

Helen Peterson

**Man måste sälja sig själv.
Yrkesmässiga krav i det nya
arbetslivet
- ett könsperspektiv**

Institutionen för samhällsvetenskap vid **Växjö universitet** omfattar nio akademiska ämnen – statsvetenskap, sociologi, psykologi, socialpsykologi, medie- och kommunikationsvetenskap, geografi, samhällsgeografi, naturgeografi, samt fred och utveckling – och totalt 14 utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå. På uppdrag av regeringen bedriver universitetet och institutionen forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog mellan forskare och arbetslivets aktörer har det vid institutionen byggts upp en plattform för forskning, utbildning och samverkan i och om arbetslivet, Växjö universitets plattform för arbetslivsvetenskap, VALV. Besök gärna www.vxu.se/svi för mer information.

Arbetsliv i omvandling är en vetenskaplig skriftserie som ges ut av Institutionen för samhällsvetenskap vid Växjö universitet. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetets organisering, arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse kring arbetslivsfrågor. Manuskriften lämnas till redaktionssekreteraren som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Bo Hagström

Redaktionssekreterare: Annica Olsson

Redaktionskommitté: Ann-Marie Sätre Åhlander, Elisabeth Sundin, Eva Torkelson, Magnus Söderström, Sven Hort och Tapio Salonen.

© Växjö universitet & författare, 2008

Institutionen för samhällsvetenskap

351 95 Växjö

ISBN 978-91-89317-46-8

ISSN 1404-8426

1:a upplaga, 200 ex

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Har kvinnor och män samma karriärmöjligheter i det nya arbetslivet? I syfte att belysa frågan presenteras i den här rapporten resultaten från en intervjustudie med IT-konsulter anställda i tre olika IT-konsultföretag i Stockholm. Intervjustudien, som genomfördes under 2003 och 2004, ingick i ett projekt om arbetsförhållanden och jämställdhet i IT-konsultbranschen. Rapporten bidrar med kunskap om hur kvinnors karriärmöjligheter påverkas av yrkesmässiga krav på arbetstagare "att sälja sig själva" och "ta för sig", krav som kan förstås som typiska för "det nya arbetslivet".

Rapporten visar att kvinnorna, vilka arbetade som IT-konsulter, hade en tendens att snarare undervärdera sin egen kompetens och sig själva och upplevde kraven på att framhäva sin kompetens och sig själva som problematiska. Kvinnorna fick därmed svårt att leva upp till de yrkesmässiga kraven på konsulterna. Männerna berättade inte om några liknande svårigheter. Resultaten tyder således på att det nya arbetslivets yrkesmässiga krav på att varje arbetstagare själv ska sälja sin kompetens till kunder och arbetsgivare därigenom kan bidra till att begränsa kvinnors karriärmöjligheter.

En tidig version av rapporten presenterades vid Seminariet för genusforskning vid sociologiska institutionen, Uppsala universitet våren 2007. Författaren riktar sitt tack till deltagarna vid seminariet; Linn Egeberg Holmgren, Minna Salminen-Karlsson, Anna Danielsson, Maria Eriksson, Karin Barron, Ann Kroon och Anne-Sofie Kalat för värdefulla kommentarer och inspirerande diskussion. Författaren vill dessutom uttrycka sitt tack till Arbetsliv i omvandlings två anonyma granskare vars synpunkter var synnerligen viktiga vid omarbetning av manuset. Stort tack även till Annica Olsson, redaktionssekreterare på Arbetsliv i omvandling, för hjälp med den slutliga bearbetningen av manuset.

Rapporten har tillkommit inom ramen för forskningsprojektet *Postmoderna liv? Arbete, familj och kön i "den nya ekonomin"*, lett av professor Christine Roman vid Samhällsvetenskapliga institutionen, Örebro universitet. Projektet har finansierats av Vetenskapsrådet.

Stockholm 2008

Helen Peterson

Innehåll

Inledning	1
Yrkesmässiga krav och arbetsideal	1
Det nya arbetslivet	2
Syfte och frågeställningar	3
Rapportens disposition	4
Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning	5
Yrkesmässiga krav i det nya arbetslivet	5
Könade arbetsideal	8
Betydelsen av könade arbetsideal för kvinnor och män i arbetslivet	13
Ett könsperspektiv på det nya arbetslivets yrkesmässiga krav	18
Metod och empiriskt material	24
Urval av IT-konsultföretag	24
Informanterna och intervjuerna	25
Analys	26
Interludium	28
Sökes: IT-konsulter	28
Resultat och analys	29
Sälja sig själv och ta för sig	29
Inte lika duktig som männen?	37
IT-konsult och kvinna – en problematisk kombination?	47
Sammanfattande reflektioner	58
Sammanfattning	60
Summary	61
Litteratur	62
Bilagor	69
Brev till informanter	69
Intervjuguide	70

Inledning

Yrkesmässiga krav och arbetsideal

Den här rapporten riktar uppmärksamheten mot en specifik typ av yrkesmässiga krav vilka i en intervjustudie framträdde såsom centrala för arbetstagare i IT-konsultbranschen. Inom alla yrken och i alla arbeten ställs mer eller mindre komplexa krav på arbetstagarnas kvalifikationer, utbildning, kompetens och uppträdande och i alla arbetsorganisationer finns normer för arbetstagarnas beteende och för hur de bör uppträda samt etablerade förväntningar på deras kunskap (Fernler & Svedberg Nilsson 2005, s 21; Furusten 2005, s 167). Dessa yrkesmässiga krav, normer och förväntningar konstituerar tillsammans så kallade arbetsideal, det vill säga kulturellt bestämda och kontextuellt beroende, kollektiva föreställningar om den ideala, professionella arbetstagaren (Acker 1990, 1992; Benschop & Doorewaard 1998a; Tienari, Quack & Theobald 2002).

Arbetsideal är normerande genom att de föreskriver hur en god arbetstagare bör uppföra sig för att bli betraktad och accepterad såsom professionell samt kvalificera sig för olika positioner, tjänster och uppgifter (Eriksson 2003, s 45-46). Arbetsideal, som sociala konstruktioner, institutionaliseras och förmedlas av arbetsgivaren genom formella rekryterings- och befordringsprocesser samt manifesteras i mer informella sammanhang när det gäller att bli accepterad i en arbetsgrupp eller att passa in i en företagskultur (Alvesson 1999; Solbrække 2006). Att bli identifierad som uppfyllande kriterierna för arbetsidealet av arbetsgivare och av arbetskollegor kan därför ge den enskilde arbetstagaren en fördelaktig och stark position i organisationens kärna (Rees & Garnsey 2003). Det motsatta förhållandet, att misslyckas med att uppfylla kraven, innebär vad bland andra Rosabeth Moss Kanter (1977) benämnt begränsade möjlighetsstrukturer, det vill säga kringskurna möjligheter till karriär och utveckling.

Tidigare forskning har åskådliggjort hur arbetsideal, i kombination dels med föreställningar om feminin respektive maskulin kompetens samt dels med förväntningar på kvinnors och mäns uppträdande i enlighet med dessa föreställningar, gynnat män på kvinnors bekostnad och bidragit till kvinnors underordning i arbetslivet (Acker 1990; Solbrække 2006; Tienari, Quack & Theobald 2002). Tidigare forskning har dessutom framställt både farhågor och förhoppningar rörande betydelsen av det nya arbetslivets yrkesmässiga krav för kvinnors karriärer (Berner 2003; Blomqvist 1994; Kelan 2008).

De yrkesmässiga kraven vilka rapporten synliggör handlar om uppträdanden som kan sammanfattas i uttrycken "man måste sälja sig själv" och "man måste ta för sig". Kan dessa yrkesmässiga krav tolkas såsom befrämjande eller missgyn-

nande antingen kvinnors eller mäns karriärer? Avsikten med den här rapporten är att belysa denna fråga utifrån en kvalitativ studie av IT-konsultbranschen.

På vilket sätt kan då de yrkesmässiga kraven på att sälja sig själv och ta för sig sägas vara karaktäristiska för något som kan betecknas som "det nya arbetslivet"? Först måste klargöras hur uttrycket "det nya arbetslivet" används.

Det nya arbetslivet

Uttrycket "det nya arbetslivet" används inledningsvis för att ringa in den här rapportens fokus och för att placera in rapporten i en forskningstradition vilken belyser utvecklingstendenserna i det tidiga 2000-talets svenska och västerländska arbetsliv.

Det empiriska materialet som rapportens analys bygger på; intervjuer med arbetstagare på tre IT-konsultföretag i Stockholm, kan betecknas som en del av "det nya arbetslivet" då det är hämtat från en relativt ny, ung bransch på arbetsmarknaden (Allvin m fl 2006, s 19; Roman 1995, s 232). IT-konsultbranschen är dessutom en del av ett fenomen på arbetsmarknaden som ökar i omfattning, nämligen organisationers behovsstyrda inhyrning av externa experter (Augustsson & Sandberg 2003, s 188; Furusten & Werr 2005a, s 1). Rapporten knyter därutöver an till begreppet 'social kompetens'; ett begrepp som under de senaste åren har fått stort genomslag både inom den allmänna debatten och den akademiska diskussionen om det nya arbetslivet (Abrahamsson 2002, s 43).

Syftet med urvalet, att studera just IT-konsultföretag, har emellertid framförallt grundats i en tanke om att det är en typ av företag som uppvisar vissa kännetecken vilka förstås som typiska för det nya arbetslivet (Maravelias 2003, s 554). Rapportens empiriska material knyter nämligen an till centrala diskussioner om "det nya arbetslivets" allra mest karaktäristiska särdrag; den organisatoriska avregleringen och individualiseringen av arbetet. Rapportens fokus är de informella normer, yrkesmässiga krav och arbetsideal som växer fram i sådana avreglerade och individualiserade arbetsorganisationer.

Organisatorisk avreglering innebär att arbetsgivaren minskar den tidsmässiga, uppgiftsmässiga och rumsliga regleringen av arbetstagarnas verksamhet i syfte att skapa en flexibel och konkurrenskraftig organisation med kapacitet att anpassas och agera i relation till en alltmer komplex och oförutsägbar omgivning (Allvin m fl 2006, s 17; Hanson 2004, s 41; Karlsson & Eriksson 2000, s 19).¹ Så här förklarar Allvin m fl (2006, s 17) avreglering i arbetsorganisationer:

För arbeten där kraven inte är givna, där målen inte är klart definierade eller där definierandet istället är en del av arbetet, har det traditionella organisatoriska regelverket blivit mer avslappnat, i vissa fall t.o.m. avreglerats. Istället har det utvecklats nya regler och normer som förutsätter att

¹ Flera olika typer av flexibilitet brukar nämnas som karaktäristiska för avreglerade organisationer. *Funktionell flexibilitet* avser upplösning av en uppgiftsmässig reglering. *Arbetsplatsflexibilitet* avser upplösning av arbetsplatsens rumsliga gränser. *Arbetsidsflexibilitet* avser en upplösning av en tydligt avgränsad arbetstid och av arbetets tidsmässiga gränser (Hanson 2004, s 12).

individerna själva kontinuerligt ska anpassa sitt arbete till de föränderliga krav som ställs på det (Allvin m fl 2006, s 17).

Arbetsförhållanden karaktäriserade av avreglering kan förstås som speciellt framträdande i kunskapsintensiva företag (Allvin m fl 1998, s 3; Holmberg & Strannegård 2002; Lundqvist 2001). Uttrycket ”kunskapsintensiva företag” omfattar bland annat IT-konsultföretag karaktäriserade av problemlösning, kundorientering, starkt individberoende samt hög grad av självständighet och utbildningsnivå hos flertalet anställda (Alvesson 2000, s 13-15; Blomqvist 1994, s 13; Härenstam m fl 2000, s 91). IT-konsultföretag torde sålunda kunna betraktas som representativa för det så kallade nya arbetslivet.

Analysen i den här rapporten kommer inte explicit att ägnas åt att påvisa att de tre studerade IT-konsultföretagen korrekt kan beskrivas som avreglerade även om analysen av de yrkesmässiga kraven implicit stödjer detta påstående. Att organisationerna kan beskrivas som avreglerade har dessutom synliggjorts i analyser i andra sammanhang (Peterson 2005; 2007b). Resonemanget om yrkesmässiga krav i avreglerade arbetsorganisationer utvecklas ytterligare i nästa kapitel.

Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med rapporten är att synliggöra yrkesmässiga krav på arbetstagarna i det nya arbetslivet utifrån ett könsperspektiv. Analysen av det empiriska materialet utgår från tre frågeställningar. Den mest grundläggande av dessa frågeställningar är:

- (i) Vilka yrkesmässiga krav förhåller sig de intervjuade IT-konsulterna till?

Den här frågeställningen är knuten till tidigare forskning om yrkesmässiga krav i det nya arbetslivet. Frågan syftar till att belysa om de yrkesmässiga kraven som IT-konsulterna förhåller sig till kan betecknas såsom typiska för ”det nya arbetslivet”. Mot bakgrund av att ett könsperspektiv anläggs i analysen syftar dessutom frågan till att synliggöra hur de här yrkesmässiga kraven kan förstås i relation till föreställningar om feminin och maskulin kompetens.

Det mer specifika syftet med rapporten är att belysa i vilken utsträckning de yrkesmässiga kraven kan förstås såsom influerande (befrämjande eller missgynnande) kvinnors möjligheter till professionell karriär som IT-konsult. Ett sätt att närma sig frågan om de yrkesmässiga kravens inflytande över kvinnors och mäns karriärmöjligheter är genom att synliggöra relationen mellan de yrkesmässiga kraven på IT-konsulterna, stereotyper föreställningar om feminin och maskulin kompetens samt förväntningar på kvinnor och män att uppträda kvinnligt och manligt i enlighet med dessa föreställningar. Resonemanget knyts i den här rapporten ihop genom de sociologiska tolkningsramarna. Dessa ramar utgör inte en plattform för en analys av hur kvinnor och män *är*, utan snarare för hur kvinnors och mäns handlingsutrymme och förhållningssätt begränsas av föreställningar om, och förväntningar på, ett lämpligt och passande uppträdande för kvinnor respektive män; så kallat könskonsekvent eller könskonsistent uppträdande (Bird 2003; Kvande 1999; Wahl 2003, s 216; West & Zimmerman 1987). Rapportens andra och tredje frågeställning ska förstås utifrån detta perspektiv:

- (ii) Hur förhåller sig de intervjuade kvinnorna (och i vissa avseenden männen) till de yrkesmässiga kraven i IT-konsultbranschen i relation till föreställningar om den egna förmågan att leva upp till kraven?
- (iii) Hur förhåller sig de intervjuade kvinnorna till de yrkesmässiga kraven i IT-konsultbranschen i relation till omgivningens förväntningar?

