt svar som de svarat Ja. I detta kapitel presenteras resultatet för frågorna som i huvudsak rör kvinnornas syn på hur det är att vara kvinna i IT-branschen.

54,5 % av de tillfrågade kvinnorna svarade ja på Fråga 4.6 Har du barn? Diagram 4.17 presenterar fördelningen mellan yrkestitlarna för de kvinnor som har barn. Störst del av de kvinnor som hade barn arbetade som systemutvecklare, följt av projektledare och managers.

Diagram 4.17 – Fördelning mellan yrkestitlar för kvinnor med barn



På fråga 4.7, Ser du svårigheter i att kombinera en karriär inom IT med att bilda familj och skaffa barn? svarade 56 % Ja, 26 % Nej och 19 % Vet ej. Resultatet presenteras i Diagram 4.18 I samma diagram visas även hur de kvinnor som hade barn samt hur de kvinnor som inte hade barn svarade på samma fråga. Bland de kvinnor som själva hade barn är det 67 %, som inte såg några svårigheter i att kombinera barn med en karriär inom IT, bland de som inte hade barn var andelen 42 %. Alternativet Vet ej hade till störst del valts av de kvinnor som inte hade barn, 37 %.

De som svarade ja ombads därefter att skriva en kommentar till sitt svar. Det framkom att det faktum att arbetet kräver mycket resor är en bidragande faktor.

"Både och. Det kan vara svårt i början av en karriär eller när man är ny på ett företag. Det kan också vara svårt om man reser mycket i jobbet"

"Som konsult är det svårt att veta var nästa uppdrag finns och hur långt det är att pendla och hur mycket som kommer att krävas"

"Just nu kräver min roll som konsult att jag reser mycket, och det hade inte gått att kombinera med familj. Men det hade kunnat gå på ett annat projekt."

Tiden är en annan faktor till att kombinationen IT-karriär och barn kan vara problematisk.

"Få tiden att räcka till!"

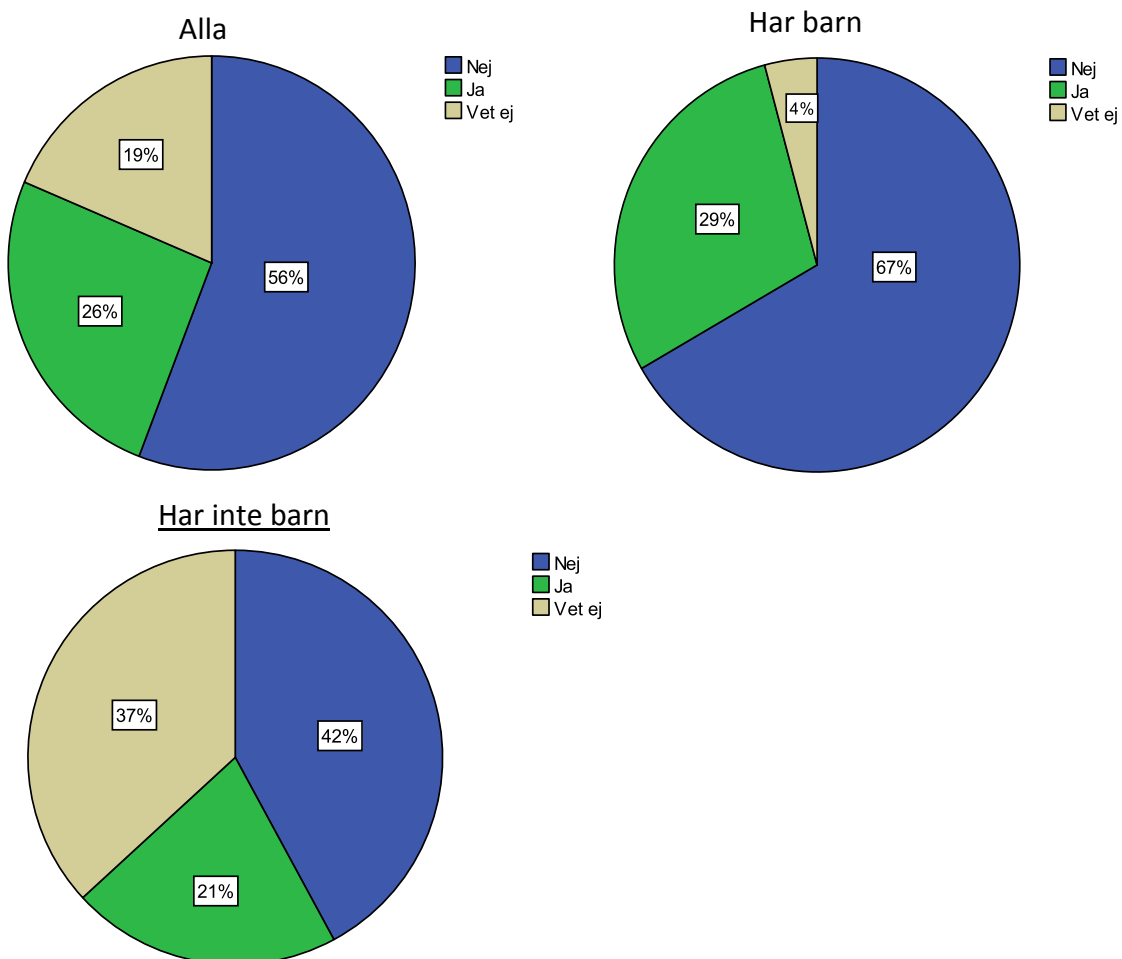
"Det beror helt på vad man menar med "karriär". Om det betyder att jobba en massa, ta stora jobbmässiga utmaningar under småbarnsåren, då ser jag svårigheter. Jag tror man både vill och behöver ta tid till barnen, och de tar tid. Att satsa hårt på jobbet under just småbarnsåren blir svårt/slitigt tror jag."

En respondent tog upp det faktum att fokus ligger på att debitera så många timmar som möjligt i arbetet som konsult, samt att sociala aktiviteter och möten ofta ligger på kvällstid.

"Ja på så vis att fokus ligger på att debitera så mycket som möjligt så att möten, kurser och andra aktiviteter som är kunskapsspridande och sociala med kollegor ligger efter arbetstid. Detta gör det svårt för mig som ska hämta barn på dagis och har man som jobbar skift."

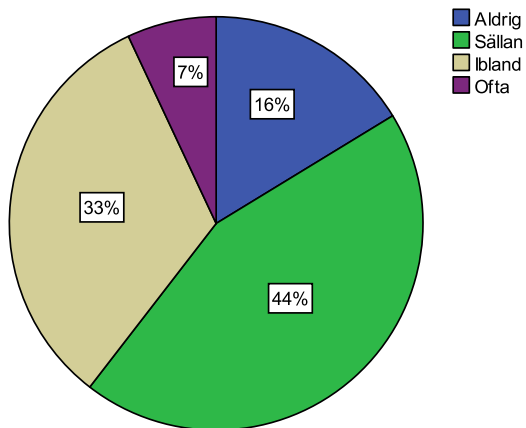
"Möten på kvällstid"

Diagram 4.18 – Ser du svårigheter i att kombinera en karriär inom IT med att bilda familj och skaffa barn?



På fråga 4.8 fick respondenterna ange hur ofta de umgås med sina kollegor på fritiden. Av Diagram 4.19 utläses att majoriteten, 44 %, svarat Sällan och 16 % Aldrig. 7 % umgås ofta med sina kollegor på fritiden, och 33 % har svarat ibland.

Diagram 4.19 – Hur ofta umgås du med dina kollegor på fritiden?



Svaret på fråga 4.9 Påverkas du av IT-branschens mansdominans presenteras i diagram 4.20 nedan. Majoriteten, 51 %, svarade Nej och 35 % svarade Ja. Även på denna fråga fick de som svarat Ja lämna en kommentar till varför de anser att de påverkas.

Bland de som svarade Ja på frågan framkom det av kommentarerna att vissa ansåg att de påverkades negativt och andra att de påverkades positivt av mansdominansen i branschen. De med en positiv inställning syftade till att det är en fördel att vara i minoritet då det bidrar till mer uppmärksamhet och till att de är mer eftertraktade bland företagen.

*"Mansdominansen gör att jag blir mer originell i min yrkesroll och därför uppmärksammas för detta. På så sätt ser jag positivt på det."
Förutom svaret på fråga 4.7 är det annars mkt positivt att vara kvinna i denna bransch då det ses som positivt att det inte bara är män."*

"Positivt! Lättare att få jobb och uppdrag eftersom alla vill få in fler kvinnor. Ofta gladare bemötande från både kunder och kollegor just eftersom man är kvinna."

"Måste jobba hårdare för att uppnå samma sak. Men det är samtidigt en möjlighet att vara kvinna i en mansdominerad bransch eftersom vissa kunder upplever det som positivt att jag är kvinna (perspektiv, förståelse, kommunikation)"

De som såg negativt på mansdominansen upplevde att de, på grund av att de var kvinnor, var tvungna att arbeta hårdare för att bli accepterade samt att de tvingades

bevisa sin kompetens för såväl kunder som kollegor. Ytterligare en aspekt som togs upp av flertalet respondenter var den förvåning som de möts av för att de är kvinna och teknikintresserad.

"Det blir ibland onödigt mycket uppmärksammat att man är tjej. Jag har varit ute för att ens kompetens ifrågasätts på grund av det."

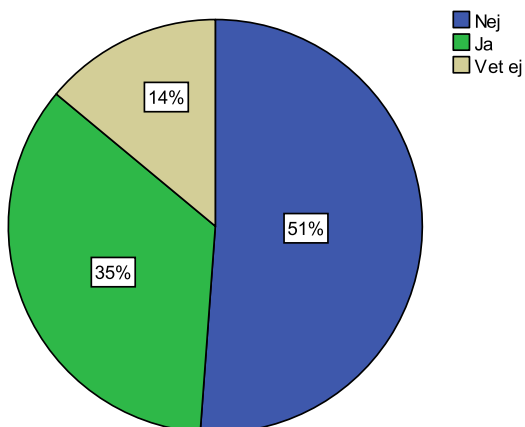
"Måste för vissa män "bevisa" att "jag kan" eftersom många har fördom om att det bara är män som programmerar. De är också ovana att se kvinnliga programmerare"

"Man lägger självklart märke till att det oftast bara är jag som är tjej på möten och att killar ofta tycker det är "konstigt" att man är teknikintresserad."

"... Nackdelen kan vara att många gånger ser man ändå inte på tjejerna som lika kompetenta och man för hellre fram killar med samma kompetens (gäller även kvinnliga chefer)."

"Ibland kan man märka av att särskilt äldre män kan ha lite svårt att acceptera att en "ung" kvinna kommer och ska berätta för dem hur man bör göra/hur man bör ändra systemet för att få det att passa in på nya processer"

Diagram 4.20 – Påverkas du av IT-branschens mansdominans?