Rapportens disposition

Rapporten fortsätter med ett kapitel med teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning. Där presenteras mer ingående de yrkesmässiga kraven på arbetstagar-
na i "det nya arbetslivet" som tidigare forskning har lyft fram. I detta kapitel redovisas även tidigare forskning om betydelsen av yrkesmässiga krav för könsordningen i arbetsorganisationer, det vill säga om betydelsen för det som hittills traditionellt varit mäns överordning och kvinnors underordning. Syftet med teoretikapitlet är inte att presentera en genomgång av all tidigare forskning på området utan snarare att introducera analysbegrepp och verktyg vilka kan användas för att tolka och förstå det empiriska materialet och besvara de tre frågeställningarna. Därpå följer kapitlet om metodologiska utgångspunkter. Där beskrivs det empiriska materialet mer ingående liksom urvalsförfarande och genomförande av intervjuerna.

Efter metodkapitlet följer ett kort kapitel som lyfter fram yrkesmässiga krav på IT-konsulter formulerade i platsannonser. Syftet med att i detta kapitel introducera de yrkesmässiga kraven på IT-konsulter på ett alternativt sätt är att inledningsvis göra läsaren av rapporten bekant med det empiriska fältet och de ideal som präglar yrkesgruppen. Materialet som presenteras i detta korta kapitel används emellertid inte för att besvara rapportens frågeställningar. Avsikten är framförallt att visa att de yrkesmässiga kraven som förekom i intervjuerna med IT-konsulterna inte var unika för dessa tre IT-konsultföretag. Det rör sig snarare om arbetsideal som genomsyrar branschen i stort. Platsannonserna illustrerar detta.

Efter detta följer ett kapitel med resultaten av intervjustudien och analysen av resultaten uppdelade i tre avsnitt. Det första av dessa tre avsnitt besvarar frågeställning (i) då det ringar in de yrkesmässiga kraven på IT-konsulterna med hjälp av begreppet "konsultmässighet" och uttrycken "man måste sälja sig själv" samt "man måste ta för sig". Avsnittet berör även hur de här yrkesmässiga kraven kan förstås i relation till föreställningar om feminin och maskulin kompetens. Här möter läsaren citat hämtade från intervjuer med både män och kvinnor vilka arbetade som IT-konsulter. Redan i detta avsnitt antyds kvinnornas och männens skilda förhållningssätt till de yrkesmässiga kraven då kvinnornas reflektioner runt kraven avspeglar ogillande, avståndstagande och tvekan. I detta första avsnitt indikeras således svaret på frågeställning (ii).

I de två därpå följande avsnitten ligger fokus på intervjuerna med kvinnorna som arbetade som IT-konsulter i syfte att besvara frågeställning (ii) och (iii). I dessa intervjuer framkom kvinnornas tveksamma, komplicerade och motsägelsefulla professionella positionering och förhållningssätt till kraven. Det första av dessa två avsnitt belyser kvinnornas problematiska förhållningssätt till de yrkes-

mässiga kraven utifrån deras berättelser om bristande självtillit. I det tredje och sista resultat- och analysavsnittet tas analysen ett steg längre och kvinnornas problematiska förhållningssätt till de yrkesmässiga kraven relateras till deras upplevelser av arbetet i en mansdominerad bransch. Här diskuteras omgivningens betydelse för kvinnornas förhållningssätt. Medan de två sista analysavsnitten fokuserar på intervjuerna med kvinnorna kontrasteras deras berättelser med några exempel på männen, betydligt mindre tveksamma, förhållningssätt till kraven.

Rapporten avslutas med några sammanfattande reflektioner rörande tolkningarna och resultaten.

Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning

Yrkesmässiga krav i det nya arbetslivet

Den här rapporten bidrar med kunskap om yrkesmässiga krav i arbetsorganisationer karakteriserade av individualisering och avreglering. För arbetstagarna innebär avreglering, vilken presenterades i rapportens inledning, ökad självständighet, utökat ansvar och höga krav på att vara flexibla och initiativtagande (Allvin m fl 1998, s 5). Avregleringen förutsätter att arbetsgivarna stimulerar arbetstagarnas förmåga att vara självständiga och flexibla med avseende på arbetsuppgifter och arbetstid genom bland annat en decentralisering av beslut och ansvar. Arbetstagarna får i avreglerade organisationer i stor utsträckning arbetsgivarens förtroende att fatta strategiska beslut och sköta det dagliga arbetet utan regelbunden kontroll eller vägledning (Adler 2001; Allvin m fl 2006, s 17; Grönlund 2004). Organisatorisk avreglering innebär således en individualisering av arbetet i betydelsen att ansvaret för arbetets planering och genomförande förskjuts från chef och överordnad till anställd och utförare (Allvin m fl 1998, s 6; Allvin m fl 1999; Davies & Mathieu 2005, s 22-23). Så här förklarar Michael Allvin (2004) utvecklingen på arbetsmarknaden mot ett alltmer individualiserat arbete:

Labour is being deregulated and the individual is increasingly expected to initiate, plan, control and take responsibility for her own labour. [...] As a consequence, workers have gradually been forced to operate in a more conscious way as self-reliant individuals (Allvin 2004, s 23-24).

De yrkesmässiga kraven på arbetstagare i avreglerade organisationer med en hög grad av individualisering inbegriper dessutom att ta ansvar för sociala relationer och för att ta initiativ till att skapa och upprätthålla sociala relationer med omvärlden (Allvin m fl 2006, s 38; Allvin m fl 1999, s 16-17; Allvin m fl 1998, s 6).

Christine Roman (1995) lyfter fram att yrkesmässiga krav på arbetstagare i avreglerade kunskapsföretag involverar social kompetens i betydelsen god kommunikativ förmåga, lyhördhet, utstrålning och förmåga att inge förtroende. Roman (1995) beskriver vidare arbetstagare i kunskapsföretag som "[...] förbindel­selänken mellan kunskapsföretaget och kundföretaget" (Roman 1995, s 238). En allt större andel av en tjänsts värde avgörs således av individuella kompetenser, färdigheter och egenskaper hos arbetstagaren. Duktiga och engagerade medarbetare blir därför en viktig konkurrenskraft i det nya arbetslivet (Löwstedt & Stymme 2002, s 22; Magnusson 1999, s 30). Den här aspekten av individualise­ringen, tillsammans med ökad konkurrens och kundorientering, har fått forskare att föreslå att uttrycket "att sälja sig själv" kan tolkas som sammanfattande yrkesmässiga krav på arbetstagare i det nya arbetslivet (Allvin m fl 2006, s 38).

Staffan Furusten (2005; 2004) har lyft fram förmågan att sälja sig själv som central i just en konsultroll. Furustens analyser grundar sig på intervjuer med köpare och säljare av managementkonsulttjänster och hans forskning är synnerligen relevant för att belysa IT-konsulters arbetsvillkor och yrkesmässiga krav på IT-konsulter. Trots att de yrkesmässiga kraven på managementkonsulter skiljer sig från de krav som ställs på IT-konsulter, då de inte involverar samma typ av tekniska kompetens, ställs i stort sett samma krav på de båda yrkesgruppernas sociala kompetens eftersom dessa krav är förknippade med själva konsultrollen. Furusten generaliserar också själv i vissa avseenden och talar övergripande om gruppen experter som arbetar på konsultbasis. Han beskriver exempelvis på följande sätt hur viktig förmågan att sälja är för en konsult:

To have the capacity to sell oneself and the firm one represents is also said to be one of the most important criteria that has to be met by anyone who wants to work as an expert on a consulting basis (Furusten 2004, s 231).

Enligt Furusten är den här kompetensen nödvändig så till vida att det inte är tillräckligt med enbart en teknisk kompetens eller formell utbildning för att kunna arbeta som expert på konsultbasis. Om den sociala färdigheten att kunna sälja tjänster saknas blir det ingen affär (Furusten 2005, s 177). Det är därför avgörande för deras karriär hur konsulterna presenterar sig själva inför kunden:

Those who manage to sell will succeed, whereas those who do not will fail, no matter how high their technical or documented competencies are (Furusten 2004, s 249).

Mer specifikt menar Furusten att de yrkesmässiga kraven på konsulten att sälja sig själv innebär att presentera sig själv som en förtroendeingivande och kompetent expert:

To some extent, presenting oneself as a consultant is about building an image of an entrepreneurial, versatile, and competent professional (Furusten 2004, s 233)

Anledningen till att det för konsulten är så viktigt att sälja sig själv är enligt Furusten att förtroendeskapandet individualiserats i konsultföretagen på så sätt att det är upp till arbetstagaren, den enskilda konsulten, att skapa och upprätthålla kundernas förtroende i mötet med dessa. Centralt i detta förtroendeskapande är konsultens sätt att presentera sig själv, sitt företag och sina tjänster (Furusten 2004, s 232-234; Furusten & Werr 2005a; Davies & Mathieu 2005). Den typ av

förtroende det handlar om är således ett förtroende som byggs upp i en mellanmänsklig, personlig och ömsesidig relation mellan konsult och kund, mellan säljare och köpare (Furusten & Werr 2005b; Adler 2001, s 218). I uppbyggandet av denna förtroenderelation är konsultens personliga egenskaper centrala:

According to the consultants themselves, the capacities needed are more individual and have much to do with their social and business talent and individual personality [...] (Furusten 2004, s 243).

Heather Dryburgh (1999) använder på ett liknande sätt uttrycket "impression management" för att beskriva centrala yrkesmässiga krav på ingenjörstudenter:

[...] engineering students learn how to manage others' impression of them as professionals to gain their trust and confidence (Dryburgh 1999, s 664).

Den här typen av kompetens går enligt konsulterna i Furustens studie inte att lära sig på traditionell väg, då det bland annat handlar om att som konsult ha en stark personlighet och stort självförtroende (Furusten 2004, s 243):

[...] the most crucial dimension of management consultancy work, that of knowing how to sell projects, cannot be taught in schools (Furusten 2004, s 247).

Kari Nyheim Solbrække (2006) betonar likaså vikten av att arbetstagare i det nya arbetslivet på ett fördelaktigt sätt kan hantera sociala relationer. I hennes studie av den norska reklambranschen framställs hemligheten bakom professionell framgång vara en kombination av att vara talangfull, kunna presentera sig som talangfull och samtidigt bli erkänd såsom talangfull av omgivningen. Utan den sociala förmågan att vinna omgivningens förtroende och erkännande är talangen inte mycket värd enligt Solbrække (2006, s 50).

Situationen för en IT-konsult, och kraven på arbetstagare i en konsultorganisation att på detta sätt "sälja sig själv", kan i viss utsträckning jämföras med kraven vilka ställs på en arbetslös person i det nya arbetslivet. Jämförelsen är möjlig att göra i termer av "employability" ('anställningsbarhet'), ett begrepp som blivit en alltmer central del av en europeisk arbetsmarknadsdiskurs under de senaste decennierna (Garsten & Jacobsson 2004a, s 1; Garsten 2004, s 157). Begreppet har sitt ursprung i uppluckringen av tillsvidareanställningens trygghet och de ökade kraven på arbetstagarens livslånga lärande, ständiga uppdatering av kompetens och individualiserade ansvar för att fortsätta vara attraktiv och anställningsbar på arbetsmarknaden (Garsten & Jacobsson 2004a, s 2). Christina Garsten och Kerstin Jacobsson, vilka använder begreppet 'employability' i sin forskning, förklarar vad det åsyftar på följande sätt:

Employability implies both education, training and, in the case of unemployment, activation, and being able to market and 'sell' oneself in a competitive labour market (Garsten & Jacobsson 2004b, s 277).

I den här beskrivningen antyds anledningen till att yrkesmässiga krav på att "marknadsföra sig själv" och "sälja sig själv" blivit allt viktigare; nämligen konkurrenssituationen på arbetsmarknaden (Allvin m fl 2006, s 12). Garsten och Jacobsson betonar även att begreppet "employability" inte bara är användbart för förståelse av arbetslösas villkor utan dessutom för att begripliggöra kraven på arbetstagare att förbli konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden (Garsten & Jacobsson 2004a, s 11; Garsten & Jacobsson 2004b, s 275, 281). I beskrivningen av vad

som krävs av arbetstagarna för att de ska kunna fortsätta vara anställningsbara ("employable") lyfter Garsten och Jacobsson fram, i likhet med Furusten (2004; 2005), betydelsen av en kompetens utöver den formella yrkesutbildningen:

It is clear that it is not enough to have appropriate education and training. A number of other qualities and attitudes are required too: the maintenance and development of employability requires an open-mindedness towards change. It requires adaptability, flexibility, learning capacity, and generally a reflexive attitude towards one's work, worklife and role in the labour market at large. [...] Entrepreneurship, and enterprising attitude, initiative, and the ability to sell oneself are other important characteristics (Garsten & Jacobsson 2004b, s 277; Garsten & Jacobsson 2004a, s 11).

De yrkesmässiga kraven som ställs på arbetstagarna i det nya arbetslivet tycks sålunda kunna särskiljas i två distinkta delar; en del handlar om en teknisk kompetens kopplad till en formell utbildning medan den andra delen handlar om en social kompetens kopplad till hur individen fungerar i en grupp och i relation till andra individer (Knocke m fl 2003, s 19-20). Pernilla Bolander (2002), som forskat om rekrytering av IT-konsulter, skriver också om dessa så kallade "två bitar" som används för att ringa in en konsults kompetens i samband med rekrytering av just IT-konsulter (Furusten 2005, s 172; Kelan 2008; Knocke m fl 2003, s 18; Roman 1995, s. 238). Bolander kallar de två bitarna "kompetensbiten" och "den sociala biten":

Kompetensbiten handlade om teoretisk och praktisk kunskap som var direkt knuten till utförandet av arbetsuppgifterna och som kandidaten förvärvat genom utbildning och tidigare erfarenhet. För att beskriva hur kandidaten skulle fungera socialt användes ibland begreppet "konsultativt beteende". [...] Det konsultativa beteendet var särskilt relevant i relation till kunden och man ställde sig ofta frågan "skulle vi kunna skicka ut honom eller henne till kund?" (Bolander 2002, s 31).

Fokus i den här rapporten ligger på yrkesmässiga krav på IT-konsulterna vilka rör social kompetens, inte teknisk kompetens. Som rapporten kommer att belysa finns det dock ett nära samband mellan hur konsulterna förhåller sig till dessa båda typer av kompetens. För en könad analys av de yrkesmässiga kraven på IT-konsulternas tekniska kompetens hänvisas till andra källor (Davies & Mathieu 2005; Peterson 2005; 2007a). Avgränsningen till social kompetens i rapporten motiveras med utgångspunkten i teorier om kvinnors förbättrade och förstärkta karriärmöjligheter i det nya arbetslivet vilka uteslutande rör hypoteser om en uppvärdering av den sociala kompetensen (Kelan 2008; Roman 1995, s 238).

Innan rapporten går vidare med att närmare redogöra för forskning om den här specifika hypotesen riktas uppmärksamheten i följande avsnitt mot mer grundläggande forskning om yrkesmässiga krav och könade arbetsideal.

Könade arbetsideal

Som inledningsvis redan nämnts konstituerar yrkesmässiga krav så kallade arbetsideal, det vill säga normerande föreställningar om den ideala arbetstagaren. Trots att dessa arbetsideal oftast förstås och presenteras som könsneutrala i ar-

betslivet, det vill säga som inte relaterade till könskategorin, har forskare visat att de tvärtom många gånger är könade, alltså antingen maskulina eller feminina (Acker 1990; Rees & Garnsey 2003, s 555; Tienari, Quack & Theobald 2002).

Könade arbetsideal är relaterade till den så kallade könskodningen av arbetsuppgifter och yrken. Könskodning innebär att kollektiva föreställningar om feminina respektive maskulina egenskaper och kompetenser förknippas med arbetsuppgifter eller yrken med resultatet att yrken och arbetsuppgifter förstås och uppfattas som mer passande eller lämpliga för antingen kvinnor eller män (Britton 2000, s 424; Pettersson 2000, s 139).² Könade arbetsideal beskriver, eller föreskriver, således en arbetstagares nödvändiga kompetens och uppträdande i överensstämmelse med yrkets könskodning. Förenklat uttryckt föreskriver alltså könade arbetsideal, utöver arbetstagarens nödvändiga kompetens, också arbetstagarens nödvändiga kön. Den norska forskaren Bente Rasmussen (2001) formulerar resonemanget på följande sätt:

Studies of gender and skills have shown how the socially constructed nature of skills includes a strong association between the gender of workers and particular skills (Rasmussen 2001, s 293).

Maskulina arbetsideal belönar egenskaper förknippade med stereotyp maskulinitet; auktoritet, ambition, tävlingsinriktning, aggression, individualism och självtillräcklighet. Utmärkande för maskulina arbetsideal kan dessutom vara betydelsen av rörlighet och en livssituation utan primärt ansvar för hushållsarbete och barnomsorg (Acker 1990; Acker 1992, s 257; Collinson & Hearn 2001; Salminen-Karlsson 2003). Nancy Fondas (1997) sammanfattar stereotyp, hegemonisk maskulinitet på följande sätt:

[...] traits culturally ascribed to men include an ability to be impersonal, self-interested, efficient, hierarchical, though minded, and assertive; an interest in taking charge, control, and domination; a capacity to ignore personal, emotional considerations in order to succeed; a proclivity to rely on standardized or "objective" codes for judgment and evaluation of others; and a heroic orientation toward task accomplishment and a continual effort to act on the world and become something new or other (Fondas 1997, s 260).

Ytterligare en aspekt av det maskulina arbetsidealet som forskare lyft fram är teknisk kompetens (Collinson & Hearn 2001; Wright 1996). Män har beskrivits identifiera sig med teknik och vara stolta över teknisk kompetens vilket formar deras individuella identitet. Det omvända förhållandet har också beskrivits; att kulturer på teknikdominerade arbetsplatser formas av maskulinitetskonstruktioner (Håpnæs & Sörensen 1995; Kendall 2000). Annika Härenstam m fl (2000) menar till exempel att:

Den nya tekniken har ett manligt färgat symbolvärde. Den är definierad som en maskulin domän (Härenstam m fl 2000, s 92).

² Observera att min användning av begreppen 'feminin' och 'maskulin' respektive 'kvinnligt' och 'manligt' ska förstås i enlighet med Fondas (1997) förklaring: "When something is labelled *masculine* or *feminine*, it does not necessarily relate to the intrinsic characteristics of actual men or women; it is however, culturally associated with the categories *male* and *female*" (Fondas 1997, s 260. Kursiv i original).

Med utgångspunkt i detta antagande, om att den nya informations- och kommunikationstekniken är könskodad som maskulin, kan arbetsidealerna inom IT-branschen förväntas uppvisa företrädesvis maskulina kännetecken. Det finns emellertid forskare som presenterat hypotesen om att det finns yrkesmässiga krav vilka utmanar det tekniskt dominerade arbetsidealets maskulina prägel i det nya arbetslivet (Kelan 2008; Roman 1995, s 238). Avsnittet "Ett könsperspektiv på det nya arbetslivets yrkesmässiga krav" längre fram i rapporten redogör för just forskning som föreslagit att det maskulina arbetsidealet utmanas av yrkesmässiga krav relaterade till feminin kompetens.

Då rapportens empiriska material utgörs av intervjuer med arbetstagare inom IT-branschen är det motiverat att i detta sammanhang nämna tidigare forskning som lyft fram förekomsten av bilden av den tekniskt fascinerade men asociala "nörden" eller "hackern" inom denna bransch (Håpnes & Sörensen 1995; Kendall 2000; Wright 1996, s 84). Bilden av "nörden" eller "hackern" ska förstås som en extrem och marginaliserad, men inte desto mindre, maskulin bild (Mellström 1999, s 38). Bilden kan förstås som marginaliserad då den inte direkt sammanfaller med föreställningar om den hegemoniska maskulinitet som beskrivits ovan (Connell 1995; Kendall 2000). Att "nörden" ändock är en maskulin bild avgörs av själva kärnan i fenomenet; att helt gå upp i och ägna all sin tid åt teknik, vilket har betraktats som ett maskulint särdrag (Sundin 2002b, s 37-38). Oaktat att termen "nörd" kan uppfattas som nedsättande symboliserar den samtidigt överlägsen teknisk kompetens och makt över tekniken vilket resulterar i omgivningens respekt (Mellström 1999, s 83). Inom vissa yrken, branscher och företag kan därför arbetsidealet förväntas formas i linje med föreställningar om den tekniske "nörden" (Kendall 2000, s 262; Wajcman 1991).

Kopplingen mellan maskulinitet och teknik har sitt ursprung i den stereotypa könsdikotomin som, enligt Wendy Faulkner, handlar om:

[...] distinktionen mellan att vara inriktad på människor och att vara inriktad på maskiner – en version av den sociologiska distinktionen mellan kvinnlig känslsamhet och manlig instrumentalitet (Faulkner 2003, s 33).

Feminina arbetsideal utmärks således, i direkt kontrast till de maskulina arbetsidealerna, av yrkesmässiga krav på kompetens och egenskaper förknippade med föreställningar om stereotypt feminina värden, det vill säga framförallt social och emotionell kompetens av olika slag. Tidigare forskning har lyft fram följande som några aspekter av denna typ av kompetens; kommunikationsförmåga, lyhördhet för andras behov och önsknings, gruppinriktning, omsorgs- och ansvarsrationalitet, mål- och värderingsinriktat arbetssätt samt ett socialt ansvarstagande och en förmåga att lösa konflikter och skapa en trevlig och avslappnad atmosfär på arbetsplatsen och i arbetsgruppen (Benschop & Doorewaard 1998a; Metcalfe & Linstead 2003; Ramsay & Parker 1992; Rosener 1990; Sundin 2002a).³ Fondas (1997) redogör för den feminina kompetensen på det här sättet:

³ Definitionerna av vad social kompetens innebär är många och skiftande. Själva kärnan i dessa definitioner ringar dock in samma egenskaper och förmågor; emotionell kompetens rörande hanterandet av egna och andras känslor och upplevelser samt god kommunikations- och interaktionsförmåga (Kelan 2008). I den här rapporten framkommer efter hand vilken betydelse informanterna lade i uttrycket "social kompetens", det vill säga den i kontexten aktuella definitionen.

[...] most researchers credit females with some or all of the following qualities: empathy, helpfulness, caring, and nurturance; interpersonal sensitivity, attentiveness to and acceptance of others, responsiveness to their needs and motivations; and orientation toward the collective interest and toward integrative goals such as group cohesiveness and stability; a preference for open, egalitarian, and cooperative relationships, rather than hierarchical ones; and an interest in actualizing values and relationships of great importance to community (Fondas 1997, s 260).

Rasmussen (2004) förklarar på följande sätt hur föreställningarna om feminin kompetens påverkar hur arbetsgivare ser på kvinnor som arbetstagare:

When women are assumed to have certain social skills and natural abilities for emotional work, these skills and abilities are assumed to be available for use by the employer when women are hired (Rasmussen 2004, s 511).

Den typen av kompetens, som tillskrivits kvinnor, har traditionellt efterfrågats inom service- och tjänsteyrken vilka följaktligen kommit att karaktäriseras av feminina arbetsideal (Rasmussen 2001). Maskulina arbetsideal däremot har skildrats som dominerande inom bland annat tekniska yrken. Maskulina arbetsideal har dessutom mer eller mindre framställts som synonyma med ledarskaps- och entreprenörsideal (Sundin 2002b; Wahl 1996). Ylva Elvin-Nowak och Heléne Thomsson (2004) lyfter bland annat fram att egenskaper vilka förstås som maskulina i arbetslivet ofta är:

[...] samma som traditionella krav på en god ledare. Maskulinitetskraven brukar i organisationsforskning definieras i termer av tuffhet, framåtanda, tävlingsinriktning, rationellt och logiskt tänkande, men också i termer av entreprenörskap och kreativitet (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 59-60).

Förutom att arbetsideal inom olika yrken kan vara antingen feminina eller maskulina kan även arbetsideal vara könade på så sätt att de ligger till grund för olika yrkesmässiga krav på kvinnor och män vilka befinner sig inom samma yrke. Arlie Hochschild (1983) har belyst fenomenet med två olika arbetsideal, ett för kvinnor och ett för män, inom samma yrke. Hon skildrar hur arbetsidealet för kabinpersonal ställer krav på kvinnors emotionella kompetens som flygvärdinnor emedan kraven på männen inom samma yrke betonar vikten av upprätthållandet av disciplinär ordning (Hochschild 1983, s 175). Kristina Eriksson (2003, s 121) beskriver liknande resultat i sin studie av läkaryrket. Enligt Eriksson sammanfaller; "[...] normer för läkarskap och manlighet" medan; "[...] normer för läkarskap och kvinnlighet krockar" (Eriksson 2003, s 348). Informanterna i Erikssons studie framställde de yrkesmässiga kraven på läkare (utöver kraven på medicinsk kompetens) i termer av att ha pondus och auktoritet samt vara beslutsam och handlingskraftig (Eriksson 2003, s 120) samtidigt som kvinnorna förväntades undvika så kallade "manliga manér" som att vara "arg" och ha en "aggressiv framtoning" (Eriksson 2003, s 130). Eriksson skildrar hur kvinnorna inom yrket vinner uppskattning då de framställer sig som mindre kompetenta samt uppträder i enlighet med könsföreställningar om; "[...] den lilla svaga och hjälplösa kvinnan som kan hämta hjälp hos den stora, starka och kompetenta mannen när situationen kräver det" (Eriksson 2003, s 131) i skarp kontrast till det maskulina ar-

betsidealet. Erikssons slutsats rörande läkarskapsideal blir att läkarna; "[...] förhåller sig inte till ett utan två läkarskapsideal – ett för män och ett för kvinnor [...]" (Eriksson 2003, s 121).

Som den här framställningen redan låtit påskina går förekomsten av könade arbetsideal hand i hand dels med upprätthållandet av en dikotomisering av de två könen, dels av kvinnors underordning och mäns överordning (Hirdman 1988; West & Zimmerman 1987). Kvinnors underordnade positioner i förhållande till män på arbetsmarknaden, åskådliggjorda i bland annat löneskillnader (SCB 2006, s 72-78), kan delvis förklaras genom förekomsten av könade arbetsideal. Till saken hör nämligen att de feminina egenskaperna eller kvaliteterna generellt och traditionellt har nedvärderats på bekostnad av de maskulina enligt följande:

[...] asymmetrical cultural evaluations of the categories male and female have created the idea that feminine traits are of lesser value, subordinate, and suppressed with respect to masculine qualities (Fondas 1997, s 260).

Ytterligare en dimension rörande föreställningar om feminin och maskulin kompetens i relation till yrkesmässiga krav bör tas i beaktande för att till fullo förstå logiken rörande könade arbetsideal. Boel Berner (2003) framhåller att:

Många av de önskvärda "feminina" dragen har sitt ursprung i kvinnors traditionella hantering av underordning och ensamansvar. Man kan säga att kvinnorna förväntas "göra inlevelse" så att männen kan "göra dominans" (Berner 2003, s 189).

Ett annat sätt att uttrycka liknande resonemang är att konstruktionen av kön (och av könade arbetsideal) innebär att män "gör dominans" i relation till kvinnor och att kvinnor "gör underordning" i relation till män (West & Zimmerman 1987, s 146). Samma resonemang, rörande framväxten av feminin kompetens som relaterad till kvinnors underordning, för Silvia Gherardi (1994):

The attributes of femininity are ingrained in the subordination relationship: caring, compassion, willingness to please others, generosity, sensitivity, solidarity, nurturing, emotionality and so on. These attributes are also shared by other categories of people when they are marginalized or dependent: they are the attributes of the powerless [...] (Gherardi 1994, s 597).

Könade arbetsideal ska följaktligen, liksom övriga processer och fenomen relaterade till kön i samhället, förstås i förhållande till *skillnad* och *makt*. Makt är bland annat relevant för könade arbetsideal på så sätt att det är de mest inflytelserika i en arbetsorganisation som också är de med tolkningsföreträde rörande definitionen av arbetsidealet (Gunnarsson 1994, s 12; Knocke m fl 2003, s 38). Hur makt kommer till uttryck på olika sätt i arbetslivet genom könade arbetsideal åskådliggörs i rapportens nästa avsnitt där ytterligare fördjupning i tidigare forskning i ämnet görs. Betydelsen av könade arbetsideal handlar i synnerhet om att skillnader i materiella och sociala förutsättningar skapar skilda beteenden och strategier hos kvinnor och män, inte tvärtom (West & Zimmerman 1987, s 137-139).