Ytterligare en fråga som är nära kopplad till frågan ovan är Fråga 4.10 Ser du dig som avvikande i din yrkesroll gentemot dina manliga kollegor. Resultatet av denna fråga presenteras i Diagram 4.21 nedan. 16 % såg sig som avvikande från sina manliga kollegor, 84 % såg sig inte som avvikande och 14 % hade ingen uppfattning.

De 16 % som svarade Ja på frågan angav liknande anledningar som på Fråga 4.9 (mansdominans) som till exempel att männen blir förvånade av att en kvinna är

teknikintresserad. Svaren pekade också på att kvinnorna såg sig som avvikande till följd av att männen diskuterar mer teknik än vad kvinnorna gör.

"De ser det som "konstigt" att jag som tjej är intresserad av programmering"

"Det kan vara svårt att bli en naturlig del av gruppen."

"Det är ofta mer "tekniksnack" männen emellan. Ibland känns det som att jag är mer inriktad på att göra ett bra jobb medan de är inriktade på att jobba med häftig teknik."

En av respondenterna menade att kulturen på företaget gjorde att hon kände sig avvikande, då hon inte var lika karriärinriktad som sina kollegor.

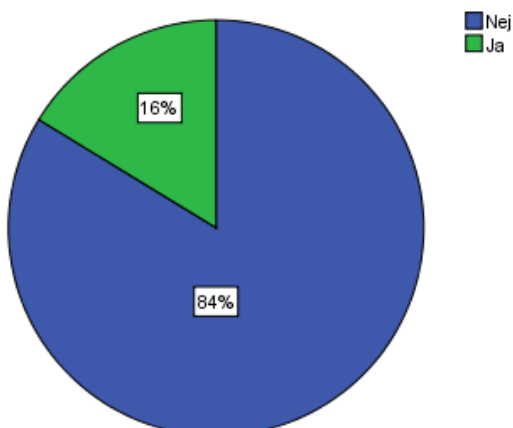
På ett sätt är jag nu (i alla fall sedan jag blev mamma) inte lika karriärinriktad. Tycker inte att det är det viktigaste att bli befordrad (vilket hör till kulturen på Företag X). Inte heller vill jag längre arbeta så mycket övertid som anses som "normalt" på Företag X.

Några av svaren hade en positiv innebörd, där det faktum att de är kvinnor lyftes fram som en fördel.

"Ibland har kvinnor lättare att ha ett helhetsgrepp, ha många saker på gång samtidigt och vana vid att vi har en viss tid och då ska saker fixas, kan uppleva att man är mer effektiv för att hinna med så mkt som möjligt under de normala 8 timmarna per dag som är vanlig arbetsdag."

"Inte direkt i min yrkesroll, men på ett sätt får jag lättare uppmärksamhet för att jag är "annorlunda". Så små saker som att jag klär mig annorlunda än männen (inte i svart/grå kostym och blå skjorta) gör att jag blir ihågkommen lättare. Jag känner att jag har ganska lätt för att "göra mig ett namn" och få folk att veta att jag finns och att det är mig de skall gå till när det gäller "mitt område". Man försvinner inte i mängden."

Diagram 4.21 – Ser du dig som avvikande i din yrkesroll gentemot dina manliga kollegor?



På fråga 4.11 Ser du dig som avvikande gentemot andra kvinnor på grund av ditt yrke? Blev resultatet ungefär det samma som på fråga 4.10, 12 % svarade ja, (se Diagram 4.22)

De anledningar som respondenterna uppgav antydde på att känslan av att vara avvikande kommer från andra kvinnors förutfattade meningar om teknik men även till att de själva kände sig som mindre kvinnliga på grund av sitt yrke, och att de formats av den bransch de befann sig i.

"Kvinnor kan ibland ha svårt att förstå varför jag har satsat på ett jobb med mycket övertid och med ett "mannligt klimat".

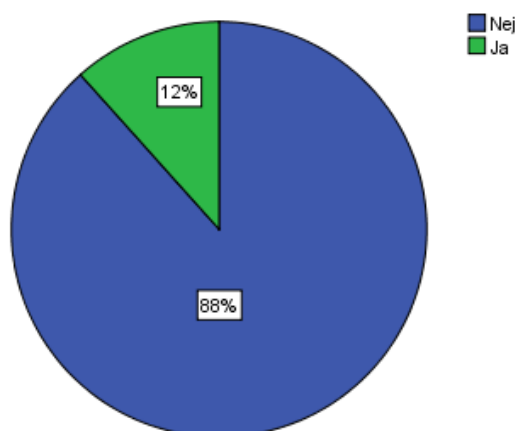
"Ibland då det är svårt att förklara för personer utan IT/datorkunskap om vad jag arbetar med. Det är inte som att vara sjuksköterska eller lärare som alla vet vad det till viss del innebär."

"Somliga kvinnor blir nästan lite skrämnda av att jag har den typen av yrke, som om de känner sig underlägsna, vilket oftast är en nackdel för relationen."

"Pga att jobbet kräver att man har stark drivning och höga krav på sig att nå sina mål (projektet ska lyckas) upplever jag mig själv ibland som mer "fyrkantig" och mindre "mjuk" än mina väninnor. Jag har ett synsätt som styrs mer av logik och struktur än mina väninnors. Avvikande är starkt, men litet annorlunda i vissa lägen."

"På så vis att ingen av mina vänner jobbar med teknik. Ingen att diskutera med och kan få gliringar om hög lön och "oviktigt" jobb, medan de som förskollärare gör de riktiga jobben."

Diagram 4.22 – Ser du dig som avvikande gentemot andra kvinnor till på grund av ditt yrke?



5. Analys och diskussion

I detta kapitel diskuteras analysen av resultatet från vår empiriska studie med utgångspunkt i den tidigare presenterade litteraturgenomgången (Kapitel 2). Analysen är uppdelad i två huvuddelar som syftar till att besvara vår forskningsfråga; 5.1 Roller där kvinnliga IT-konsulter befinner sig idag och 5.2 Anledningar till kvinnors val av roll inom IT-branschen.

5.1 Roller där kvinnliga IT-konsulter befinner sig idag

Vår studie visar att nästan hälften av de kvinnliga IT-konsulterna befann sig i roller av mindre teknisk karaktär såsom projektledare, samordnare/koordinator, processanalytiker och manager (Diagram 4.1). Resultatet ligger i enlighet med litteraturen som antyder att kvinnor tenderar att hamna i mindre tekniska roller. Men samtidigt visar studien att cirka en tredjedel av kvinnorna arbetade som systemutvecklare eller BI-konsult, roller med nästan uteslutande tekniska arbetsuppgifter såsom programmering och databashantering (Diagram 4.1).

Tidigare framtagna statistik anger att andelen kvinnor på IT-företag är 32 % (IDG, 2011-03-23), bland kvinnorna i vår undersökning uppgav majoriteten att de arbetar på avdelningar med 21-30 % kvinnor, se Diagram 4.2. Vi kunde även se att kvinnorna i tekniska roller arbetade på avdelningar med mindre andel kvinnor än de i mindre tekniska rollerna (Tabell 4.1). Den statistik vi funnit bekräftar att kvinnorna är underrepresenterade inom IT-konsultyrket men visar samtidigt att könsfördelningen skiljer sig beroende på hur teknisk rollen de befinner sig i är. I de mindre tekniska rollerna är det vanligt förekommande att avdelningarna har en hög andel kvinnor. Trots att en stor andel av kvinnorna är systemutvecklare visar vår undersökning att rollen är dominerad av män.

Störst del av kvinnorna påbörjade sin IT-karriär som systemutvecklare vilket går att se i Diagram 4.5. Precis som i Petersons (2007) studie, som utfördes bland svenska IT-konsulter, visar vårt resultat att en vanlig väg att gå är från systemutvecklare till någon av de mindre tekniska rollerna. Något som vi också uppmärksammat är att samtliga kvinnor som påbörjat sin yrkeskarriär som samordnare/koordinator därefter blivit projektledare. Vi anser att det skulle kunna förklaras med att projektledare är nästa steg i karriären för personer som tidigare arbetat som samordnare.

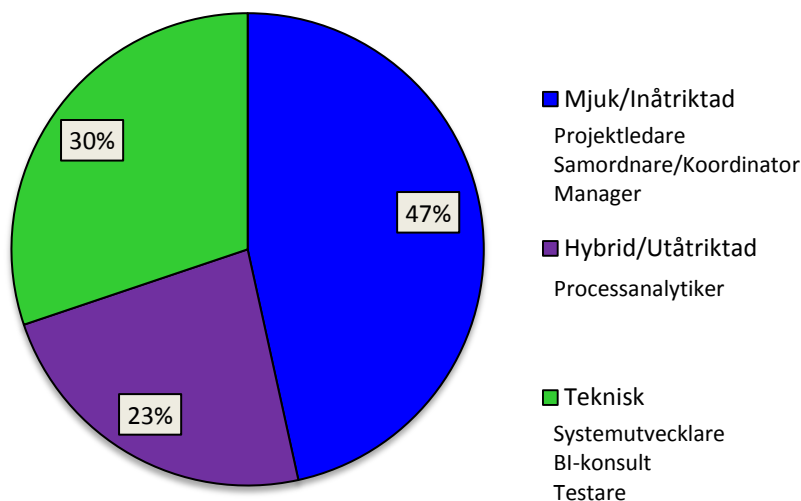
I litteraturen fann vi också att kvinnor ofta hamnar i inåtriktade roller där teambuilding, arbete i grupp och projektledning utgör stora delar av arbetet. Det är något som styrks av vår studie där arbetsuppgifter som planering/samordning, projektledning, arbete i grupp och dokumentation alla uppges utgöra medel till mycket stor del av de mindre tekniska rollernas arbete (Diagram 4.9- 4.11). Motsatsen till de inåtriktade rollerna är de utåtriktade, där fokus ligger på kundkontakt, de innehas enligt litteraturen i huvudsak av män. Vår studie motbevisar fenomenet då även kvinnorna i vår

undersökning som fanns i de inåtriktade rollerna uppgav att deras roll bestod till mycket stor del av kundkontakt. Inom IT-konsultyrket ses personer med hybrida egenskaper, med en blandning av mjuka och tekniska egenskaper, som idealet (Woodfield, 2000).

Processanalytikerrollen är den roll som består av en jämn fördelning av tekniska och mindre tekniska arbetsuppgifter och kan därför tänkas vara den roll där de hybrida egenskaperna är mest eftertraktade. I denna roll befann sig cirka en fjärdedel av de tillfrågade kvinnorna, vilket gör den till den enskilt största rollen (Diagram 4.8). Vårt resultat överensstämmer med studier som har visat att roller med hybrid karaktär borde attrahera och lämpa sig väl för kvinnor, men att rollerna trots det i största utsträckning innehas av män.

Diagram 5.1 presenterar statistik över hur många kvinnor som befinner sig i de olika yrkeskategorierna: hybrida/utåtriktade, mjuka/ inåtriktade och hybrida. Denna kategorisering har vi, som vi nämnde i stycket ovan, baserat på respondenternas nuvarande yrkesroll i samband med deras arbetsuppgifter.

Diagram 5.1 – Yrkesroller kategoriserade efter teknisk karaktär



5.2 Anledningar till kvinnornas val av roll inom IT-branschen

5.2.1 Personlig bakgrund

Som vi tidigare nämnt (Kapitel 5.1) väljer flertalet kvinnor att gå från en teknisk roll till någon av de mindre tekniska rollerna. Det ser vi som ett tecken på att kvinnorna då de fått erfarenhet söker sig till eller placeras i de rollerna. Vår studie bekräftar det då samtliga managers och 85 % av projektledarna har arbetat mer än 10 år, se Tabell 4.3. Likaså styrks vårt påstående med att kvinnor över 50 år endast fanns representerade i

rollerna manager och projektledare och att ingen av kvinnorna i de rollerna är under 30 år (Tabell 4.2).

Flest kvinnor uppger att de har fått sin nuvarande position via rekommendationer, inte långt därefter kommer de som sökte via annons (Diagram 4.4). Det går att dela in de olika sätt som kvinnorna fått sin nuvarande position på i två kategorier beroende på om de själva sökt tjänsten eller företaget på något vis rekryterat dem. En sådan uppdelning visar ett jämt resultat mellan de två kategorierna. Det är alltså lika många kvinnor som själva sökt sig till den roll de har i dagsläget som på något sätt blivit placerade i rollen.

Om utbildning skulle ses som en möjlig anledning till val av yrkesroll inom IT-branschen tyder resultatet av vår undersökning på att de kvinnor som läst till civilingenjör i huvudsak arbetar inom de mer tekniska rollerna, en tredjedel som systemutvecklare och en tredjedel som processanalytiker (Tabell 4.5). Systemvetenskap till skillnad från civilingenjör anses vara en utbildning med bredare fokus där användaren och organisationen prioriteras lika mycket som tekniken. Detta återspeglas i vårt resultat då de kvinnor som läst systemvetenskap/ informatik är jämnare fördelade över de olika yrkesrollerna. De kvinnor som läst ADB (Automatisk Data Behandling), som är föregångaren till systemvetenskap/ informatik¹, har även de hamnat i blandade yrkesroller (Tabell 4.5). Intressant att notera är att personerna som läst KY-utbildningen Mjukvaruutveckling inte arbetade med utveckling utan var samordnare/koordinator. Det kan liknas med resultatet från Henwoods (2000) studie som visade att kvinnor trots teknisk utbildning har lägre förtroende för sin tekniska kompetens och inte heller uppmärksammas för den i samma utsträckning som män. En möjlig anledning till att kvinnan i vår studie inte arbetar med det hennes utbildning var inriktad på skulle kunna vara att hon haft samma synsätt som kvinnorna i Henwoods (2000) studie.

5.2.2 Samhällssyn och dess påverkan på kvinnan

I litteraturen fann vi olika förklaringar till varför kvinnor är underrepresenterade i IT-branschen samt vad samhällets har för inställning till kvinnor och IT (se Tabell 2.1). I vår studie valde vi att undersöka kvinnornas syn på de olika orsakerna för att få en bild av deras inställning till att vara kvinna i en mansdominerad bransch. Det gjorde vi i tron om att kvinnornas egen inställning till dessa faktorer påverkar dem i såväl vardagen som arbetslivet och bidrar till deras val av yrkesinriktning. Drygt en tredjedel av kvinnorna ansåg att IT-branschens mansdominans påverkar dem (Diagram 4.20). Kvinnorna ansåg att mansdominansen påverkar dem negativt i form av männen i organisationen inte ser dem som lika kompetenta och att de därför måste arbeta hårdare för att bevisa att de har rätt kompetenser (Kapitel 4.5.1). Detta förhållande har även fått stöd av Henwood (2000). De kommentarer som lämnades tyder på att denna påverkan inte endast är

¹ Informatik hette fram till juli 1993 IB-ADB, det vill säga informationsbehandling, och behandlade särskilt databehandlingens metodik. ADB-linjen var en eftergymnasial utbildning ursprungligen erbjuden av kommunerna (Olerup, 2011-05-16)

negativ, utan att flera kvinnor anser att de gynnas av att vara i minoritet då det gör att uppmärksammas mer, känner sig mer eftertraktade och har lättare för att få jobb (Kapitel 4.5.2). De kvinnorna som hade en positiv syn på mansdominansen tror vi har en större möjlighet att göra karriär som IT-konsult, då de inte lägger onödigt mycket vikt vid att de är underrepresenterade eller tror att de inte har den kompetens som krävs.

En allmän uppfattning är att det är svårt att kombinera en IT-karriär med att skaffa barn (Tabell 2.1). Bland kvinnorna i vår undersökning ansåg en fjärdedel att detta stämmer (Diagram 4.18). Anledningar till det var främst att det är svårt att få tiden att räcka till, att jobbet kräver mycket resor samt att möten och aktiviteter ligger på kvällstid. (se Kapitel 4.5.2). Drygt hälften av de tillfrågade kvinnorna i vår studie hade barn, 29 % av dem svarade att det faktum att de har barn bidrar till svårigheter i deras karriär (se Kapitel 4.5.1). Anledningarna till det, som presenterades ovan, tyder på att problemen främst är kopplade till de utåtriktade rollerna, se Kapitel 5.1, då de kräver mycket kundkontakt och arbete på varierande platser. Statistiken över vilka roller kvinnor med barn befinner sig i visar att de roller som vi identifierat som inåtriktade (Kapitel 5.1), projektledare, manager och samordnare/koordinator, tillsammans utgör mer än hälften. Vi tror till följd av det att kvinnor som skaffat barn har en tendens att söka sig till de inåtriktade rollerna.

Endast 16 % av kvinnorna såg sig som avvikande gentemot sina manliga kollegor (Diagram 4.21). Exempel på anledningar till det var att några respondenter kände att det kunde vara svårt att bli en naturlig del av gruppen eller att de inte var lika benägna att "snacka teknik" som sina manliga kollegor (Avsnitt 4.5.1). 84 % uppgav trots allt att de inte såg sig som avvikande och därför ser vi inte det som en avgörande faktor till valet av yrkesroll. Att teknikintresserade kvinnor skulle se sig som avvikande gentemot andra kvinnor på grund av sitt yrkesval (Henwood, 2000) visade sig inte heller vara sant, endast 12 % svarade att de kände sig avvikande gentemot andra kvinnor (Diagram 4.22).

Flera anledningar till varför det finns så få kvinnor i tekniska roller rör kvinnors negativa inställning till teknik och IT, exempelvis att de inte är intresserade av teknik (Tabell 2.1), att de inte ser sig som tekniskt kompetenta (Tabell 2.1) eller att omgivningen ser kvinnor som mindre tekniskt kompetenta (Tabell 2.1). Vår undersökning visar att gemensamt för kvinnorna i samtliga yrkesroller är att de tror att de uppfattas som medel till mycket tekniska av vänner och familj medan deras egen syn på sin tekniska kompetens och hur tekniskt kompetenta de tror att de uppfattas av sina kollegor ligger på en lägre nivå, mellan lite och medel. Kvinnorna i de mindre tekniska rollerna ser sig som lite tekniska och uppger att de har ett litet tekniskt intresse, till skillnad från systemutvecklarna och processanalytikerna som angav att de hade något större teknisk kompetens och intresse. (Diagram 4.12- 4.16) Därmed visar vår undersökning att kvinnorna i allmänhet och kvinnor i mindre tekniska roller i synnerhet, anser sig ha en lägre teknisk kompetens än sina manliga kollegor. Det tror vi

kan vara en bidragande faktor till att kvinnorna både omedvetet och medvetet söker sig till de mindre tekniska rollerna.

Mer än hälften av kvinnorna i vår undersökning uppgav även att de sällan eller aldrig umgås med sina kollegor på fritiden (Diagram 4.19). Att nätverka och socialisera med sina kollegor efter arbetstid är något som i litteraturen beskrivs som väldigt viktigt för att få de mest eftertraktade rollerna inom IT-branschen, roller som i nuläget främst innehas av män (Peterson, 2010; Guerrier, et al, 2009; Trauth & Nielsen, 2003). Det faktum att kvinnorna inte identifierar sig med teknik och heller inte umgås med sina kollegor på fritiden ser även vi som tänkbara anledningar till att de har svårare att nå de positioner som domineras av män. Statistiken över hur kvinnorna fått sin nuvarande position visar att endast 7 % har internrekryterats (Diagram 4.4). En siffra som vi, precis som flera författare (Tabell 2.1), tror hade kunnat vara högre om kvinnorna socialiserat mer med sina kollegor.

5.2.3 Personliga egenskaper vs. Egenskaper för yrkesroll

I litteraturgenomgången sammanställde vi olika egenskaper viktiga för en IT-konsult (Tabell 2.2) och därefter hur de uppfattas som antingen kvinnliga, manliga eller neutrala (Tabell 2.3). Vi vill nu utreda om kvinnors egenskaper, oavsett om de är biologiskt ärvda (Kamjou, 1998; Nielsen, Hellens & Beekhuyzen, 2005) eller om de är en produkt av samhällets antaganden om vilka egenskaper som är kvinnligt och manligt (Rees & Garnsey, 2003; Nielsen, Hellen & Beekhuyzen, 2005), kan ses som en bidragande faktor till IT-kvinnors yrkesval.

God lyssnare, bra på att samarbeta, kommunikativ och empatisk är egenskaper som definierats som kvinnliga och som också anses vara anledningen till att kvinnor passar bättre för mjuka, inåtriktade roller (Guerrier et. al, 2009). Att egenskaperna är kvinnliga styrks av vårt resultat där kvinnorna, oavsett roll, anser att de stämmer bra till mycket väl in på deras personlighet (Tabell 4.9- 4.13). Det är inte endast kvinnorna i de mjuka rollerna som ansåg sig ha de kvinnliga egenskaperna, utan även kvinnorna i de roller som innebär mer tekniska uppgifter. De egenskaper som i litteraturgenomgången definierats som manliga är: teknisk, affärssinne, auktoritet, självsäkerhet, säljande, tuff/härdad och karriärinriktad. Kvinnorna i systemutvecklarrollen anger att de flesta av de manliga egenskaperna passar lite till någorlunda in på deras personlighet, de tycker inte heller att egenskaperna är speciellt viktiga för deras roll. Att kvinnorna skulle vara mindre kvinnliga, eller mer manliga, kan inte ses som anledning till att de är i tekniska roller.