Betydelsen av könade arbetsideal för kvinnor och män i arbetslivet

I föregående avsnitt lades grunden till en analys av yrkesmässiga krav ur ett könsperspektiv som kan belysa huruvida de yrkesmässiga kraven på IT-konsulter kan förstås såsom konstituerande ett könat arbetsideal och i så fall om detta könade arbetsideal kan förstås såsom feminint eller maskulint. Den här rapporten syftar dock även till att diskutera hur i synnerhet kvinnorna förhåller sig till de yrkesmässiga kraven (frågeställning ii och iii). Ett sådant perspektiv kan bidra till att belysa i vilken utsträckning de yrkesmässiga kraven kan förstås som influerande (befrämjande eller missgynnande) kvinnornas möjligheter till en professionell karriär som IT-konsult. För att kunna diskutera dessa frågeställningar presenteras i detta och nästa avsnitt därför ytterligare analytiska begrepp och verktyg som förtydligar och fördjupar förståelsen av könade arbetsideals betydelse för kvinnor (och män) i arbetslivet.

Det som skulle kunna förstås som arbetstagarnas individuella förutsättningar, och som ofta uppfattas så av individen själv (Davies & Mathieu 2005; Magnusson 1996b, s 44) analyseras emellertid i rapporten utifrån ett sociologiskt och socialkonstruktivistiskt könsperspektiv, det vill säga inte med fokus på individens medfödda egenskaper och upptränade förmågor. Istället uppmärksammar rapporten hur uppfattningar och upplevelser av individuella förutsättningar kan tolkas som präglade av våra stereotypa föreställningar om feminin och maskulin kompetens och av förväntningar på kvinnor och män att uppträda kvinnligt och manligt i överensstämmelse med dessa föreställningar (Bird 2003; Kvande 1999; West & Zimmerman 1987).

I rapporten används begreppet 'positionering' för att beteckna hur informanterna på olika sätt förhöll sig till ett IT-konsultideal. Begreppet 'positionering' är ett verb som är härlett från substantivet 'position'. Ett grundläggande sociologiskt antagande är att människors olika positioner i samhället förser dem med olika maktresurser, begränsar deras handlingar samt gör vissa handlingar möjliga. Vi handlar och talar utifrån olika positioner på olika arenor i samhället, till exempel som en arbetstagare på en arbetsplats eller som en medlem i ett hushåll (Ahrne, Roman & Franzén 2003, s 14-15). Att tolka intervjuer med hjälp av 'positionering' innebär att studera hur informanter hävdar, intar, accepterar men också avvisar positioner (och därigenom placerar sig själva i relation till en viss kategori eller grupp) istället för deras statiska innehav av olika positioner (Davies & Harré 1991 s 62; Dunford & Jones 2000; Fournier 1998, s 58; Wood & Kroger 2000). Själva positioneringen handlar om att placera sig själv som tillhörande en specifik kategori eller grupp och inte tillhörande en annan kategori (Eriksson 2003, s 120). Positionering handlar därför lika mycket om icke-tillhörighet till vissa kollektiv som om tillhörighet till vissa andra kollektiv (Davies & Harré 1991, s 47). Den formella position, som informanterna i den här rapporten har accepterat att tala utifrån i och med att de accepterat att intervjuas, är IT-konsultens position.

Hur vi väljer att presentera oss själva, vår livssituation liksom vår arbetssituation samt de val vi gör bidrar i intervjusituationen, liksom i andra vardagssitua-

tioner, till att producera bilder av oss själva som vi finner sanna och verklighetsnära men också smickrande och eftersträvansvärda (Solbrække 2006). Sätten vi väljer att presentera oss själva ska därför förstås som kontextbundna tolkningar färgade av normer, förväntningar och självbilder.

På en arbetslivsarena positionerar vi oss och andra framförallt i relation till det arbetsideal som definierar hur den ideale anställde ska vara, bete sig och tala. Arbetsidealet konstituerar därmed en eftersträvansvärd position på just den arenan. Positionering kan ske genom enkla utsagor om hur och vad vi är, såsom ”jag är...” eller ”jag är inte...”, till exempel ”jag är en IT-konsult”, men vi positionerar oss även genom mer implicita uttalanden om oss själva och om andra (Kelan 2008). Positionering sker dessutom genom yttre attribut som kläder och utseende (Eriksson 2003).

Nästan alla positioner i samhället omges av sociala överenskommelser och normer om idealt uppträdande, kvalifikationer och egenskaper som en person som hävdar positionen i fråga måste kunna uppvisa (Fournier 1999; Phoenix 2004). Ett hävdande av en professionell position i enlighet med ett arbetsideal kräver ett trovärdigt och övertygande iklädande av yrkesrollen och ett handlande konsistent i relation till denna roll (Hardy, Palmer & Phillips 2000; Watson 1995). Enligt Solbrække (2006) är till exempel kravet på att vara ”talangfull” inom reklambranschen snarare ett krav på att göra sig själv synlig såsom varandes talangfull, alltså att presentera sig själv, och därigenom positionera sig, som talangfull (Solbrække 2006, s 44-45).

I Elvin-Nowaks och Thomssons (2004) studie av framgångsrika kvinnor och män som gjort karriär som chefer beskrevs bilden av framgång, som både kvinnor och män strävade efter att anpassa sig till och uppnå, i termer av positionen ”duktig kille”. När författarna förklarar uttrycket lyfter de fram kraven på att ”synas” och ”vara tuff” på följande sätt:

Att leva upp till bilden av en ”duktig kille”, handlar inte om vem man är eller vilket kön man har. Det handlar snarare om position eller positionering. Det handlar om att bli betraktad på ett sätt som oundvikligen ger viss status och makt i sociala sammanhang. Att agera ”duktig kille” innebär att ha en position där det är tillåtet och förväntat att synas och märkas, ta för sig och begära ordet (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 59-60).

Det finns emellertid flera problem med positionering. Att inta en position är inte alltid okomplicerat. Då vi även blir positionerade av andra och våra positioner måste accepteras av omgivningen blir det till exempel inte möjligt för oss att hävda vilka positioner som helst (Hardy, Palmer & Phillips 2000, s 1234; Mumby & Stohl 1991; Potter & Wetherell 1987). Vi kan exempelvis bli positionerade utav omgivningen utifrån vår kropp (Eriksson 2003). Elvin-Nowak och Thomsson (2004) betonar dessutom betydelsen av omgivningens bekräftelse av att man är ambitiös och duktig för självbild och självkänsla, det vill säga för vår förmåga att själva positionera oss (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 30-34; Holmberg 1993, s 195; Solbrække 2006).

Ett annat problem med omgivningens betydelse för vår möjlighet att positionera oss involverar olika förväntningar på kvinnor och män, som arbetstagare, i relation till yrkesmässiga krav. Dessa förväntningar kan omvandlas till självuppfyllande profetior då de som förväntas uppfylla kraven ges möjligheter och ar-

betsuppgifter på ett annat sätt än de vilka inte förväntas göra så. Kvinnor förväntas exempelvis inte kunna leva upp till eller acceptera yrkesmässiga krav vilka konstituerar ett maskulint arbetsideal (Berner 2003, s 187). När förväntningar på kvinnor och män, grundade i stereotypa föreställningar om kvinnors och mäns skilda kompetenser, kombineras med könade arbetsideal leder det således till att kvinnor och män inte får samma möjligheter att nå olika typer av befattningar och positioner och göra karriär (Kanter 1977). Maskulina arbetsideal inom ett yrke eller i en arbetsorganisation försvårar på så sätt för kvinnor att positionera sig som professionella arbetstagare liksom för andra att se kvinnor som ideala arbetstagare (Benschop & Doorewaard 1998a, s 13; Kerfoot & Knights 1993, 1998; Trethewey 1999).

Inom forskningstraditionen vilken problematiserar teknik utifrån ett könsperspektiv har kvinnors svårigheter att positionera sig i tekniska, mansdominerade miljöer uppmärksammats (Faulkner 2003; Kvande 1999, s 314; Watts 2007, s 17; Robinson & McIlwee 1991, s 411). Anledningen till kvinnors problem med positionering är de maskulina arbetsidealerna som genomsyrar många tekniska arbetsmiljöer och likställer teknisk kompetens med maskulinitet (Abrahamsson 2000, s 127; Wright 1996). Rosemary Wright (1996) redogör på följande sätt för betydelsen av ett maskulint arbetsideal inom IT-branschen för kvinnorna:

Women in computer work do not fit the cultural mold. They're not male and generally, they're not engineers. These findings suggest that occupational masculinity may be acting as a deterrent to women *after* they are in the field, as well as before they enter. Indeed, it may be telling them through the occupational culture that they're deviant, [and] don't belong [...] (Wright 1996, s 91; kursiv i original).

Kvinnor förväntas inte vara tekniskt intresserade eller tekniskt begåvade och kan därför få svårare att positionera sig som tekniska experter då omgivningen kan ställa sig skeptisk till kvinnor som tekniska experter (Salminen-Karlsson 2003, s 230). Såväl kvinnor som män delar i allmänhet uppfattningen att män är mer tekniska och mer intresserade av teknik än kvinnor (Pettersson 1996; Gunnarsson 1994). Omgivningens förväntningar, exempelvis arbetsgivarens, på att män ska vara tekniskt intresserade kan bland annat leda till möjligheter för männen att ta del av teknisk vidareutbildning som inte erbjuds kvinnor (Abrahamsson 2000, s 127). För en kvinna kan detta också innebära uteslutning från sociala sammanhang där viktig information om till exempel befordringar och karriärmöjligheter förmedlas (Salminen-Karlsson 2003). Tekniken cementerar på så sätt ett maskulint arbetsideal som effektivt utesluter kvinnor (Faulkner 2003, s 39; Mellström 1999).

Enligt Faulkner (2003), som forskar om kvinnor och teknik, förstärks teknikens maskulina könskodning genom att de flesta tekniska experter är män (Faulkner 2003). Maskulina arbetsideal kan ha särskilt stor betydelse och inflytande inom mansdominerade arbetsmiljöer då män, enligt Sharon Bird (2003), har en benägenhet att vara; "[...] more concerned about other men's evaluations of whether they 'measure up' *as men*" (Bird 2003, s 596; kursiv i original). Detta resulterar i:

Men, therefore, are apt to try harder to appear appropriately masculine according to real and anticipated stereotypes and expectations in men-dominated work groups (Bird 2003, s 596).

Ett maskulint arbetsideal kan därmed få stor normativ betydelse och stort inflytande över arbetstagarnas uppträdande i kvantitativt mansdominerade organisationer. För män sammanfaller ofta (undantag finns) yrkesmässiga krav och krav gällande, som Bird (2003, s 596) formulerade det i citatet ovan; "[...] to appear appropriately masculine [...]" i arbetslivet. För kvinnor blir emellertid kraven på ett så kallat könskonsistent, "lämpligt" och "passande" uppträdande ett problem i arbetsmiljöer som genomsyras av maskulina arbetsideal (Bird 2003, s 584; West & Zimmerman 1987). Kvinnors svårigheter att positionera sig professionellt i organisatoriska kontexter där maskulina arbetsideal är förhärskande beror enligt Angela Trethewey på att; "Professional women are caught in a double-bind" (Trethewey 1999, s 425). Denna "double-bind" ("dubbelbindning") innebär ett dilemma för kvinnor då de förknippas med omvårdnad, beroende, passivitet och inkompetens medan män förknippas med styrka, förmåga och intelligens. Om en kvinna vill bli uppfattad som kompetent och professionell måste hon därför framställa sig själv som mindre kvinnlig och mer maskulin. Problemet för kvinnor som vill leva upp till ett maskulint arbetsideal har sin grund i att kvinnorna:

[...] not only have to adjust to the occupational culture but also to the masculinity of that culture (Dryburgh 1999, s 666).

Dilemmat uppstår då en sådan strategi leder till negativa konsekvenser för kvinnan om hon uppfattas som alltför maskulin (Trethewey 1999; Dryburgh 1999, s 673) eller som uppvisande "bristfällig kvinnlighet" (Eriksson 2003, s 345). Om kvinnor misslyckas med att leva upp till förväntningar om att kvinnor ska bete sig ("appropriately feminine") i enlighet med föreställningar om stereotyp, "lämplig" och "passande" kvinnlighet kan det leda till att de uppfattas och värderas negativt av omgivningen och av sig själva (West and Zimmerman 1987). Kvinnor som arbetar med teknik i mansdominerade miljöer är speciellt utsatta för omgivningens positionerande av dem som annorlunda, speciella och som avvikande från andra kvinnor. Kvinnorna ifråga förstås då som "atypiska kvinnor" (Iversen 2006, s 31). Hans Robertsson (2003, 2002) har på motsvarande sätt beskrivit hur män som arbetar som sjuksköterskor, alltså inom ett yrke där feminina arbetsideal dominerar, kan få sin manlighet ifrågasatt (Robertsson 2003, s 32; Robertsson 2002, s 26).

På grund av motstridande normer kan det för kvinnor bli nödvändigt att utveckla strategier för att balansera mellan maskulina arbetsideal och normer för feminint uppträdande. Tidigare forskning om kvinnor i mansdominerade arbetsmiljöer har lyft fram hur de tvingas anpassa sitt uppträdande för att genomföra en balansakt mellan att positionera sig som kvinnor och som professionella arbetstagare (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 68-69). Eriksson (2003) skriver om ett "balanserat läkarskap":

Medan det ideala läkarskapet för män i väsentliga avseenden sammanfaller med det kirurgiska – och hegemoniska – läkarskapet, förefaller det ideala läkarskapet för kvinnor vara ett "balanserat läkarskap"; läkare med kvinnliga kroppstecken bör eftersträva ett läkarskapsideal som föreskrivs män (ett manligt läkarskap), men samtidigt signalera att man gör det som

kvinnor. Och det för män föreskrivna läkarskapet överordnas kvinnors balansera(n)de läkarskap (Eriksson 2003, s 46).

Enligt Eriksson innebär balansakten för kvinnorna inom läkaryrket att de förväntas både undvika och osynliggöra kvinnlighet samtidigt som de förväntas synliggöra den:

Men det gäller att balansera rätt, för vare sig för lite eller för mycket kvinnlighet är förenligt med ett – för kvinnor – idealt läkarskap (Eriksson 2003, s 132).

De kvinnor som lyckas balansera mellan motstridiga normer för kvinnlighet och normer för professionalism i arbetslivet kan komma att uppfattas som undantag och "exceptionella kvinnor" då de lyckas; "[...] trots att de är kvinnor" (Eriksson 2003, s 129; ej kursiv i original; Iversen 2006, s 31). Eriksson skriver emellertid att det finns tecken på att; "[...] gränserna för normal kvinnlighet vidgats" (Eriksson 2003, s 223) vilket på sikt skulle kunna leda till en upplösning av kvinnors dilemma med att positionera sig på en professionell arena.