Kvinnorna i processanalytikerrollen identifierar sig med de flesta av de egenskaper som anses vara viktiga för en IT-konsult, både i fråga om personlighet och hur viktiga de anser att egenskaperna är för deras roll. Vi kan därför se att rollens hybrida karaktär, där såväl teknisk kompetens som mjuka egenskaper är viktiga (Guerrier, 2009), överensstämmer med de egenskaper som kvinnorna i rollen anser sig ha (Tabell 4.10).

Efter att ha analyserat egenskaperna för respektive roll kan vi konstatera att en kvinnas egenskaper kan ses som en bidragande faktor till att en hon hamnar i en mjuk eller hybrid roll. Vi kan däremot inte se någon direkt koppling mellan att kvinnor är i tekniska roller och att deras egenskaper skulle vara mer åt det "manliga" hållet.

5.2.4 Teknikintresse

Män som arbetar inom IT sägs identifiera sig starkt med teknik, fallet är inte det samma för kvinnor. Påstående är något som styrks av vår undersökning, då de tillfrågade kvinnorna ser sig som lite tekniskt intresserade och vi tror att en möjlig följd är det faktum att de uppger sig sällan diskutera teknik på fritiden (Diagram 4.12- 4.16). Enligt Loogma, Ümark & Vilu (2004) bygger IT-specialisters yrkesidentitet ofta på ett starkt teknikintresse och att tekniken även är en hobby. I så fall skulle det innebära att kvinnorna i vår undersökning har en svag yrkesidentitet och att det är en anledning till varför de hamnar i mjuka eller hybrida roller med mindre fokus på teknik.

I ett försök att dela in kvinnorna i de olika rollerna i Loogma, Ümark och Vilus (2004) modell utgick vi från hur tekniskt intresserade och kompetenta kvinnorna ansåg sig vara, deras egenskaper samt vad arbetsuppgifterna deras respektive roll innebar (Figur 5.1).

Vi fann att ingen av kvinnorna i någon av våra kategoriserade yrkesroller kunde liknas vid "Nörden", vilket vi baserar på att kvinnorna hade ett relativt lågt teknikintresse och inte såg sitt yrke som en hobby. Social kompetens, kommunikation och arbete i grupp var däremot egenskaper som kvinnorna i vår undersökning identifierade sig starkt med. Påståendet att de "hellre pratar med datorn än interagerar med kunder och arbetskamrater" stämmer därför inte. Inte ens kvinnorna i den yrkesroll som vi identifierat som mest teknisk, Systemutvecklaren, sysslar uteslutande med tekniska uppgifter och kan därför inte anses vara en "Nörd".

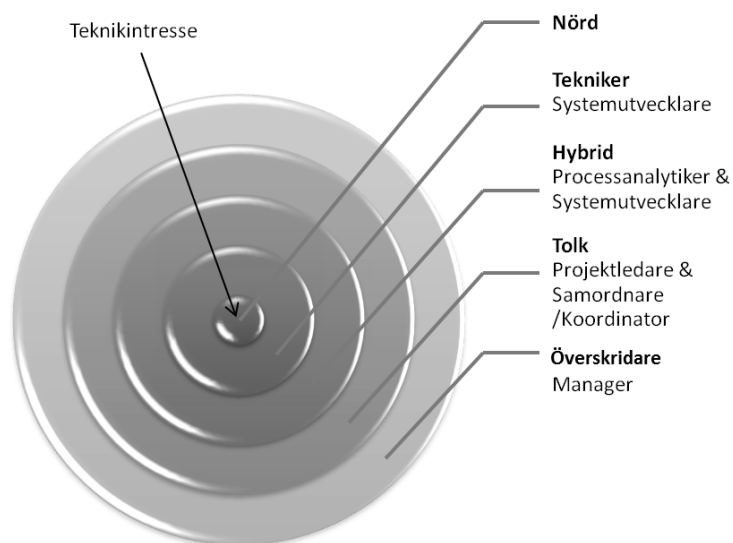
Av samma anledningar som ovan har vi svårt att likna någon av yrkesrollerna vid "Teknikern", då ingen av kvinnorna angav att de hade stort tekniskt intresse och kompetens. Systemutvecklarna är dock den yrkesgrupp som vi anser närmast kan kallas "Tekniker". Dess arbetsuppgifter stämde till stor del överens med beskrivningen av rollen och trots att de endast ansåg sig ha ett medelstort teknikintresse så tror de att de uppfattas som mycket tekniska av vänner och familj (Tabell 4.10).

Loogma, Ümark och Vilus (2004) modell togs fram för att kunna kategorisera IT-specialister och antyder att "Hybriden" är den ideala rollen för en IT-konsult. Då vår undersökning endast riktar sig till IT-konsulter är det inte överraskande att de flesta kvinnor i vår undersökning kan ses som hybrider. Även om de flesta kvinnors egenskaper överensstämde med hybriden kan vi inte placera alla där då deras arbetsuppgifter skiljer sig åt. I rollen "Hybrid" placerar vi därför de kvinnor som är processanalytiker, vilket vi baserar på att kvinnorna har en blandning av teknisk

kompetens och goda kommunikativa förmågor, i kombination med att deras arbetsuppgifter är av både teknisk och mindre teknisk karaktär. Vi anser även att systemutvecklarna överensstämmer någorlunda väl med denna roll och de hamnar således någonstans mellan teknikern och hybriderna.

”Tolken” sägs vara den ultimata projektledaren eller gruppchefen och kräver utmärkta kommunikativa förmågor samt en god teknisk förståelse. Därför ser vi att projektledarna och samordnarna/koordinatorerna som ansåg sig ha mycket goda kommunikativa förmågor (Tabell 4.11- 4.12) och samtidigt en medelstor teknisk kompetens (Diagram 4.14- 4.15) hör till denna roll.

Den minst tekniska rollen i modellen är ”Överskridaren” där vi ser att kvinnorna i yrkesrollen manager kan placeras. Till denna roll hör de personer som identifierade sig allra minst med teknik och snarare sysslar med strategiskt arbete på en högre organisatorisk nivå. (Loogma, Ümark och Vilus, 2004). I vår undersökning angav managerna att de hade ett litet tekniskt intresse och liten teknisk kompetens (Tabell 4.13 & Diagram 4.16). Managerna är också den yrkeskategori som ansåg sig vara mest analytiska och ha en god organisatorisk förståelse (Tabell 4.13).



Figur 5.1 – Yrkesroller uppdelade efter Loogma, Ümark & Vilus (2004) modell

6. Slutsatser

Syftet med vår uppsats var att bidra med en uppdaterad syn på vilka roller kvinnliga IT-konsulter befinner sig i samt vad för bakomliggande orsaker som bidragit till att de är i de rollerna. De slutsatser vi kunnat dra av vår analys presenteras i detta kapitel med utgångspunkt i vår undersökningsmodell (Figur 2.2) som illustrerar hur olika faktorer påverkat kvinnan och lett henne in i den yrkesroll hon är i. Vi börjar med att presentera svaret på frågan *I vilka roller?* för att vidare besvara frågan *Varför?*

Kvinnliga IT-konsulter befinner sig i yrkesroller som kan delas in i tre olika kategorier; Mjuka/Inåtriktade, Tekniska och Hybrida/Utåtriktade roller (Diagram 5.1). De faktorer som enligt vår undersökningsmodell, baserad på vår litteraturgenomgång, påverkar kvinnan i valet av yrkesroll är:

- Hennes bakgrund
- Hennes personliga egenskaper
- Viktiga egenskaper för hennes yrkesroll
- Samhällets syn

Faktorerna ovan spelar alla en avgörande roll för vilken position kvinnorna befinner sig i. Det går inte att enbart studera en av faktorerna för att komma fram till ett svar utan det är viktigt att se alla som en helhet. Vi väljer därför att separat presentera våra slutsatser för varje typ av yrkesroll (Diagram 5.1):

- Mjuka/Inåtriktade
- Hybrida/ Utåtriktade
- Tekniska

6.1 Mjuka/Inåtriktade roller

De mjuka/ inåtriktade rollerna är den dominerande gruppen där ungefär hälften av kvinnorna i vår undersökning befinner sig. Yrkesrollerna som vi utifrån kvinnans beskrivning av sina arbetsuppgifter definierat som mjuka är:

- Projektledare
- Samordnare/ Koordinator
- Manager

Utbildningsbakgrunden för kvinnorna i rollerna ovan är främst systemvetenskap/ informatik och ekonomi. Av det kan vi dra slutsatsen att utbildningar med mindre tekniskt fokus ofta leder kvinnorna till de mjukare rollerna.

Vår undersökning fann att alla kvinnor som påbörjat sin karriär som samordnare/koordinator sedan blivit projektledare. Både medelåldern och antal yrkesverksamma år för en projektledare eller manager är högre än för de andra rollerna. Det anser vi tyder på att de rollerna innehas av kvinnor som kommit längre i sin karriär och därför haft möjlighet att göra ett aktivt val.

En annan bidragande faktor till att kvinnor väljer mjukare roller tror vi kan vara att en karriär inom de utåtriktade rollerna i kombination med familjeliv kan vara problematiskt. Det till följd av att exempelvis systemutvecklarrollen kräver mycket resor, arbete på annan plats och sena mötestider.

Teknikintresset hos kvinnorna i mjuka roller är relativt lågt, likaså deras tekniska självförtroende. Vår analys av kvinnornas egenskaper i samband med deras teknikintresse gjorde att vi kunde identifiera dem som den fiktiva rollen "Tolk" i Loogma, Ümark & Vilus (2004) modell. Att de kunde placeras i denna roll visar att även deras personliga egenskaper och inställning till teknik kan vara en starkt bidragande faktor till att de är i mindre tekniska roller.

Det faktum att kvinnorna varken identifierar sig med teknik eller ser det som ett fritidsintresse samt att de inte socialiseras med sina kollegor speciellt mycket på fritiden tror vi kan bidra till att organisationers/ rekryterares syn på kvinnorna förblir såsom den länge varit: Att kvinnor lämpar sig bättre för mjukare roller.

6.2 Hybrida/Utåtriktade roller

Cirka en fjärdedel av kvinnorna var processanalytiker, en roll som vi definierat som hybrid/ utåtriktad genom att vi i vår analys kunde likna den vid Loogma, Ümark & Vilus (2004) roll "Hybrid". Rollen var den största enskilda yrkesroll men sett ur indelningen mjuka, tekniska och hybrida roller är den relativt liten.

Litteraturen har definierat ett antal egenskaper som hybrida och även typiskt kvinnliga. De menar därför att hybrida roller bör innehas av fler kvinnor än vad de faktiskt gör, vårt resultat tyder på att ett sådant faktum kvarstår. I vår analys kunde vi se att samtliga kvinnor ansåg sig ha hybrida egenskaper och har därför vad som krävs för att vara i en hybrid roll. Att så inte är fallet tror vi beror på att det är mer än egenskaperna som spelar in i valet av yrkesroll.