En annan strategi för kvinnor att positionera sig i kvantitativt mansdominerade arbetsmiljöer handlar om osynliggörande av arbetsidealets könade aspekter och hävdande av könsneutralitet. En sådan strategi syftar till att skapa en legitim, professionell position i en arbetskontext där kvinnorna uppfattas som avvikande och underordnade (Eriksson & Eriksson 2002, s 59; Iversen 2006, s 34-35; Magnusson 1996b, s 44). Enligt Dryburgh innefattar kvinnors anpassning till ett maskulint arbetsideal ett uppvisande av solidaritet med männen i form av förnekande eller bortförklarande av diskriminering alternativt accepterande av diskriminering (Dryburgh 1999, s 681; Iversen 2006). Ett sådant uppvisande av solidaritet har tidigare forskning föreslagit vara en nödvändig anpassning och nödvändig positionering från kvinnornas sida när de befinner sig i minoritetssituation på arbetsplatsen (Iversen 2006, s 34-35; Wahl 2002). Härenstam m fl (2000) drar en snarlik slutsats i sin studie:

Vår tolkning var att kvinnor fick finnas där om de var "lojala" mot männen (Härenstam m fl 2000, s 131-132).

"Loyal" används här i betydelsen att uppvisa solidaritet med kollegor och inte uppmärksamma eller klaga över diskriminering.

Könsneutralitet i arbetslivet, det vill säga benägenheten att inte tillerkänna könskategori någon som helst betydelse, kommer till uttryck på fler sätt. Kvinnors begränsade möjligheter till karriär och svårigheter att positionera sig professionellt uppmärksammas inte heller alltid av männen då, som redan nämnts, yrkesmässiga krav vanligtvis uppfattas som könsneutrala trots att de ofta är könade (Bagilhole & Goode 2001; Rees & Garnsey 2003, s 555). I enlighet med Anne Iversens (2006) forskning från den norska verkstadsindustrin kan männens försök till att upprätthålla könsneutralitet, genom utsagor om att "kön har ingen betydelse på den här arbetsplatsen", förstås som ett sätt att vidmakthålla en överordnad position och inte behöva bemöta ifrågasättande (Iversen 2006, s 34-35).

Resonemang om könsneutralitet kombineras inte sällan med uttalanden om könskomplementaritet, det vill säga om att kvinnor och män kompletterar varandra då de har olika egenskaper och kompetenser (Eriksson & Eriksson 2002; Gherardi 1995, s 134; Roman 1995, s 250). Könskomplementaritetstänkande kommer till exempel till uttryck i utsagor om att könsblandning är något positivt

på arbetsplatser (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 65-67; Gherardi 1995, s 136; Olofsdotter 2006, s 10).

Både kvinnors och mäns hävdande av könsneutralitet kan enligt Karen Davies och Chris Mathieu (2005) dessutom tolkas som ett uttryck för individualisering:

Individualiseringen maskerar eller tar till stor del vår uppmärksamhet ifrån genusprocesser då alla större beslut uppfattas som ”upp till individen” (Davies & Mathieu 2005, s 31).

Eva Magnusson (1996b) resonerar på ett liknande sätt om betydelsen av individualiseringen när hon analyserar en kvinnlig arbetstagares berättelse om kvinnans underordning och männens maktutövning. Kvinnan tolkade nämligen, enligt Magnusson, inte själv sin position som underordnad:

Hennes skapande av erfarenheter skedde i ljuset av en förståelse av livet på jobbet som gick ut på att det är den individuella förmågan det kommer an på, inte könet. Följaktligen är det lätt att bli osäker på om det beror på ens kön eller på något annat – kanske något med den individuella förmågan – att man inte blir kallad till alla möten (Magnusson 1996b, s 36).

Just individualisering har beskrivits som ett utmärkande drag i det nya arbetslivet. I kapitlets sista avsnitt vrids fokus mot det nya arbetslivets yrkesmässiga krav och betydelsen av dessa för kvinnor och män.

Ett könsperspektiv på det nya arbetslivets yrkesmässiga krav

Utgångspunkten för den här rapporten är tidigare forskning som har lyft fram möjligheten att det nya arbetslivet befrämjar feminina arbetsideal och därigenom kvinnors positioner och karriärer (Abrahamsson 2002, s 43; Blomqvist 1994, s 44-54; Härenstam m fl 2000, s 131; Kelan 2008, s 13). Det feminina arbetsidealet har föreslagits öka i utbredning i avreglerade organisationer där yrkesmässiga krav präglas av individualisering, ökande kundorientering samt projektorganisering av arbetet (Berner 2003; Forseth 2005; Gunnarsson 1994). Den nya ledningsfilosofin med fokus på ideologisk styrning och sociala relationer som i synnerhet anammats i avreglerade arbetsorganisationer har också tolkats som bidragande till uppvärderingen av feminin kompetens (Blomqvist 1994, s 46-50; Rosener 1990; Wajcman 1998, s 56-59). Fondas (1997) har skrivit om att feminin kompetens tillskrivits ökad betydelse i diskussioner om nya ledarskapsideal. Hon sammanfattar argumentet på följande vis:

[...] females are well-suited for managerial roles in contemporary organizations and [...] males need to cultivate feminine leadership traits (Fondas 1997, s 259).

Mer specifikt rör det sig enligt Fondas (1997) om ett nytt ledarskapsideal som kan sammanfattas i krav på att:

[...] surrender control, and share responsibility; help and develop others; and build a connected network of relationships (Fondas 1997, s 274).

Detta är en beskrivning av egenskaper och förmågor vilka alla, enligt Fondas är: “[...] qualities culturally ascribed to females” (Fondas 1997, s 274).

Tanken är att kvinnor underordnas män i mindre utsträckning i avreglerade arbetsorganisationer med hög grad av individualisering då de yrkesmässiga kraven, inte enbart på chefer utan på arbetstagare i allmänhet, föreskriver social och emotionell kompetens förknippad med kvinnor. Kvinnor som arbetskraft blir därmed mer attraktiva att anställa för arbetsgivare (Benschop & Doorewaard 1998; Kvande & Rasmussen 1993; Rosener 1990). Martha Blomqvist (1994) fann bland annat följande resultat rörande stereotypa uppfattningar om kvinnor respektive män i sin undersökning av kunskapsföretag (reklam- och dataföretag):

De egenskaper som tillskrivs kvinnor är vidare till kvinnors fördel rent professionellt. Intuition, relationsorientering, förmåga att lyssna, att kommunicera och att sätta sig in i den andras situation är alltsammans högt värderade egenskaper. Snarare är det stereotypa uppfattningar om män - stridbarhet, aggressivitet och tuppmentalitet – som står i konflikt med vad professionen kräver (Blomqvist 1994, s 153).

Blomqvist (1994) fann även att mytbilden om arbetstagarna i IT-branschen som "nördar" eller "hackers" inte motsvarade verkligheten:

Branschens egen förståelse av framgångsrika professionella avviker således starkt från myten om reklambranschens manlige "guru" och databranschens manliga "hacker" och "yuppie". Av intervjuade ledningspersoner är det bara en som kan anses understödja mytbilden. I övrigt framhålls som en fördel att vara kvinna och att vara relationsorienterad, särskilt så i förhållande till kunder (Blomqvist 1994, s 153).

Berner (2003) beskriver på ett liknande sätt omvandlingar av yrkesmässiga krav inom ingenjörsyrket där ideal om "tuff mekarmentalitet" kan förstås som på tillbakagång (Berner 2003, s 188):

"Kvinnliga" egenskaper lyfts fram som önskvärda i många sammanhang. [...] [K]vinnorna framställs som mer spontana, mer diplomatiska, mer personliga och mindre inriktade mot att bevara anseende och prestige (Berner 2003, s 188).

Berner (2003) lyfter även fram förändringen med framväxande feminina arbetsideal som speciellt tydlig inom IT-branschen:

Viktiga delar av IT-arbetet handlar om kundkontakter, språklig kommunikationsförmåga och förståelse för andras administrativa och tekniska problem, något som även det anses passa kvinnors kompetens (Berner 2003, s 177).

Elisabeth Kelan (2008) är ytterligare en forskare som lyfter fram hur anställda inom IT-branschen (i Schweiz) tar avstånd från bilden av den asociale "hackern" och istället lyfter fram hur experter inom IT betonar betydelsen av social kompetens (Kelan 2008).

Beskrivningarna av yrkesmässiga krav på arbetstagarna i avreglerade organisationer i det första avsnittet i det här kapitlet kan också tolkas såsom avspeglade just den här framväxten av feminina arbetsideal. Garsten och Jacobsson (2004b, s 277) använder till exempel uttrycket "mjuka egenskaper" för att beteckna de egenskaper som krävs i enlighet med föreställningar om 'employability':

'Soft' skills: teamworking, communication, problem-solving and interpersonal or self-managing skills rather than the upgrading of technical

competence are increasingly coming into focus (Garsten & Jacobsson 2004b, s 277).

Uppdelningen i mjuka och hårda egenskaper kan betraktas såsom i överensstämmelse med en traditionellt dikotom uppfattning av feminin (mjuk) kompetens och maskulin (hård) kompetens (Abrahamsson 2002, s 44; Fondas 1997, s 271; Metcalfe & Linstead 2003, s 96; Wright 1996, s 83). Så här beskriver exempelvis Lena Abrahamsson (2002) yrkesmässiga krav i moderna arbetsorganisationer:

Men vare sig manlig fysisk styrka eller teknik har någon framträdande roll i de moderna organisationerna. Istället är det helt andra saker som är viktiga. Stora delar av innehållet i de moderna organisationerna kan beskrivas som en stark fokusering på det så kallade "mjuka": framför allt social kompetens, men också relationsorientering, lyhördhet, medskapande, kommunikation, samarbete, helhetssyn och mål- och värderingsinriktat arbetssätt. Dessa mjuka kompetenser har i västerländsk kultur generellt och traditionellt kopplats till kvinnor och kvinnlighet och till, i de flesta fall, positiva och eftersträvansvärda kvinnliga "egenskaper" (Abrahamsson 2002, s 44).

Ytterligare exempel är Furustens (2004) beskrivning av managementkonsulter och de yrkesmässiga kraven på dem att kunna sälja:

Senior consultants have to learn the kind of knowledge and the form of services that are likely to work in different situations: to learn to be intuitive, to earn a sense of timing, and to learn how to improvise on standards in trustworthy and attractive ways (Furusten 2004, s 247).

Detta är en beskrivning som skulle kunna tolkas i termer av en uppvärdering av så kallad feminin kompetens. I synnerhet kan hänvisningen till att vara intuitiv förstås som i överensstämmelse med föreställningar om stereotyp kvinnlighet och feminin kompetens (Blomqvist 1994, s 153; Wajcman 1998, s 57). Abrahamsson (2000, s 300-314) har emellertid pekat på framväxten av en distinktion mellan å ena sidan feminin, medfödd (och "naturlig") social kompetens efterfrågad i framförallt vård- och omsorgssektorn och å andra sidan förvärvad (intellektuell) maskulin social kompetens inom högstatusyrken. Det som Furusten beskriver ovan skulle således kunna vara ett exempel på en sådan inlärdd, statusfylld, maskulin kompetens (Korvajärvi 2002, s 134; Härenstam m fl 2000, s 131; Abrahamsson 2002, s 44-46).

Trots att alltså vissa forskare har uppmärksammat att en förskjutning i arbetslivet mot ökad betydelse av social kompetens och kundorientering skulle kunna innebära en uppvärdering av kvinnor som arbetskraft i enlighet med feminina arbetsideal har forskningen inte varit entydig angående detta (Kelan 2008; Roman 1995, s 252). Andra forskare har nämligen föreslagit att när betydelsen av kundservice ökade för företagen under 1990-talet samtidigt som relationen mellan kund och arbetstagare blev mer komplex, skiftade betoningen från att tillgodose kunden god service till att marknadsföra och sälja på ett aggressivare manér (Forseth 2005; Kerfoot & Knights 1998). Deborah Kerfoot och Marek Korczynski (2005) uttrycker följande fråga i sammanhanget: "*What is the effect of the move towards sales likely to have on the relationship between gender and service work?*" (Kerfoot & Korczynski 2005, s 394; kursiv i original). Bland andra

Ulla Forseth (2005) och Damian Hodgson (2003) har beskrivit yrket säljare och säljande arbetsuppgifter som maskulint könskodade och dominerade av maskulina värden som autonomi, självständighet, självförtroende och aggressiv framåtanda. Det här är också värden som återkommer i beskrivningar av ett entreprenörsideal (Nilsson 2002; Sundin 2002b).

Forseth (2005) beskriver i sin studie hur nya yrkesmässiga krav har vuxit fram i den norska bankvärlden. Kraven på att arbetstagarna här ska ge kunderna service i enlighet med föreställningar om traditionellt feminin kompetens har under senare år kompletterats med krav på arbetstagarna att ta initiativ till att sälja tjänster i enlighet med föreställningar om traditionellt maskulin kompetens (Forseth 2005, s 447). Medan den feminina sociala kompetensen handlar om att tillgodose service på kundens villkor innebär den maskulina sociala kompetensen förmåga att ta initiativ och påverka kunden i en speciell riktning, till exempel i syfte att sälja varor och tjänster (Forseth 2005, s 447).

Inte bara i relation till kunden men också i relation till kollegor i team och projektgrupper har en förändrad betydelse av social kompetens beskrivits i det nya arbetslivet. Beverly Metcalfe och Alison Linstead (2003) skildrar förändringen på följande sätt:

The relational and processual dynamics of teams, the soft components of team behaviours, something which we link to traditionally feminine qualities, were underplayed, ignored and constructed in relation to the masculine (Metcalfe & Linstead 2003, s 114).

Den kompetens som enligt författarna istället efterfrågas handlar om att ta kontroll och att prestera vilket av informanterna beskrivs i skarp kontrast till att vara "mjuk". Det handlar istället om att vara "tuff" och inte vara obeslutsam eller beakta andra människor; ett förhållningssätt som enligt författarna ligger närmare männens yrkesidentiteter.⁴ Författarnas slutsats blir att de traditionellt feminina egenskaperna och kompetenserna snarare är att betrakta som problematiska (Metcalfe & Linstead 2003, s 105).

Abrahamsson (2000) har betonat vikten av att uppmärksamma betydelsen av den ökande efterfrågan i de framväxande avreglerade organisationerna på personal som är tävlingsinriktad, innovativ och har en entreprenörsanda. Detta är egenskaper och förhållningssätt vilka alla har starka kopplingar till vad som uppfattas som maskulin kompetens och till myten om den flexibla, oberoende, självförtroendefulla, aggressiva, resultatorienterade och prestationsdrivna IT-entreprenören (Abrahamsson 2000, s 133; Nilsson 2002; Sundin 2002b, s 39).

⁴ Den här rapporten analyserar inte det empiriska materialet utifrån begreppen 'identitet' och 'identifiering' även om andra forskare föredrar att tala om till exempel yrkesidentitet (se t ex Humphreys & Brown 2002; Kendall 2000; Robertsson 2003; Trethewey 1999). Relationen mellan begreppen 'identitet', 'identifiering' och 'position' och 'positionering' kan förstås som att identifiering (som en mer dold process) och identitet kan komma till uttryck genom positionering (som en utåtriktad process). Positionering implicerar ofta, men inte nödvändigtvis, identifiering med en position. Analysen i den här rapporten syftar inte till att avgöra om verklig identifiering, i betydelsen en inre, kognitiv upplevelse hos individerna, sker och begreppen 'identitet' och 'identifiering' undviks därför i den här rapporten.

Tidigare forskning har framställt kvinnor som mindre benägna än män att framhäva sin egen kompetens och istället som mer villiga att erkänna svagheter än män, något som kan leda till att de missar karriärmöjligheter (Küskü, Özbilgin & Özkale 2007, s 111; Rees & Garnsey 2003, s 572). Yrkesmässiga krav på tävlingsinriktning och på att marknadsföra sig internt i det nya arbetslivet betyder enligt Abrahamsson att; [...] kvinnor inte alltid kan tävla på samma villkor som män”. Normerna för kvinnlighet innebär nämligen ”[...] att kvinnor ska hålla sig på sin plats och alltså *inte* 'hålla sig framme'” (Abrahamsson 2000, s 134; kursiv i original).

En kvinna som bryter mot dessa normer kan uppleva att hennes kvinnlighet ifrågasätts (Abrahamsson 2000, s 134). I Erikssons (2003) redan omnämnda studie av läkaryrket beskrev kvinnor just hur deras aggressivitet i konfliktsituationer bemöttes med ogillande från omgivningen och de manliga kollegorna. En kvinnlig läkare förklarade sig bli uppfattad som ”klimakteriekärring” (Eriksson 2003, s 234). Enligt Eriksson framprovocerades skällsordet då kvinnan bröt mot en så kallad ”önskvärd kvinnlighet” innefattande; ”[...] att upprätthålla en god och trevlig stämning” (Eriksson 2003, s 234). Benämningen omyndigförklarar kvinnans aggressivitet och osynliggör samtidigt den professionella aspekten av konflikten som utlöste aggressiviteten (Eriksson 2003, s 234).

Aggressiva uppvisningar av kompetens har uppmärksammats som ett typiskt inslag i ett maskulint arbetsideal i en tekniskt dominerad arbetsmiljö vilken upplevs som främmande för kvinnor (Dryburgh 1999; Faulkner 2003, s 35; Wright 1996, s 86-87). Dryburgh (1999) menar att yrkesmässiga krav på att uppvisa en självsäker framtoning blir synnerligen svåra för kvinnor att leva upp till inom mansdominerade, tekniska arbetskontexter då kvinnorna förutom osäkerhet i relation till teknik även upplever osäkerhet i relation till ett maskulint arbetsideal (Dryburgh 1999, s 665):

Learning how to project a confident image is more difficult for women because they begin with the "handicap" of being female in a field where the professional identity is associated with being male (Dryburgh 1999, s 674).

Solbrække (2006) har även hon ställt frågan om huruvida män är att betrakta som det nya arbetslivets förlorare. Frågan ställs i ljuset av samma teorier som här har redovisats; om förväntningar på uppvärdering av feminin kompetens i det nya arbetslivet och framväxten av feminina arbetsideal (2006). Hennes svar på frågan blir dock nekande. Solbrække (2006) fann i sina intervjuer, genomförda med kvinnor och män anställda i reklambranschen, yrkesmässiga krav rörande att ha ”rätt personlighet” samt att kunna hantera sociala relationer. Att bli framgångsrik inom reklambranschen beskrevs av informanterna avhängigt av att vara ”talangfull”, ”kreativ” och att ”synliggöra sig själv” (i motsats till att vara osynlig) (Solbrække 2006, s 41-48). Enligt Solbrække gynnar kraven män då de framstår som, och beskrivs vara, betydligt mer ”självsäkra” än kvinnorna. Självsäkerheten är själva nyckeln till framgång då talang och kreativitet inte räcker för att bli framgångsrik. Om inte arbetstagaren kan presentera sig själv på ett sätt så att kunden uppfattar henne eller honom som talangfull och kreativ får hon eller han inga uppdrag. Istället för att välja personer utifrån vissa tydliga kompetenskrav väljer kunder vissa speciella typer av personer som är skickliga på att iscensätta

sig själva som framgångsrika och talangfulla (Solbrække 2006, s 49). Detta förfaringssätt gynnar männen och missgynnar kvinnorna som istället riskerar att bli osynliga (Solbrække 2006, s 46).

En sådan fokusering på ”den sociala biten” bidrar till att öka risken för att kön och kompetens sammanblandas och att stereotypa förväntningar på kvinnors och mäns kompetens blir avgörande vid rekrytering och befordran (Bagilhole & Goode 2001; Knights & Richards 2003; Knocke m fl 2003, s 58; Küskü, Özbilgin & Özkale 2007, s 111). Enligt Salminen-Karlsson (2003) kan vaga, informella yrkesmässiga krav på till exempel beslutsamhet, envishet, ansvarskänsla, ”hålla sig framme” och ”hålla huvudet kallt” som grund för befordran istället för tydligt definierade yrkesmässiga krav bidra till att osynliggöra hindren för kvinnorna att avancera (Salminen-Karlsson 2003, s 236-238; Bagilhole & Goode 2001). I hennes studie av ett IT-företag reflekterade till exempel inte de intervjuade männen över att alla projektledarna på företaget var män (Salminen-Karlsson 2003, s 237). Männen i Salminen-Karlssons (2003) studie förstod det inte som problematiskt att avancera till positionen som projektledare. I motsats till männens oproblematiska förhållningssätt var kvinnorna i studien inte säkra på hur de skulle kunna uppnå positionen eller ens vilka yrkesmässiga krav som var kopplade till positionen (Salminen-Karlsson 2003, s 237).

Solbrække (2006) resonerar på ett liknande sätt om att den diffusa och abstrakta uppfattningen om ”att vara talangfull”, som ett nödvändigt villkor för en framgångsrik karriär inom reklambranschen, blivit dominerande och framträdande då den på grund av just den diffusa och abstrakta karaktären är omöjlig att opponera emot (Solbrække 2006, s 43). Wuokko Knocke m fl (2003) uppmärksammar också faran med att bedömningarna vid rekrytering av personal blir subjektiva och grundade på erfarenhet istället för på faktabaserad kunskap utifall fokus läggs på ”social kompetens”, ”personkemi” och ”personlighet”. Risken är att utfallet blir en utsortering av arbetssökande på subjektiva grunder och utifrån en ”manlig måttstock” som norm (Knocke m fl 2003, s 56-57).

Med utgångspunkt i den här genomgången av tidigare forskning kan följaktligen yrkesmässiga krav på att ”sälja sig själv” och ”ta för sig”, förväntas vara problematiska för kvinnor i det nya arbetslivet.

Metod och empiriskt material

Urval av IT-konsultföretag

Syftet med att studera IT-konsultföretag har tidigare i rapporten redan antytts som grundat i en tanke om att den här typen av företag uppvisar karaktärsdrag vilka förstås som typiska för det nya arbetslivet (Maravelias 2003, s 554). Just de tre IT-konsultföretagen vilka kom att ingå i studien valdes ut då de under 2000 och 2001, det vill säga under den så kallade IT-boomens sista år, profilerades i egenskap av varandes jämställdhetsmedvetna företag. Företagen beskrevs i media som företag vilka satsade på jämställdhetsfrämjande åtgärder, strävade efter att anställa kvinnor på alla positioner samt hade många kvinnor vilka arbetade som konsulter och chefer. Urvalet av dessa företag inspirerades av forskare vilka arbetat med liknande urvalsförfarande; Carin Holmberg (1993) som sökte efter samboende kvinnor och män vilka definierade sig själva som jämställda och Judy Wajcman (1996, 1998) som sökte företag med exemplariska jämställdhetspolicies. Urvalets ursprungliga syfte var sålunda att söka faktorer vilka kan antas bidra till en upplösning av traditionell könsordning, ett fokus som bland andra Dana M. Britton (2000) betonat vikten av. I både Holmbergs och Wajcmans studier, liksom i den här aktuella studien av IT-konsultföretag, synliggörs emellertid könsordnande processer (Peterson 2005; 2007a).

Det största företaget bestod 2003 (när intervjuerna genomfördes) av ungefär 250 personer. Det mellanstora företaget bestod 2003 av ungefär 45 personer medan det minsta bestod av fyra personer. De tjänster vilka de erbjöd kunderna var i stor utsträckning jämförbara även om det största företaget av naturliga skäl erbjöd en bredare variation av tjänster samt även hyrde ut managementkonsulter. De tre företagen hade också det gemensamt att de tvingats till långtgående nedskärningar och omstruktureringar till följd av lågkonjunkturen i branschen i början av 2000-talet. Några år innan intervjuerna genomfördes hade det största företaget bestått av cirka 400 personer, det mellanstora företaget av cirka 150 personer och det minsta företaget av 25 personer. Det som skilde företagen åt, förutom storleken, var deras ålder. Det största företaget grundades på 1980-talet. Det mellanstora företaget grundades på 1990-talet och det minsta under år 2000.

De två större företagen var båda kvantitativt mansdominerade. Kvinnorna utgjorde mellan 10 och 15 procent av alla arbetstagare på företagen. Kvinnorna som arbetade som IT-konsulter var en något mindre andel, knappt 10 procent. På chefspositioner var andelen kvinnor ännu mindre. På det största företaget saknades kvinnor helt på chefspositionerna. På det mellanstora företaget innehades en kvinna positionen som ekonomichef. Informanterna beskrev samstämmigt dessutom att den kvantitativa mansdominansen på företagen förstärktes på grund av

uppsägningarna under lågkonjunkturen.⁵ Det minsta företaget var kvinnodominerat men bestod vid intervjutillfället bara av fyra personer.

Några ytterligare upplysningar om IT-konsultföretagen kommer inte att ges då informationen om företagen, liksom om informanterna, behandlas konfidentiellt i enlighet med forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet 2002). Som ett led i skyddandet av informanternas identitet har även deras verkliga namn ersatts med fingerade namn i framställningen som följer. I analysen kopplas inte heller den enskilda IT-konsulten till respektive IT-konsultföretag.

Informanterna och intervjuerna

Intervjuerna som analyseras i den här rapporten genomfördes under tiden juni 2003 till och med mars 2004. Intervjuerna utgjorde tillsammans en delstudie och ingick som sådan i forskningsprojektet *Postmoderna liv? Arbete, familj och kön i 'den nya ekonomin'* finansierat av Vetenskapsrådet. Det övergripande syftet med intervjuerna var att studera arbetsförhållanden och könsordning i IT-konsultföretag.

Efter att företagen kontaktats via brev och telefon genomfördes inledande intervjuer med två chefer på vardera företag. Med chefernas tillstånd delades därefter brev ut i de anställdas postfack. Dessa brev innehöll en presentation av forskningsprojektet samt en förfrågan om de kunde tänka sig att ställa upp och bli intervjuade.⁶ Efter några dagar kontaktades konsulterna via e-post eller telefon. En majoritet av de tillfrågade ställde upp. Några avböjde, framförallt med hänvisning till tidsbrist. Sammanlagt intervjuades 25 arbetstagare (femton kvinnor och tio män) på de tre IT-konsultföretagen. Urvalet av arbetstagare styrdes av önskemål om att få intervjuas så många kvinnor som möjligt. Andelen kvinnor som intervjuades reflekterar följaktligen inte andelen kvinnor på företagen vilket inte heller var meningen.

IT-konsulterna arbetade som systemutvecklare, programmerare, systemarkitekter samt dessutom som projektledare. Arbetet som konsult innebar att de var tillsvidareanställda på respektive IT-konsultföretag och arbetade i projektform med att utföra IT-relaterade tjänster åt kunder. Målet för företagen var att konsulterna skulle debitera dessa kunder så stor del av sin tid som möjligt. För vissa av konsulterna avgjordes en del av lönen direkt av deras debiteringsnivå genom en form av delvis provisionsbaserad lön eller bonussystem. För andra avgjordes lönen indirekt av deras debiteringsnivå, då en hög sådan premierades i den individuella lönesättningen.

Informanternas medelålder var 31,5 och medianåldern var 30 år. Enligt företagets årsrapporter avspeglade detta urval åldern på arbetstagarna i företagen i

⁵ För en analys av hur lågkonjunkturen i IT-branschen påverkade kvinnornas positioner negativt hänvisas till andra källor (se t ex JämO 2003, s 10; Peterson 2007; 2005). För en diskussion om hur högkonjunktur påverkar kvinnors situation på arbetsmarknaden, Roman (1995, s 251-252).

⁶ Ett exempel på hur breven såg ut finns i rapportens bilaga.

stort. Åtta av de informanterna var gifta medan elva var sambo och sex singel. Sex stycken av dem hade barn.

Informanterna intervjuades på sina respektive arbetsplatser i enskilda, semi-strukturerade intervjuer på mellan 60-90 minuter. Alla intervjuer spelades in på band och transkriberades i sin helhet. En intervjuguide användes men då informanterna uppmanades att själva fritt berätta om sina upplevelser och erfarenheter på olika teman anpassades ordningen och formuleringen av frågorna efter hur den enskilda intervjun utvecklades.⁷ De teman som intervjuerna berörde var bland annat; arbete och karriär, relation till chefer och kollegor, positivt och negativt med konsultrollen, fördelar respektive nackdelar med att arbeta som kvinna, alternativt som man, i branschen och företaget, samt organisationsförändringar och osäkerhet i samband med lågkonjunkturen.⁸

Analys

En kvalitativ ansats valdes såsom lämplig i relation till studiens grundläggande forskningsfråga om arbetstagarnas upplevelser av arbetsvillkoren. Genom en kvalitativ ansats erhålls mångtydig empiri som kan bidra till en fördjupad förståelse av ett fenomen, i det här fallet yrkesmässiga krav och betydelsen av yrkesmässiga krav för kvinnors och mäns framgångar i yrket. Analysen av det empiriska materialet har i enlighet med den kvalitativa ansatsen skett som en form av meningstolkning och går utöver det direkt sagda i syfte att utveckla strukturer och relationer som inte omedelbart framträder i de enskilda citaten (Alvesson & Sköldbäck 1994, s 12-13; Kvale 1997, s 182).