Vi tror att den mest avgörande faktorn till att kvinnor är i denna typ av roll är att hon har de hybrida egenskaper som krävs och även en något större självsäkerhet på sin tekniska kompetens än kvinnorna i de mjukare rollerna.

De kvinnorna i vår undersökning som befinner sig i de hybrida rollerna är relativt unga och en liten andel av dem har barn vilket skiljer dem från kvinnorna i de mjukare rollerna. Deras ålder och familjesituation förenklar deras möjligheter att anpassa sig till

de arbetsförhållanden och krav som ställs på en hybridroll, vilket är: Mycket kundkontakt, mycket resor och sena arbetstider.

6.3 Tekniska roller

Den yrkesroll vi identifierat som teknisk är systemutvecklarrollen och även BI-konsultrollen, som innehas av en tredjedel av kvinnorna. Den litteratur vi undersökt säger att kvinnor oftast inte befinner sig i tekniska roller, något som delvis motbevisas av vårt resultat. Systemutvecklarrollen är enligt resultatet av vår undersökning en av de enskilt största rollerna. Samtidigt visar resultatet att många kvinnor påbörjar sin karriär som systemutvecklare men därefter går vidare till mjukare roller såsom projektledning. Av det drar vi slutsatsen att få kvinnor väljer att "göra karriär" inom mer tekniska områden.

Vi kan konstatera att de egenskaper som kvinnorna i de tekniska rollerna anser sig ha inte skiljer sig utmärkande från de övriga kvinnornas egenskaper. Vi kan även se att kvinnorna i de tekniska rollerna inte ser sig som särskilt tekniska eller tekniskt kompetenta men däremot anser sig ha flera av de egenskaper som annars ses som viktiga för mjuka och hybrida roller. Systemutvecklarna kunde inte liknas vid "Nörden" i Loogma, Ümark & Vilus (2004) modell, till följd av ett för litet teknikintresse och en allt för stor social kompetens och kommunikativ förmåga. Vi placerade dem istället någonstans mellan "Teknikern" och "Hybriden" vilket gör att de kan liknas mer vid kvinnorna i den hybrida rollen, men med ett något större teknikintresse.

6.4 Sammanfattning

Störst andel av kvinnorna i dagens IT-konsultföretag befinner sig i mindre tekniska roller. Majoriteten av kvinnorna påbörjar sin karriär i en teknisk roll men söker sig senare i arbetslivet bort från dem, mot mjukare roller.

Om enbart kvinnans egenskaper legat till grund för valet av yrkesroll tyder resultatet av vår undersökning på att flest kvinnor borde ha valt en hybrid roll. Vår analys visar dock att andra faktorer är avgörande för varför kvinnor befinner sig i den roll de gör. Samtliga delar i den undersökningsmodell vi tagit fram har en inverkan på valet. Trots att kvinnorna i vår undersökning har alla de egenskaper som sägs passa för de hybrida rollerna tror vi att deras låga teknikintresse och låga tro på sin tekniska kompetens samt att de inte socialiserar med sina kollegor på fritiden gör att de inte placeras eller vill vara i de hybrida och tekniska rollerna.

Vi kan alltså fastställa att kvinnans inställning till teknik, som formats av hennes personliga egenskaper och bakgrund i kombination med samhällets syn på kvinnor och IT, är det som i huvudsak avgör i vilken roll hon hamnar.

Bilagor

B1 Följebrev enkät

Hej,

Vi är två studenter från Lunds Universitet som skriver en kandidatuppsats i Informatik med fokus på kvinnor i IT-branschen.

Syftet med studien är att ta reda på i vilka roller kvinnliga IT-konsulter befinner sig och varför?

Vi undrar därför om du skulle vilja ta dig tid att besvara vår webbenkät? Den består av 24 frågor och tar drygt 5 minuter att besvara.

Dina svar är mycket värdefulla för oss.

Länk till enkäten: <http://www.surveymesh.se/s/survey/anon?id=1ee660a2-f22d-4dbc-bb6f-f06ccddaf501>

Dina svar kommer att behandlas anonymt.

Har du frågor eller kommentarer är du välkommen att maila oss:

emma.ek@qronos.se

caroline.silwer@lunicore.se

Tack på förhand,

Mvh Emma & Caroline

B2 Enkät

1 Allmänt

Sida 1 av 4

1.1 Vilket år är du född?

1.2 Har du eftergymnasial utbildning?

Ex. Högskola, Universitet, KY-utbildningar.

Ange en utbildning per rad.

- Nej
 Ja, Ange vilka

1.3 Vilket år avslutade du dina studier?

2 Personliga egenskaper

Sida 2 av 4

2.1 Hur väl stämmer dessa egenskaper in på dig?

	Inte alls	Lite	Någorlunda	Bra	Mycket väl
Socialt kompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimistisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hängiven/energisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tålmodig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisatorisk förståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analytisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Själsäker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Självgående	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuff/härdad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teknisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Affärssinne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriärinriktad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auktoritet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säljande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
God lyssnare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empatisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bra på att samarbeta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Föregående sida](#)

[Nästa sida](#)

3 Yrke

Sida 3 av 4

3.1 Lista dina tidigare IT-relaterade yrkestitlar i kronologisk ordning (ett svar per rad)

Här du inga tidigare IT-relaterade yrken, lämna tomt.

3.2 Nuvarande företag? *

3.3 Nuvarande avdelning?

3.4 Nuvarande yrkestitel? *

3.5 Lista dina huvudsakliga arbetsuppgifter. *

Ange en per rad

3.6 Hur stor del av ditt arbete består av:

	Ingen	Liten	Medel	Stor	Uteslutande
Programmering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gränssnittsdesign	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Databashantering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Applikationsarkitektur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Processmodellering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kravspecificering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Testning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dokumentation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kundkontakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbete i grupp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planering/samordning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektleddning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Företagsstrategi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.7 Hur många procent kvinnor är där på din avdelning?

Ange uppskattningsvis i procent.

3.8 Hur fick du din nuvarande position?

- Sökte via annons
 Sökte internt
 Befordrades/interntrekryterades
 Via rekommendationer
 Annat sätt

3.7 Hur många procent kvinnor är där på din avdelning?

Ange uppskattningsvis i procent.

3.8 Hur fick du din nuvarande position?

- Sökte via annons
 Sökte internt
 Befordrades/interntrekryterades
 Via rekommendationer
 Annat sätt

3.9 Hur pass viktiga anser du att följande egenskaper är för din yrkesroll?

	Oviktig	Mindre	Någerlunda	Mycket	Essentiell
Socialt kompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimistisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hängiven/energisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tålmodig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisatorisk förståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analytisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Självsäker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Självgående	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuff/härdad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teknisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Affärssinne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriärinriktad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auktoritet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säljande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
God lyssnare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empatisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bra på att samarbeta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Föregående sida](#)
[Nästa sida](#)

4 Teknik

Sida 4 av 4

4.1 Hur tekniskt intresserad är du i jämförelse med dina kollegor? *

Inte alls	Lite	Medel	Mycket	Väldigt
1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.2 Hur tekniskt kompetent anser du dig vara i jämförelse med dina kollegor? *

Inte alls	Lite	Medel	Mycket	Väldigt
1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.3 Hur tekniskt kompetent tror du att du uppfattas av dina kollegor? *

Inte alls	Lite	Medel	Mycket	Väldigt
1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.4 Hur tekniskt kompetent tror du att du uppfattas av dina vänner och familj? *

Inte alls	Lite	Medel	Mycket	Väldigt
1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.5 Hur ofta diskuterar du och dina vänner teknik/IT på fritiden? *

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.6 Har du barn?

- Ja
 Nej

4.7 Ser du svårigheter i att kombinera en karriär i IT-branschen med att bilda familj och skaffa barn? *

- Vet ej
 Nej
 Ja, förklara

4.8 Hur ofta umgås du med dina kollegor på fritiden? *

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.9 Påverkas du av IT-branschens mansdominans? *

Exempelvis karriärmöjligheter och bemötande från kunder och kollegor

- Vet ej
 Nej
 Ja, förklara

4.10 Ser du dig som avvikande i din yrkesroll gentemot dina manliga kollegor? *

Nej

Ja, förklara

4.11 Ser du dig som avvikande som person gentemot andra kvinnor på grund av ditt yrke? *

Nej

Ja, förklara

Föregående sida

Spara

B3 Sammanställning av enkätresultat

1.1 Vilket år är du född?

(I resultatet omvandlar till ålder)

	Antal	%
24	3	7,0
26	3	7,0
27	1	2,3
28	2	4,7
30	1	2,3
31	2	4,7
32	2	4,7
33	1	2,3
34	3	7,0
35	4	9,3
36	1	2,3
37	2	4,7
38	2	4,7
40	2	4,7
42	2	4,7
43	1	2,3
44	3	7,0
45	1	2,3
46	1	2,3
48	2	4,7
49	1	2,3
50	1	2,3
52	1	2,3
56	1	2,3
Total	43	100,0

1.2 Har du eftergymnasial utbildning?

Ja, Ange vilka	51 (100%)
Nej	0 (0%)

Systemvetenskapliga programmet Företagsekonomi A

LTH - Industriell Ekonomi

Högskoleingenjör, Data- och elektroteknik

Systemvetenskapliga kandidatprogrammet Lund universitet

Universitet (Civilingenjör)

Industriell Ekonomi, LTH

Systemvetenskap, Lunds Universitet

Magister i datavetenskap, 4år

Nästan civilingenjör M LTH

Fil kand + lite till Lunds Universitet - Informatik ADB

Systemvetenskaplig 3 år

Civilingenjörsexamen

Internationell ADB, 120 p, Ronneby Högskola (BTH)

Magisterexamen i Datavetenskap, Lunds Universitet

Universitet, arbetsmarknadsutbildning

Handelshögskolan - Systemvetare IT-Universitetet - Magister

Fil.kand i informatik. Göteborgs universitet Socionomexamen, Göteborgs universitet

universitet

Systemvetenskaplig linje

4 årig magister i Systemvetenskap

Systemvetenskaplig linje 3 år

Högskola MDA, Människa Datateknik Arbetsliv

ADB.linjen 40 p

universitet

Systemvetenskaplig linje 120 p Lunds Universitet

Teknisk Högskola Datateknik Civilingenjör

ADB-linjen, kommunal högskola

Ekonomutbildning Linnéuniversitetet

Universitet systemvetarprogrammet Lund

B Sc i Informatik

Lunds Universitet, Systemvetenskapligt program (master) Lunds Universitet, Ekonomprogram (kandidat)

lunds universitet systemvetarexamen

Systemvetare Lunds Universitet

Magisterexamen i systemvetenskap med specialisering inom företagsekonomi (ingen utbildning i Sverige)