Analysen i rapportens resultat- och analyskapitel är uppbyggd för att stegvis fördjupa förståelsen av de yrkesmässiga kraven och betydelsen av dem för kvinnors karriärer. I det första avsnittet i kapitlet hålls diskussionen på empirinära nivå snarare än teorinära. I detta första avsnitt besvaras rapportens första och grundläggande frågeställning; den om vilka yrkesmässiga krav som IT-konsulterna förhöll sig till. Detta avsnitt belyser i vilken utsträckning arbetsidealet för IT-konsulter var könat, och om det var feminint eller maskulint. Avsnittet berör dessutom inledningsvis kvinnors och mäns olika sätt att förhålla sig till arbetsidealet.

Temat för det andra avsnittet i rapportens resultat- och analyskapitel är en fördjupning av just kvinnornas sätt att positionera sig i förhållande till dessa yrkesmässiga krav. Detta avsnitt syftar i synnerhet till att besvara rapportens andra frågeställning; om hur kvinnorna förhöll sig till de yrkesmässiga kraven i relation till uppfattningar om den egna förmågan att leva upp till kraven. Fokus i avsnittet ligger på kvinnornas tvekan inför kraven med hänvisning till bristande självförtroende. Temat för det tredje och sista avsnittet i resultat- och analyskapitlet är kvinnornas uppfattning av omgivningens förväntningar på deras förmåga att leva upp till

⁷ Intervjuguiden bifogas som en bilaga till rapporten.

⁸ För mer djupgående analyser på fler områden än vad som berörs i denna rapport och för mer detaljerad empiri se Peterson (2005).

de yrkesmässiga kraven. Båda dessa två avsnitt syftar till att bidra till att belysa huruvida de yrkesmässiga kraven kan förstås som influerande (befrämjande eller missgynnande) kvinnors möjligheter till professionell karriär som IT-konsult.

De teman som utvecklas i de två sista resultat- och analysavsnitten utkristalliserades efter upprepade genomläsningar av de individuella intervjutranskriptionerna då mönster började framträda. En rad berättelser, formuleringar och uttrycks sätt relaterade till yrkesmässiga krav tycktes återkomma och upprepas i kvinnornas intervjuer men helt saknas i männens, trots att beskrivningarna av IT-konsultidealet och de yrkesmässiga kraven först tedde sig förvånansvärt homogena i alla intervjuer.

Det är framförallt svaren på några specifika intervjufrågor som ligger till grund för den följande analysen. Den fråga som i intervjuerna med IT-konsulterna var central för att ringa in de yrkesmässiga kraven och arbetsidealet var; "Vad krävs för att bli framgångsrik som IT-konsult?". Informanterna utvecklade dock långa resonemang som svar på andra frågor vilka också bidrog till att forma bilden av ett arbetsideal. Dessa frågor var exempelvis; "Vad trivs du allra mest med att arbeta som IT-konsult?", "Finns det något som du är mindre nöjd med i rollen som IT-konsult?", "Vilka förlorade sina jobb i nedskärningarna?" och även; "Kan du beskriva dina arbetsuppgifter?" samt; "Hur upplever du det att arbeta i ett mansdominerat yrke?". Då intervjuerna var semistrukturerade och därför formades av informanternas egna berättande stil har analysen emellertid inte enbart följt svaren på vissa specifika frågor. Eftersom informanternas svar på flera frågor var långa och att betrakta som berättelser (narrativ) utvecklades ofta svaren i flera olika riktningar. Kraven som IT-konsulterna upplevde återkom i berättelser som följde på flera olika typer av frågor.

I den här rapporten återges citat från intervjuer med nitton av IT-konsulterna (elva kvinnor och åtta män). De allra flesta av de utvalda citaten, vilka återges i rapporten, ska förstås som typiska och representativa för ett större antal intervjuer då de på ett synnerligen påtagligt sätt illustrerar teman vilka återkom i flertalet av intervjuerna. Citaten synliggör sålunda mönster och upprepningar i intervjuerna. För att kunna definiera ett arbetsideal krävs nämligen fokus på yrkesmässiga krav och normer som genomsyrar arbetsmiljön och dominerar arbetstagarnas förhållningssätt och positionering. Avsteg från mönstret är emellertid icke desto mindre intressanta, särskilt i förhållande till en teoretisk och analytisk utgångspunkt i positionering. Därför återges i rapporten även några exempel på citat som avviker från dominerande mönster.

Citaten i texten är något bearbetade. För att underlätta läsningen av citaten har i vissa fall en omarbetning från talspråk till ett språk som gör sig bättre i skrift skett. Omarbetningen har skett ytterst varsamt för att inte informanternas utsagor ska förvanskas. I de flesta fall har enbart en obetydlig grammatisk korrigering genomförts.

Interludium

Sökes: IT-konsulter

Ett sätt att snabbt bilda sig en uppfattning om yrkesmässiga krav och arbetsideal inom ett yrke är att studera platsannonser för just denna profession. En genomgång av tio platsannonser riktade till IT-konsulter, vilka publicerades på *ComputerSweden's* rekryteringssajt (<http://csjobb.idg.se>) den 11 mars 2005, ger vid handen att kraven på IT-konsulter sammanfaller med flera av de yrkesmässiga krav som beskrivits som karaktäristiska för det nya arbetslivet.

Då den här rapporten fokuserar yrkesmässiga krav rörande en form av social kompetens, i betydelsen kompetens för att hantera sociala relationer i arbetet, snarare än krav på teknisk kompetens, refereras här hur kraven på arbetstagarnas sociala kompetens formulerades i platsannonserna. I annonserna betonades just kraven på ett specifikt beteende och uppträdande. Medan de tekniska kvalifikationerna kortfattat beskrevs i termer av kunskap om specifika tekniska program och programmeringsspråk skildrades den sociala kompetensen med hjälp av ett betydligt mer målande språk. Medan en populär bild av arbetstagare inom IT-branschen formats av myten om den av teknik fascinerade "hackern" eller den asociala "nörden" (Kendall 2000; Wright 1996, s 84) var bilden som tecknades i dessa platsannonser raka motsatsen. Bilden som här presenterades hade mer gemensamt med myten om den flexibla, oberoende, självförtroendefulla, aggressiva, resultatorienterade och prestationsdrivna IT-entreprenören (Kelan 2008; Nilsson 2002; Sundin 2002b, s 39).

Den ideala konsulten som eftersöktes i platsannonserna framställdes på följande sätt vara en person som var (citerande annonserna); "oberoende", "redo att ta stort ansvar", "flexibel", "ambitiös", "metodisk", "resultatinriktad", "stresstålig", "analytisk" samt; "passionerad och nyfiken gällande att fullt ut förstå kundens problem och kunna lösa dem". Vidare skulle IT-konsulten kunna; "tycka om att jobba självständigt", "arbeta både med direkt och indirekt försäljning", "etablera och upprätthålla goda relationer med personer på alla nivåer", "hantera många projekt samtidigt", "hantera stress och kunna samarbeta", "uppskatta frihet under ansvar", "kritiskt granska det du själv och alla runt omkring dig gör" samt; "komma med nya idéer och förslag på förbättringar". Förutsättningen för att en person skulle kunna anställas som IT-konsult var sammanfattningsvis enligt annonserna att personen ifråga uppfyllde krav på att vara; "initiativtagande och arbetande i en entreprenörsstil med god förmåga att utöva inflytande och få mycket gjort", "öppen för diskussioner och nya infallsvinklar", samt ha; "ett brinnande intresse att utveckla sig själv", "en stark drivkraft" och; "en förmåga att hantera många projekt samtidigt och ha ett tight schema".

Slutligen återges några längre utdrag från platsannonserna för att sätta in de lösryckta, ovan återgivna, beskrivningarna i ett sammanhang. Följande tre utdrag från tre olika platsannonser synliggör de homogena formuleringarna i annonser-

na. En typisk formulering i en platsannons, innefattande nyckelord som "flexibilitet", "utmaningar", "social och självgående" samt "kundkontakt", löd på följande sätt:

Som konsult kan du inte alltid styra dina uppdrag själv så egenskaper som flexibilitet, positivt tänkande, och att tycka om nya utmaningar är viktiga för oss. Som konsult är du även företagets förlängda arm hos kunderna, så ett visst öga för hur vi kan hjälpa kunderna bättre måste du ha. Det är även viktigt att du är social och självgående. Uppdragen innebär ofta mycket kundkontakter och ibland viss utbildning så du måste även ha lätt för att kommunicera i både tal och skrift.

En annan formulering, som kan förstås som karaktäristisk då den innefattar uttryck som "social kompetens", "hög samarbetsförmåga", "försäljningsarbete" och "varierande roller", såg ut så här:

Som specialist hos oss måste du kunna ta egna initiativ och klara dig väl på egen hand, många gånger med ett pressat tidsschema. Social kompetens samt hög samarbetsförmåga är andra viktiga egenskaper du behöver. För att passa in hos oss bör du vidare ha vana av att träffa kunder och aktivt kunna delta i försäljningsarbetet. I projekt har våra specialister varierande roller.

Ytterligare ett exempel på ett typiskt utdrag från en platsannons där vikten av kundkontakt betonades såg ut som följer:

Dina personliga egenskaper är viktiga eftersom du kommer att arbeta tillsammans med våra kunder. Du måste vara självgående och beredd att ta ett stort eget ansvar.

Sammanfattningsvis handlade de yrkesmässiga kraven på IT-konsulten, vilka lyftes fram i platsannonserna, således om självständighet, ansvar, kundorientering, samarbetsförmåga och flexibilitet.

Rapporten fortsätter nu med resultat- och analyskapitlet, uppdelat i tre avsnitt.

Resultat och analys

Sälja sig själv och ta för sig

IT-konsulterna i intervjustudien berättade om de yrkesmässiga kraven på ett sätt som i stora drag liknade formuleringarna i platsannonserna ovan. Nästan lika viktig som den tekniska kompetensen beskrev informanterna en speciell typ av social kompetens vara. När informanterna svarade på frågan om vad som krävdes för att bli en framgångsrik konsult benämnde de själva den efterfrågade sociala kompetensen som "konsultmässighet" i betydelsen "att uppträda konsultmässigt" (jfr "konsultativt beteende", Bolander 2002, s 31). Karls svar på frågan om vad

som krävdes för att bli en framgångsrik IT-konsult får exemplifiera de svar som gavs av konsulterna rörande konsultmässighet:

Först och främst så måste det ju vara ett intresse tror jag. Jag tror inte att du blir någon bra systemutvecklare om du inte har datorer och IT som intresse. Att du på nåt sätt håller på med det lite grann på fritiden också. Det tror jag är väldigt viktigt. Det är den ena biten av att vara systemutvecklare, den andra biten kommer i att vara en konsult och att faktiskt kunna prata med en kund. Att vara konsultmässig, eller vad man ska kalla det. Du måste vara socialt kompetent. Du måste kunna läsa vad det är för person du träffar ganska snabbt för att komma på samma plan. Att vara konsult, alltså socialt kompetent, att kunna uppföra dig helt enkelt bland folk. Det är inte alla som klarar det. Men det är den andra biten. Men för att bli en riktigt duktig utvecklare så tror jag att intresset är nog det viktigaste.

Karl uppfattade således kraven på IT-konsulterna som uppdelade i två bitar; det tekniska intresset respektive den sociala kompetensen. Det är en distinktion som känns igen från Bolander (2002) och Furusten (2005). Karl betonade vikten av att ha ett tekniskt intresse för att bli en framgångsrik systemutvecklare samtidigt som den sociala kompetensen framställdes som central för att arbetstagaren skulle bli framgångsrik i själva konsultrollen. Karl återvände längre fram i intervjun till vikten av att ha ett tekniskt intresse och utvecklade tankegången i relation till skillnader mellan kvinnor och män. Resonemanget aktualiseras längre fram i rapporten då analysen återkommer till intervjun med Karl. För närvarande återvänder analysen till berättelserna om de yrkesmässiga kraven kopplade till själva konsultrollen; den sociala kompetensen och "konsultmässigheten".

Linda lyfte även hon fram betydelsen av social kompetens i relation till kunder när hon besvarade frågan om vad som krävdes för att bli en framgångsrik konsult på följande sätt:

Om du är en person som ger ett gott intryck och är trevlig, då tycker kunden om dig. Naturligtvis är dom ju då mer benägna att ta in dig igen. Så det är viktigt att man som person är väldigt social och öppen.

Linda betonade vikten av att skapa ett förtroende och en god relation till kunden genom att utnyttja sin sociala kompetens för att bli omtyckt av kunden (se Furusten 2004, s 243-245). Konsultmässighet ska således förstås som en form av social kompetens som konsulterna uppfattade som nödvändig för att kunna hantera relationen till kunderna. Denna sociala kompetens kontrasterades av konsulterna med bilden av den socialt inkompetente och av teknik fascinerade "nörden" eller "hackern", vilken också är en (om än marginaliserad och från den hegemoniska maskuliniteten avvikande) maskulin bild (Kelan 2008; Kendall 2000, s 262; Mellström 1999, s 38; Wright 1996, s 84). Per fick samma fråga som Karl och Linda besvarade ovan, om vad som krävdes för att bli en framgångsrik konsult, och i sitt svar förklarade han på följande sätt vad som hade hänt med den så kallade "IT-nörden" i hans företag:

Teknikerna ska även kunna delta i säljet, det är väldigt viktigt. Att dom är socialt kompetenta, att dom kan stå framför en kund och berätta varför den här tekniken är bra på ett sätt som kunden förstår. Det är ju otroligt viktigt. Så att vi har inga... om man tänker på IT-nördar, så har vi väldigt

få såna kvar. För dom har fått sparken. Så social kompetens och kundkompetens har varit väldigt viktig.

Enbart teknisk kompetens var följaktligen inte tillräckligt för att bli kvalificerad som en IT-konsult. De yrkesmässiga krav som Per berättade om, kan jämföras med resultaten från Blomqvists (1994) studie. Hon fann att mytbilden om arbetstagarna i IT-branschen som "nördar" eller "hackers" inte motsvarade verkligheten (Blomqvist 1994, s 153; Kelan 2008).