Universitet

Magisterutbildning Lunds universitet

KY mjukvaruutveckling

Systemvetare, Lunds Universitet

PC/IT utbildning -Camstrat Education Supporttekniker - Semcon Utbildning Samt ett stort antal kurser och utbildningar bekostade av mina arbetsgivare

Systemvetenskap 120p Lund Kreativ programmering 60p Gävle Högskola

Civilekonom, Lunds Universitet

Civilekonom

civilingenjör teknisk fysik

Högskola

Civilingenjörsexamen samt Fil. Kand

Högskolan - utomlands. KY - EC utbildning, Helsingborg

Systemvetenskapligt program, Lunds universitet

Högskoleingenjör Datavetenskap

Högskola

Fil. kand i ADB och ekonomi, Lunds universitet

Systemvetenskap, Kandidat examen, VäxjöUniversitet

1.3 Vilket år avslutade du dina studier?

	Antal	%
1976	1	2,3
1982	1	2,3
1986	1	2,3
1987	1	2,3
1988	1	2,3
1989	1	2,3
1991	1	2,3
1992	1	2,3
1993	1	2,3
1996	1	2,3
1997	1	2,3
1998	3	7,0
1999	5	11,6
2000	4	9,3
2001	1	2,3
2002	1	2,3
2004	1	2,3
2005	2	4,7
2006	6	14,0

2007	1	2,3
2008	1	2,3
2010	5	11,6
2011	2	4,7
Total	43	100,0

2.1 Hur väl stämmer följande egenskaper in på dig?

Socialt kompetent

Bra	25 (51,0%)
Mycket väl	23 (46,9%)
Någorlunda	1 (2,0%)
Inte alls	0 (0%)
Lite	0 (0%)

Optimistisk

Bra	24 (49,0%)
Mycket väl	15 (30,6%)
Någorlunda	10 (20,4%)
Inte alls	0 (0%)
Lite	0 (0%)

Flexibel

Bra	28 (57,1%)
Mycket väl	16 (32,7%)
Någorlunda	5 (10,2%)
Inte alls	0 (0%)
Lite	0 (0%)

Hängiven/energisk

Bra	28 (57,1%)
Mycket väl	16 (32,7%)
Någorlunda	5 (10,2%)
Inte alls	0 (0%)
Lite	0 (0%)

Tålmodig

Någorlunda	18 (36,7%)
Bra	18 (36,7%)
Mycket väl	7 (14,3%)
Lite	5 (10,2%)
Inte alls	1 (2,0%)

Organisatorisk förståelse

Bra	24 (49,0%)
Mycket väl	14 (28,6%)
Någorlunda	11 (22,4%)
Inte alls	0 (0%)
Lite	0 (0%)

Analytisk

Bra	28 (57,1%)
Mycket väl	14 (28,6%)
Någorlunda	6 (12,2%)
Lite	1 (2,0%)
Inte alls	0 (0%)

Självssäker

Bra	26 (53,1%)
Någorlunda	17 (34,7%)
Mycket väl	3 (6,1%)
Lite	2 (4,1%)
Inte alls	1 (2,0%)

Självgående

Mycket väl	25 (51,0%)
Bra	23 (46,9%)
Lite	1 (2,0%)
Inte alls	0 (0%)
Någorlunda	0 (0%)

Tuff/härdad

Bra	24 (50,0%)
Någorlunda	12 (25,0%)
Mycket väl	7 (14,6%)
Lite	5 (10,4%)
Inte alls	0 (0%)

Teknisk

Bra	25 (51,0%)
Någorlunda	16 (32,7%)
Lite	4 (8,2%)
Inte alls	2 (4,1%)
Mycket väl	2 (4,1%)

Affärssinne

Bra	23 (46,9%)
Någorlunda	18 (36,7%)
Lite	5 (10,2%)
Mycket väl	3 (6,1%)
Inte alls	0 (0%)

Karriäriinriktad

Bra	20 (40,8%)
Någorlunda	14 (28,6%)
Lite	11 (22,4%)
Mycket väl	4 (8,2%)
Inte alls	0 (0%)

Auktoritet

Bra	20 (40,8%)
Någorlunda	16 (32,7%)
Lite	7 (14,3%)
Inte alls	5 (10,2%)
Mycket väl	1 (2,0%)

Säljande

Någorlunda	18 (36,7%)
Lite	13 (26,5%)
Bra	12 (24,5%)
Inte alls	3 (6,1%)
Mycket väl	3 (6,1%)

Kommunikativ

Bra	26 (53,1%)
Mycket väl	15 (30,6%)
Någorlunda	8 (16,3%)
Inte alls	0 (0%)
Lite	0 (0%)

God lyssnare

Bra	30 (61,2%)
Mycket väl	14 (28,6%)
Någorlunda	5 (10,2%)
Inte alls	0 (0%)
Lite	0 (0%)

Empatisk

Bra	31 (63,3%)
Mycket väl	14 (28,6%)
Någorlunda	4 (8,2%)
Inte alls	0 (0%)
Lite	0 (0%)

Bra på att samarbeta

Mycket väl	26 (54,2%)
Bra	22 (45,8%)
Inte alls	0 (0%)
Lite	0 (0%)
Någorlunda	0 (0%)

3.1 Lista dina tidigare IT-relaterade yrkestitlar i kronologisk ordning (ett svar per rad)

Systemutvecklare

har inga

System designer/Interaktionsdesign inom wap Användarvnlighetsfrågor Projektledare Konceptutvecklare/Produktutvecklare Marknadsplanerare/Marknadskoordinatör content Integration manager marketing planning manager projektledare/konsult

Programmerare/systemerare Programmerare/systemerare Konsult Konsult (två anställningsnummer men samma anställning, blev

Utvecklare Förvaltningsledare Koordinator Business Analyst/Solution Architect

Konsult

Programmerare

Systemutvecklare

Egen företagare Konsult RASAB Konsult TANCOM IT-avdelningen Studentlitteratur AB Konsult RKS Konsult Sigma

Säljmötesbokare, säljmötesdeltagare på IT företag, studiejobb. Systemtestare.

utvecklare proektledare

- Systemutvecklare - Kunddrift - Interaktions Designer - Teknisk produktmarknadsföring - Systemledare

Systemutvecklare

Systemutvecklare Solution Architect Test Manager Business Analyst

Systemutvecklare på Ericsson Konsult - systemutvecklare på Enea

Konsult utvecklare

Programmer Senior Programmer

ERP administratör

programmerare projektledare teamchef projektledare service manager

-Kainos, praktik -canalnumédia/Canal+, analyst/Developer -Business & Decision, Paris, France - Senior Konsult

Konsult Konsultchef Linjeförvaltare Konsult

systemutvecklare serviceledare projektledare

IT-samordnare IT-konsult (teknik) Projektledare

Supporttekniker Project Manager Service Manager Senior Project Manager Managing Consultant

Praktik Framfab (2000 - 2001) Konsult Capgemini (2001 - nu)

Systemutvecklare Projektledare

Product Manager Project and programme manager

Delivery Manager Consultant Manager Project Manager Project Manager Development Manager Team Leader Business Analyst D
Team Leader Business Analyst Developer

Konsult (SAP-konsult)

Systemutvecklare Testare Testledare

Programmerare Systemerare System manager Applikationsansvarig Teknisk specialist DBA Konsult inom en rad områden

3.4 Nuvarande yrkestitel

Systemutvecklare

Analyst

Systemutvecklare

Konsult

Analyst

Analyst

Projektsamordnare/koordinator

Konsult

Konsult (Business Intelligence)

Business Analyst/Solution Architect

Systemutvecklare

Konsult

Projektledare

Konsult

Systemutvecklare

konsult

Seniorkonsult

Sr. Systems Analyst

projektledare

Konsult

Konsult

IT-konsult

Solution Architect/Business Analyst

Konsult systemutvecklare

Analyst
Vice BU manager (KonsultChef)
Analyst Programmer
IT konsult
Service manager
BI Konsult
Consult, Business Intelligence
Konsult
Systems analyst
Serviceledare
Senior konsult
Management Consultant
Practice Lead, Business Analyst
Engagement Manager
Consultant Manager
Delivery Manager
SAP Consultant
Konsult/Testare/Testledare
Konsult
Konsult

3.5 Lista dina huvudsakliga arbetsuppgifter.

Programmering Databashantering
Processdesign Testkoordination
Programmering Databashantering
Underhåll av rapportssystem Utveckling av rapportssystem Support av rapportssystem
Business processes design Implementering av affärssystem
Analays av processer, processkartläggning, kommunikation, change management
Projektledning, samordning Dokumentering Planering
Konsult, projektledning med mera
Allt inom Business Intelligence Analys ETL Test Rapporter
Insamling av rapporter Analys & klassificering av rapporter Kunna befintlig miljö Lära nytt verktyg Ge förslag på förbättringar
Systemutveckling Teknisk projektledning
Driva projekt
Förvaltningsledare Release coordinator Support Utveckling
Programmering Test
blandad roll, processutveckling, kundkontakt, delprojektledare, felsökning, certifikathantering osv
Projekt- och förvaltningsledning Kvalitetsansvarig
Kravinsamling för nya IT system Funktionell design av nya IT system Funktionell support till byggteam Mentor för 2 mer juniora k
projektledning
Projekt/Systemledning
systemutveckling dokumentation felsökning
programmering support

Kravinsamling Analys

Få krav förtydligade Hjälpa till att formulera krav Driva/ta fram koddesign utifrån krav Utföra implementation Dokumentera Testa
Medverka vid förbättringsmöten

(I nuvarande projekt:) Säkra datakvalitet Utveckla rapporter Dokumentera och hantera change request Stötta förändringsresa

Personalansvar Leveransansvar Rekrytering

Samordning Dokumentation Testning

Koordinera testfasen i en ERP utrullning

Leda oganisera korrdirera

ETL-utveckling

BI-datawarehouse Modelleringen Arkitektur. implementation utvekling rapportbyggandet programmering

Projektledning Förändringsledning

Analys av försikringsprocesser design av försäkringssystem Koordinering av offshore arbete

Kundkontakt, uppföljning, koordinering, rapportering, krav.

Projektledning, serviceledning

Rådgivadne konsult, workshop facilitator, ledningsmentor

50% Gruppchef med personal ansvar 50% konsult inom kravhantering, användbarhet och visualisering

Projektplanering Projektstyrning

Project and Programme Manager Management

Lead för större upphandlingar Leveransansvarig

Team-lead coordination SAP configuration SAP testing SAP change requests coordination

Exikverar testfall Skriver testfall

Change Manager m.fl. uppgifter i ett utvecklings/utrullnings projekt

Systemutveckling

3.6 Hur stor del av ditt arbete består av:

Programmering

Ingen	22 (51,2%)
Liten	10 (23,3%)
Stor	8 (18,6%)
Medel	3 (7,0%)
Uteslutande	0 (0%)

Gränssnittsdesign

Ingen	25 (58,1%)
Liten	10 (23,3%)
Medel	5 (11,6%)
Stor	3 (7,0%)
Uteslutande	0 (0%)

Databashantering

Ingen	20 (46,5%)
Liten	8 (18,6%)
Medel	8 (18,6%)
Stor	6 (14,0%)
Uteslutande	1 (2,3%)

Applikationsarkitektur

Ingen	24 (55,8%)
Liten	10 (23,3%)
Medel	6 (14,0%)
Stor	3 (7,0%)
Uteslutande	0 (0%)

Processmodellering

Ingen	21 (48,8%)
Liten	8 (18,6%)
Medel	8 (18,6%)
Stor	6 (14,0%)
Uteslutande	0 (0%)

Kravspecificering

Liten	13 (30,2%)
Stor	12 (27,9%)
Medel	11 (25,6%)
Ingen	7 (16,3%)
Uteslutande	0 (0%)

Testning

Medel	17 (39,5%)
Ingen	14 (32,6%)
Liten	8 (18,6%)
Stor	3 (7,0%)
Uteslutande	1 (2,3%)

Dokumentation

Stor	16 (37,2%)
Medel	15 (34,9%)
Liten	10 (23,3%)
Ingen	1 (2,3%)
Uteslutande	1 (2,3%)

Kundkontakt

Stor	23 (53,5%)
Uteslutande	7 (16,3%)
Liten	5 (11,6%)
Medel	5 (11,6%)
Ingen	3 (7,0%)

Arbete i grupp

Stor	20 (47,6%)
Medel	12 (28,6%)
Uteslutande	8 (19,0%)
Liten	2 (4,8%)
Ingen	0 (0%)

Planering/samordning

Stor	23 (53,5%)
Liten	7 (16,3%)
Uteslutande	7 (16,3%)
Medel	4 (9,3%)
Ingen	2 (4,7%)

Projektledning

Stor	13 (30,2%)
Ingen	11 (25,6%)
Medel	9 (20,9%)
Liten	6 (14,0%)
Uteslutande	4 (9,3%)

Företagsstrategi

Ingen	18 (42,9%)
Liten	11 (26,2%)
Medel	6 (14,3%)
Stor	6 (14,3%)
Uteslutande	1 (2,4%)

3.7 Hur många procent kvinnor är där på din avdelning?

	Frequency	Percent
3	1	2,3
8	1	2,3
10	7	16,3
12	2	4,7
15	1	2,3
17	2	4,7
20	7	16,3
25	4	9,3
28	1	2,3
30	6	14,0
40	1	2,3
42	1	2,3
50	4	9,3
60	1	2,3
Total	39	90,7
Missing System	4	9,3
Total	43	100,0

3.8 Hur fick du din nuvarande position?

Via rekommendationer	12 (27,9%)
Annat sätt	12 (27,9%)
Sökte via annons	11 (25,6%)
Sökte internt	5 (11,6%)
Befordrades/interntrekryterades	3 (7,0%)

Kontaktades av rekryterare

Samday

blev uppringd

Bestämde mig för att där vill jag jobba

Genom tidigare uppdrag hos kunden.

sökte direkt via telefon

Kontaktade företaget och erbjöd mina tjänster

Sökte intervju på arbetsmarknadsdag

Anställning via annons, sen internt inom gruppen nya arbetsuppgifter

Hittades via Monster av en rekryterare

De sökte mig

Kontaktades av Capgemini

3.9 Hur pass viktiga anser du att följande egenskaper är för din yrkesroll?**Socialt kompetent**

Mycket	29 (67,4%)
Essentiell	12 (27,9%)
Någerlunda	2 (4,7%)
Oviktig	0 (0%)
Mindre	0 (0%)

Optimistisk

Någerlunda	22 (51,2%)
Mycket	18 (41,9%)
Mindre	2 (4,7%)
Essentiell	1 (2,3%)
Oviktig	0 (0%)

Flexibel

Mycket	26 (60,5%)
Essentiell	12 (27,9%)
Någerlunda	5 (11,6%)
Oviktig	0 (0%)
Mindre	0 (0%)

Hängiven/energisk

Mycket	25 (58,1%)
Någerlunda	12 (27,9%)
Essentiell	6 (14,0%)
Oviktig	0 (0%)
Mindre	0 (0%)

Tålmodig

Mycket	23 (53,5%)
Någerlunda	17 (39,5%)
Essentiell	2 (4,7%)
Mindre	1 (2,3%)
Oviktig	0 (0%)

Organisatorisk förståelse

Mycket	22 (51,2%)
Någerlunda	13 (30,2%)
Essentiell	5 (11,6%)
Mindre	3 (7,0%)
Oviktig	0 (0%)

Analytisk

Någerlunda	22 (51,2%)
Mycket	15 (34,9%)
Essentiell	4 (9,3%)
Mindre	2 (4,7%)
Oviktig	0 (0%)

Självsäker

Någerlunda	24 (55,8%)
Mycket	17 (39,5%)
Mindre	1 (2,3%)
Essentiell	1 (2,3%)
Oviktig	0 (0%)

Självgående

Mycket	23 (53,5%)
Essentiell	15 (34,9%)
Någerlunda	5 (11,6%)
Oviktig	0 (0%)
Mindre	0 (0%)

Tuff/härdad

Någerlunda	20 (46,5%)
Mycket	13 (30,2%)
Mindre	8 (18,6%)
Oviktig	1 (2,3%)
Essentiell	1 (2,3%)

Teknisk

Någerlunda	18 (41,9%)
Mindre	12 (27,9%)
Mycket	10 (23,3%)
Essentiell	2 (4,7%)
Oviktig	1 (2,3%)

Affärssinne

Någerlunda	16 (37,2%)
Mycket	11 (25,6%)
Mindre	9 (20,9%)
Oviktig	4 (9,3%)
Essentiell	3 (7,0%)

Karriärinriktad

Någerlunda	22 (51,2%)
Mindre	13 (30,2%)
Oviktig	4 (9,3%)
Mycket	4 (9,3%)
Essentiell	0 (0%)

Auktoritet

Någerlunda	19 (44,2%)
Mindre	15 (34,9%)
Mycket	6 (14,0%)
Oviktig	3 (7,0%)
Essentiell	0 (0%)

Säljande

Mycket	16 (37,2%)
Någerlunda	14 (32,6%)
Mindre	9 (20,9%)
Essentiell	3 (7,0%)
Oviktig	1 (2,3%)

Kommunikativ

Mycket	26 (60,5%)
Essentiell	14 (32,6%)
Någerlunda	3 (7,0%)
Oviktig	0 (0%)
Mindre	0 (0%)

God lyssnare

Mycket	27 (62,8%)
Någerlunda	9 (20,9%)
Essentiell	6 (14,0%)
Mindre	1 (2,3%)
Oviktig	0 (0%)

Empatisk

Någerlunda	22 (51,2%)
Mycket	15 (34,9%)
Mindre	4 (9,3%)
Essentiell	2 (4,7%)
Oviktig	0 (0%)

Bra på att samarbeta

Mycket	22 (51,2%)
Essentiell	20 (46,5%)
Någerlunda	1 (2,3%)
Oviktig	0 (0%)
Mindre	0 (0%)

4. 1 Hur tekniskt intresserad är du i jämförelse med dina kollegor?

3 Medel	21 (49%)
2 Lite	16 (37%)
4 Mycket	4 (9%)
1 Inte alls	1 (2%)
5 Väldigt	1 (2%)

Medelvärde	2.7
------------	-----

4.2 Hur tekniskt kompetent anser du dig vara i jämförelse med dina kollegor?

3 Medel	20 (47%)
2 Lite	16 (37%)
4 Mycket	6 (14%)
1 Inte alls	1 (2%)
5 Våldigt	0 (0%)
Medelvärde	2.7

4.3 Hur tekniskt kompetent tror du att du uppfattas av dina kollegor?

3 Medel	20 (47%)
2 Lite	13 (30%)
4 Mycket	9 (21%)
1 Inte alls	1 (2%)
5 Våldigt	0 (0%)
Medelvärde	2.9

4.4 Hur tekniskt kompetent tror du att du uppfattas av dina vänner och familj?

4 Mycket	17 (40%)
3 Medel	12 (28%)
5 Våldigt	9 (21%)
2 Lite	4 (9%)
1 Inte alls	1 (2%)
Medelvärde	3.7

4.5 Hur ofta diskuterar du och dina vänner teknik/IT på fritiden?

2 Sällan	22 (51%)
3 Ibland	10 (23%)
4 Ofta	9 (21%)
1 Aldrig	2 (5%)
5 Alltid	0 (0%)
Medelvärde	2.6

4.6 Har du barn?

Ja	24 (55,8%)
Nej	19 (44,2%)

4.7 Ser du svårigheter i att kombinera en karriär i IT-branschen med att bilda familj och skaffa barn?

Nej	24 (55,8%)
Ja, förklara	11 (25,6%)
Vet ej	8 (18,6%)

... men jag tror att det alltid finns svårigheter i att kombinera yrke och barn oavsett vilken bransch man väljer.

Just nu kräver min roll som konsult att jag reser mycket, och det hade inte gått att kombinera med familj. Men det hade kunnat gå på ett annat projekt.

Både och. Det kan vara svårt i början av en karriär eller när man är ny på ett företag. Det kan också vara svårt om man reser mycket i jobbet

allt är beroende av hur marknaden ser ut just för tillfället. I perioder då det är mycket omorganisationer och nedskärningar är det tufft att ha barn och familj.

Ja på så vis att fokus ligger på att debitera så mycket som möjligt så att möten, kurser och andra aktiviteter som är kunskapsspridande och sociala med kollegor ligger efter arbetstid. Detta gör det svårt för mig som ska hämta barn på dagis och har man som jobbar skift. Annars tycker jag att

kunder och arbetsgivare har en stor förståelse för anställda/konsulter med barn och vad det kan innebära med VAB och hämtningar mm.

som konsult ja

Få tiden att räcka till!

Det beror helt på vad man menar med "karriär". Om det betyder att jobba en massa, ta stora jobbmässiga utmaningar under småbarnsåren, då ser jag svårigheter. Jag tror man både vill och behöver ta tid till barnen, och de tar tid. Att satsa hårt på jobbet under just småbarnsåren blir svårt/slitigt tror jag.

Mindre/ingen tid till "studier på fritiden", har andra/nya prioriteringar. Ger däremot andra fördelar/kompetenser som kan vara bra i karriären (koordinering...).

Arbetstider Arbete på annan ort Vård av sjuka barn Möten på kvällstid

Som konsult är det svårt att veta var nästa uppdrag finns och hur långt det är att pendla och hur mycket som kommer att krävas

Hur ofta umgås du med dina kollegor på fritiden?

2 Sällan	19 (44%)
3 Ibland	14 (33%)
1 Aldrig	7 (16%)
4 Ofta	3 (7%)
5 Alltid	0 (0%)
Medelvärde	2.3

4.8 Påverkas du av IT-branschens mansdominans?

Nej	22 (51,2%)
Ja, förklara	15 (34,9%)
Vet ej	6 (14,0%)

Mansdominansen gör att jag blir mer originell i min yrkesroll och därför uppmärksammas för detta. På så sätt ser jag positivt på det.

Det blir ibland onödigt mycket uppmärksammat att man är tjej. Jag har varit ute för att ens kompetens ifrågasätts på grund av det.

Ja, man påverkas av att man är i minoritet (gäller alla yrken där det är minoritet åt något håll). Kvinnor behöver lära att ta för sig mer.

Man lägger självklart märke till att det oftast bara är jag som är tjej på möten och att killar ofta tycker det är "konstigt" att man är teknikintresserad

Förutom svaret på fråga 4.7 är det annars mkt positivt att vara kvinna i denna bransch då det ses som positivt att det inte bara är män.

Kan hända initialt men övergående efter har arbetat ett tag tillsammans

Måste för vissa män "bevisa" att "jag kan" eftersom många har fördom om att det bara är män som programmerar. De är också ovana att se kvinnliga programmerare.

Positivt! Lättare att få jobb och uppdrag eftersom alla vill få in fler kvinnor. Ofta gladare bemötande från både kunder och kollegor just eftersom man är kvinna.

Jag tror att man påverkas omedvetet med tanke på att vi är en minoritet av kvinnor på min arbetsplats, det är dock inget jag tänker på i vardagen.

Måste jobba hårdare för att uppnå samma sak. Men det är samtidigt en möjlighet att vara kvinna i en mansdominerad bransch eftersom vissa kunder upplever det som positivt att jag är kvinna (perspektiv, förståelse, kommunikation)

Inget jag tänker på eller direkt märker, men tror ändå det finns en skillnad.

Självklart, ibland på ett positivt sätt, då man syns mer som tjej i mansdominerad bransch. Nackdelen kan vara att många gånger ser man ändå inte på tjejerna som lika kompetenta och man för hellre

fram killar med samma kompetens (gäller även kvinnliga chefer).

Män går alltid före, uppmärksammas mer

Just nu anställd i ett gubbigt och ganska gammeldags företag.

Ibland kan man märka av att särskilt äldre män kan ha lite svårt att acceptera att en "ung" kvinna kommer och ska berätta för dem hur man bör göra/hur man bör ändra systemet för att få det att passa in på nya processer. Bland kollegorna på Accenture märks det inte, mer än att man som mamma då man är mammaledig kan "missa" lite av befordringen (då man är borta på mammaledighet kan man missa något års befordring om man är mammaledig under "fel" tidpunkt).

4.9 Ser du dig som avvikande i din yrkesroll gentemot dina manliga kollegor?

Nej	36 (83,7%)
Ja, förklara	7 (16,3%)

De ser det som "konstigt" att jag som tjej är intresserad av programmering.

Det kan vara svårt att bli en naturlig del av gruppen.

Ibland har kvinnor lättare att ha ett helhetsgrepp, ha många saker på gång samtidigt och vana vid att vi har en viss tid och då ska saker fixas, kan uppleva att man är mer effektiv för att hinna med så mkt som möjligt under de normala 8 timmarna per dag som är vanlig arbetsdag.

Det är ofta mer "tekniksnack" männen emellan. Ibland känns det som att jag är mer inriktad på att göra ett bra jobb medan de är inriktade på att jobba med häftig teknik.

Inte direkt i min yrkesroll, men på ett sätt får jag lättare uppmärksamhet för att jag är "annorlunda". Så små saker som att jag klär mig annorlunda än männen (inte i svart/grå kostym och blå skjorta) gör att jag blir ihågkommen lättare. Jag känner att jag har ganska lätt för att "göra mig ett namn" och få folk att veta att jag finns och att det är mig de skall gå till när det gäller "mitt område". Man försvinner inte i mängden.

m

På ett sätt är jag nu (i alla fall sedan jag blev mamma) inte lika karriärsinriktad. Tycker inte att det är det viktigaste att bli befordrad (vilket hör till kulturen på Accenture). Inte heller vill jag längre arbeta så mycket övertid som anses som "normalt" på Accenture.

4.10 Ser du dig som avvikande som person gentemot andra kvinnor på grund av ditt yrke?

Nej	38 (88,4%)
Ja, förklara	5 (11,6%)

På så vis att ingen av mina vänner jobbar med teknik. Ingen att diskutera med och kan få gliringar om hög lön och "oviktigt" jobb, medan de som forskollärare gör de riktiga jobben.

Somliga kvinnor blir nästan lite skrämde av att jag har den typen av yrke, som om de känner sig underlägsna, vilket oftast är en nackdel för relationen.

Kvinnor kan ibland ha svårt att förstå varför jag har satsat på ett jobb med mycket övertid och med ett "mannligt klimat".

Pga att jobbet kräver att man har stark drivning och höga krav på sig att nå sina mål (projektet ska lyckas) upplever jag mig själv ibland som mer "fyrkantig" och mindre "mjuk" än mina väninnor. Jag har ett synsätt som styrs mer av logik och struktur än mina väninnors. Avvikande är starkt, men litet annorlunda i vissa lägen.

Ibland då det är svårt att förklara för personer utan IT/datorkunskap om vad jag arbetar med. Det är inte som att vara sjuksköterska eller lärare som alla vet vad det till viss del innebär.

Referenser

- Bryman, A. (2001): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Oxford University Press, Oxford [Ursprunglig titel: *Social Research Methods*]
- Glover, J. & Guerrier, Y. (2010) Women in Hybrid Roles in IT Employment: A Return to Nimble Fingers? *Technology Management*. Vol. 5, No. 1, ss.83-94
- Guerrier, Y., Evans, C., Glover, J. & Wilson, C. (2009) Technical, but not very....: constructing gendered identities in IT-related employment. *Work, Employment & Society*. Vol.23, No.3, ss.495-511
- Henwood, F. (2000): From the Woman Question in Technology to the Technology Question in Feminism: Rethinking Gender Equality in IT Education, *European Journal of Women's Studies*, ss. 209-227
- Kollberg, P.,(2001): *Datorer för flickor och pojkar*. Ur Kallin Westin, L., Palmquist, L (2001): *Från siffror till surfning – Könsperspektiv på informationsteknik*, Studentlitteratur, Lund
- IDG, Hellström, M. (Senast uppdaterad 2011-03-08) IDG [WWW dokument] <http://www.idg.se/2.1085/1.372425/bara-byggsektorn-ar-samre-pa-kvinnligt-foretagande> (2011-03-23)
- Jacobsen, D. I. (2002). *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Studentlitteratur, Lund
- Joshi, K. D., Kuhn, Kristine M. & Niederman, Fred (2010): Excellence in IT Consulting: Integrating Multiple Stakeholders' Perceptions of Top Performers, *EEE Transactions on Engineering Management* Vol.57, No. 4, ss. 589-606
- Jusek (Senast uppdaterad 2006). Jusek [WWW dokument]. URL <http://www.jusek.se/upload/PDF/arbetsmarknad/systemvetare06.pdf> (2011-03-20)
- Kallin Westin, L., Palmquist, L (2001): *Från siffror till surfning – Könsperspektiv på informationsteknik*, Studentlitteratur, Lund
- Kamjou, A., (1998): *Han, hon, den, det – Om genus, kön och informationsteknik*. Ur Westerberg, B., (1998): *Han, Hon, Den, Det – Om genus och kön*, Ekerlids förlag, Lund
- Franzén, C., (1998):Kvinnor, män och ledarskap. Ur Westerberg, B., (1998): *Han, Hon, Den, Det – Om genus och kön*, Ekerlids förlag, Lund

Gansmo, H., Lagesen, V. & Sörensen, K., (2003): Forget the hacker? A critical re-appraisal of Norwegian studies of gender and ICT. Ur Lie, M., (2003): *He, She and IT Revisited – New perspectives on gender in the Information Society*, Gyldendal, Oslo

Lagesen, V.,(2003): Advertising computer science to women – (Or was it the other way around?). Ur Lie, M., (2003): *He, She and IT Revisited – New perspectives on gender in the Information Society*, Gyldendal, Oslo

Lie, M., (2003): *He, She and IT Revisited – New perspectives on gender in the Information Society*, Gyldendal, Oslo

Loogma, K., Ümarik, M & Vilu, R., 2004: Identification-flexibility dilemma of IT specialists, *Career Development International*, Vol. 9, ss. 323-348

Nielsen, H., von Hellens, L., Beekhuyzen, J., (2005): Challenge or Chaos : A Discourse Analysis of Women ' s Perceptions of the Culture of Change in the IT Industry, *Issues in Informing Science and Information Technology*, Vol. 1, ss. 715-727

Olerup, Agneta (2011). Muntligt, samtal vid handledning 2011-05-16

Peterson, H., (2007): Gendered Work Ideals in Swedish IT Firms: Valued and Not Valued Workers, *Blackwell Publishing Ltd*, Vol.14, No. 4, ss. 333-348

Peterson, H., (2010): The Gendered Construction of Technical Self-Confidence: Women's Negotiated Positions in Male- dominated, Technical Work Settings, *International Journal of Gender, Science and Technology*, Vol 2, No.1, ss. 65-88

Rees, B.,Garnsey, E. (2003): Analysing Competence: Gender and Identity at Work, *Gender, Work and Organizatio*, Vol. 10, No.5, ss. 551-578

Remenyi, D., (2002): *How to Become a Successful IT Consultant*, Butterworth-Heinemann, Oxford

Rhiannon, B., (2011): She's Geeky : The Performance of Identity among Women Working in IT, *International Journal of Gender, Science and Technology*, Vol. 3, No. 1, ss. 33-53

SCB (Senaste uppdaterad: 2009) SCB [WWW dokument] URL
<http://www.h.scb.se/kommunfakta/yrken/> (2011-03-31)

Trauth, E, Nielsen, S., (2003): Explaining the IT Gender Gap : Australian Stories for the new Millenium, *Journal of Research and Practice in Information Technology*, Vol. 35, No. 1, ss.7-20

Westerberg, B., (1998): *Han, Hon, Den, Det – Om genus och kön*, Ekerlids förlag, Lund

Woodfield, R. (2000): *Women, Work and Computing*, Cambridge

Woodfield, R. (2002): Woman and information systems development: not just a pretty (inter)face?, *Information Technology and People*, Vol.15, No.2, 119-38

Yrken.net(Senast uppdaterad 2011). Yrken.net [WWW dokument]. URL <http://www.yrken.net/alla-yrken.asp/yrke/IT-konsult-1035>(2011-03-20)