Medan (nid)bilden av en IT-nörd har varit en maskulin bild har den motsatta bilden av en socialt kompetent arbetstagare varit kopplad till förväntningar på hur kvinnor ska uppträda. Social kompetens har i tidigare forskning lyfts fram som ett centralt inslag i feminina arbetsideal (Blomqvist 1994; Fondas 1997, s 268; Roman 1994). Citatet ovan från intervjun med Linda kan möjligtvis förstås som avspeglade kompetens typisk för ett feminint arbetsideal då hon lyfter fram betydelsen av att vara social och öppen samt förmågan att bli omtyckt. Liknande beskrivningar lyste emellertid med sin frånvaro i intervjuerna med övriga informanter. Den konsultmässighet som vid upprepade tillfällen beskrevs i intervjuerna med konsulterna kan snarare förstås som en specifik typ av social kompetens som skiljer sig från den feminina, sociala kompetensen som tidigare forskning redogjort för. Återkommande i intervjuerna var nämligen uttrycken "att kunna sälja" och "att sälja sig själv" vilka åsyftade ett uppträdande som framstod som själva kärnan i IT-konsultidealet. En aspekt av den sociala kompetensen som krävdes i IT-konsultföretagen åskådliggjordes i citatet ovan från Per; att kunna förklara teknikens fördelar för kunder och därigenom motivera kunden att investera i denna teknik. Paul förklarade en annan aspekt av det så kallade "konsultmässiga" förhållningssättet och vad detta innebar just i termer av att sälja sig själv:

Det som är mer och mer viktigt, det är att konsulten själv på uppdrag eller kanske via vänner lyckas sälja in sig själv eller nån kollega. Och sen snabbt kunna se om inte nåt kan göras av dig själv eller av nån annan. Innan behövde du bara teknisk kunskap för att bli anställd [som IT-konsult]. Idag är det annorlunda eftersom du behöver den här [sociala] kompetensen också.

Det som Paul berättade om är en mer informell sida av "att sälja" som sker utanför en konventionell säljsituation. Enligt Paul hade kraven på IT-konsulten att "sälja in sig själv" på detta vis mer och mer aktualiserats som ett viktigt komplement till den grundläggande tekniska kunskapen (jfr Furusten 2004, s 249). Liksom Paul betonade Linda att kraven på IT-konsulten att kunna sälja sig själv blivit alltmer centrala på senare tid:

Nu när det är hårdare marknad så säger våra chefer här att det är mer och mer viktigt att man som konsult kan sälja sig själv.

Linda menade följaktligen även att de yrkesmässiga kraven på konsulterna att sälja sig själva tydligt och explicit formulerats och förmedlats av cheferna.

Elisabeth fick frågan vad som utmärkte en framgångsrik konsult, som belönades och värderades högt av cheferna, och hon svarade:

Om du är en systemutvecklare så är det om du har träffat mycket kunder och haft mycket kundkontakt. Det visar att; "Titta jag är stark, jag är duktig på att kommunicera med kunder", "jag är duktig på att sälja", för det

är en viktig del, att kunna sälja. Det är en jätte viktig egenskap här. Det är nästan den viktigaste skulle jag vilja säga. Det handlar mycket om att sälja timmar.

Citatet från intervjun med Elisabeth åskådliggör vikten av att sälja sin egen kompetens och konsultföretagets tjänster till potentiella kunder. Att sälja sig själv innebär sålunda, enligt de här förklaringarna, att generera nya projekt och kontrakt med kunder och därigenom kunna debitera kunder fler timmar som konsult (jfr Furusten 2004, s 231).

Uttrycket ”att sälja sig själv” framstod dock även kunna inbegripa, enligt konsulterna, att sälja sin kompetens till arbetsgivaren. Den här aspekten av konsultidealet belyses i ett citat från intervjun med Rickard som fick frågan om vad som krävdes för att lyckas som konsult:

Det viktigaste är dina kontakter. Att du känner cheferna och att de känner dig och vad du kan göra. Att du säljer dig själv till cheferna. På det sättet får du dina uppdrag.

Att sälja sig själv internt i konsultföretaget till chefer uppfattades som indirekt viktigt för konsulternas så kallade beläggningsgrad, det vill säga för deras involvering i kundprojekt och deras därtill knutna möjlighet att debitera kunder. Att sälja sig själv i den här betydelsen handlade om synlighet och om att marknadsföra sig själv i syfte att skapa ett rykte om sig i organisationen att man var kompetent (jfr Furusten 2004, s 233; Linghag 2002, s 184; Solbrække 2006). Också Andreas fick frågan om vad som krävdes för att bli en framgångsrik konsult. Han använde olika varianter på uttrycket ”att sälja sig själv” när han svarade med hänvisning till vikten av att; ”[...] ha ett gott renommé internt i firman” och att; ”[...] det handlar lite om lansering av sig själv”. Han ombads förtydliga hur man som konsult gick till väga för att skapa ett gott renommé och hur man lanserade sig själv och Andreas fortsatte:

Det handlar ju hela tiden om att göra sig oumbärlig på nåt sätt. Om du lyckas med det har du en väldigt bra position. Ingen är egentligen oumbärlig men du kan försöka bli så oumbärlig som möjligt genom att vara involverad i så många projekt som möjligt. Man ska hålla sig framme. Kommer ett nytt projekt är man där och kan vara med. Det handlar om att sälja sig själv kan man säga. De måste veta vem du är. Annars får du inga uppdrag.

Kraven på att sälja sig själv innebar alltså för konsulterna inte enbart att sälja sina och företagets tjänster till kunder utan också andra förhållningssätt. En del av att göra sig oumbärlig gick ut på att framställa sig själv som möjliggörande företagets funktionella flexibilitet. Strategin för att klara av det betydde inte bara att acceptera och anta nya arbetsuppgifter utan även att ta egna initiativ och på så sätt skapa egna arbetsuppgifter (Allvin 2004, s 24; Garsten & Jacobsson 2004b, s 277). Genom en sådan hållning blev man oumbärlig för företaget och kunde sälja sig själv i egenskap av varandes oumbärlig.

Andreas fick frågan om vilken kompetens och vilket uppträdande som uppskattades och värderades högt av arbetsgivaren och han svarade med hänvisning till ambition, initiativ- och handlingsförmåga:

Det är väl kanske erfarenhet av olika typer av projekt och framförallt initiativförmåga och liksom viljan att ta sig fram. Det är nog viktigt tror jag, väldigt viktigt.

Andreas lyfte även fram samma aspekt när han fick frågan varför han fått behålla jobbet samtidigt som mer än två tredjedelar av arbetstagarna på hans arbetsplats blivit uppsagda: "Jag har tagit initiativ och fått gjort det som jag åtagit mig".

Uttrycken som Andreas använde i citaten ovan; "man ska hålla sig framme" och "ta sig fram" kan förstås som besläktade varianter av uttrycket "man måste ta för sig" och är ytterligare några typiska exempel på hur konsulterna formulerade sig. Nästan lika återkommande i intervjuerna som uttrycket "sälja sig själv" var just det snarlika uttrycket "ta för sig". Uttrycket "ta för sig" kan förstås som en del av det säljande uppträdandet som förväntades av konsulterna och som syftade till att generera bra kundrelationer, hög beläggningsgrad för konsulterna och nya projekt för konsultföretagen. Förhållningssättet "att sälja sig själv" manifesterades nämligen enligt informanterna framförallt i ett synliggörande av den egna kompetensen och genom att ta plats och prata mycket (jfr Solbrække 2006). Det var därför bland annat genom att "ta för sig" i olika situationer som konsulterna kunde "sälja sig själva".

De yrkesmässiga kraven vilka beskrevs av konsulterna konstituerade således tillsammans ett arbetsideal som föreskrev vikten av att sälja sig själv, sin kompetens och sina tjänster på ett rätt aggressivt sätt. Thomas uttryckte exempelvis kraven på IT-konsulterna på följande sätt:

Du måste vara väldigt driven och väldigt framåt och ta för dig.

Kraven på att uppträda "konsultmässigt" genom att "sälja sig själv" och "ta för sig", som här beskrivits av konsulterna, kan tolkas som kodande arbetsidealet för IT-konsulter såsom maskulint då hanterandet av sociala relationer förväntades ske i enlighet med föreställningar om en maskulin kompetens snarare än en feminin kompetens. De yrkesmässiga kraven på IT-konsulterna sammanföll nämligen i stor utsträckning med beskrivningar av vad som tidigare forskning framställt som stereotyp maskulina arbetsideal då den sociala kompetensen inbegrep hänvisning till ett aggressivt, självhävdande och säljande uppträdande (Abrahamsson 2000, s 133-134; Eriksson 2003, s 130; Forseth 2005; Kerfoot & Knights 1998).⁹

Rickard reflekterade också, i enlighet med tidigare forskning som pekat ut yrket säljare som maskulint kodat (Hodgson 2003), över att det här ideala konsultbeteendet låg närmare männens uppträdande i hans organisation:

Det är män som för mest liv och som tar upp mest utrymme. Självklart är det dom som får mest inflytande, dom som hörs mest.

Enligt Rickard var männen sålunda mer synliga än kvinnorna i företaget. Resonemanget är i linje med Solbrækkes (2006) studie där hon bland annat lyfte fram just betydelsen av synlighet i den här typen av avreglerade företag i det nya arbetslivet.

⁹ Även andra inslag i intervjuerna stärker analysen av ett maskulint arbetsideal. Det rör sig bland annat om hänvisningar till specifik teknisk kompetens samt till kraven på att vara hängiven tekniken. För analys av dessa övriga inslag i IT-konsulternas arbetsideal se Peterson (2005; 2007).

Intrycket att arbetsidealet för IT-konsulter var maskulint förstärktes av den problematiserande bilden av arbetsidealet som gavs i intervjuerna med kvinnorna. Männens berättelser innehöll i låg grad några reflektioner över deras egna (eventuellt bristande) förmåga till anpassning till de yrkesmässiga kraven involverande att sälja sig själva. Männens beskrev krav som inte alltid uppskattades eller förenklade deras tillvaro men deras berättelser dominerades ändå av beskrivningar av krav som de accepterade och anpassade sig till. Till skillnad från männen reflekterade kvinnorna över det säljande arbetsidealet och kraven på konsultmässigt uppträdande i samband med att de även tog upp olika typer av problem med dessa krav, problem som alltså inte förekom i männens berättelser. Problemen som framkom i intervjuerna med kvinnorna berörde i synnerhet osäkerhet, tveksamhet och tvivel beträffande kvinnornas egna förmåga att leva upp till de yrkesmässiga kraven. Ett alternativt sätt att uttrycka det är att kvinnorna tvekade inför att tydligt positionera sig som IT-konsulter i relation till vad de uppfattade att de yrkesmässiga kraven fordrade av dem.

Flera av kvinnorna redogjorde för missnöje med att överhuvudtaget behöva dra uppmärksamheten till sig eller göra sig själv ”synlig”. Bland andra Maj uttryckte tveksamhet och antydning till missnöje när hon talade om vilket uppträdande som förväntades av IT-konsulterna och som krävdes för att passa in i företagskulturen:

Jag är inte den typen av person som pratar massa bara för sakens skull. Men det är väldigt mycket det som krävs för att smälta in, att man låter väldigt mycket och syns väldigt mycket.

Det här citatet innehåller ett uttryck som är ett exempel på en explicit positionering; ”jag är inte den typen av person”. Det kan jämföras med citatet från intervjun med Rickard som återgavs ovan där han förklarade att: ”Det är män som för mest liv och som tar upp mest utrymme”.

Ett citat från intervjun med Madeleine ger ytterligare information om hur kraven på att ”prata massa bara för sakens skull”, som Maj uttryckte det, kunde uppfattas. Enligt Madeleine fanns det olika sätt att kommunicera och hon beskrev en typ av jargong bland IT-konsulter vilken hon själv tog avstånd från. Den ursprungliga frågan i intervjun handlade om hennes upplevelser av att arbeta som ung kvinna i en mansdominerad bransch (Madeleine var 28 år vid intervjutillfället):

Det är ju jättemycket snack. Det är jättemycket. För det ska låta så himla mycket, så himla coolt också allting. Och jag tror att det var ännu mer så under IT-bubblan. Ju häftigare det låter och ju fler nya ord som finns, desto coolare är det. Nu tror jag kanske att det har gått tillbaka lite mer till att kunden faktiskt vill veta vad det är dom får för nånting och att dom faktiskt vill förstå vad det är. Men det beror på... vi har haft så olika beställare på det sättet att en del vill höra det här snacket liksom. Det här fina snacket. Dom vill höra en massa ”buzzwords” och en massa snack. Och det kan i alla fall inte jag stå till tjänst med. Det tror jag kan vara en nackdel i säljsituationen därför att då tror dom [kunden] att man inte vet vad det är för någonting.

Trots Madeleines uttryckliga förkastande av en jargong, det så kallade ”fina snacket”, syftades till att framställa det hon sysslade med som ”coolt” och ”häf-

tigt”, var hon medveten om att hennes avståndstagande från anpassning till detta ”snack” kunde påverka hennes relation till kunder negativt. Återigen är Solbrækkes (2006) tidigare forskning relevant för att tolka kraven på IT-konsulterna. I Solbrækkes (2006) studie av den norska reklambranschen erhöll inte arbetstagarerna några uppdrag från kunden om han eller hon saknade förmågan att vinna omgivningens förtroende. Solbrække förklarade att istället för att välja personer utifrån vissa tydliga, formella kompetenskrav valde kunderna att anlita personer som var skickliga på att iscensätta sig själva som framgångsrika och talangfulla (Solbrække 2006, s 49). Enligt Solbrække gynnade detta förfaringssätt männen och missgynnade kvinnorna, vilka istället riskerar att bli osynliga (Solbrække 2006, s 46). Ett sätt att vinna omgivningens förtroende skulle enligt Maj kunna vara att anamma den speciella jargong som hon själv tog avstånd från.

Flera av kvinnorna uttryckte medvetenhet om yrkesmässiga krav på att behöva sälja sig själva, samtidigt som de beskrev kraven som problematiska. När Camilla besvarade frågan om yrkesmässiga krav och vad som krävdes av konsulterna vävde hon till exempel på följande sätt in svårigheterna som hon själv upplevde i samband med förväntningar på att motsvara dessa krav:

Jag tror att det är viktigt, i en konsultroll, att kunna lyssna på kunden och höra vad de vill ha. Och jag tror att jag är rätt bra på det. Å andra sidan, jag är inte någon säljartyp. Jag är inte en sådan person som tänker på nya affärer hela tiden och nya projekt. Jag vet att de vill att vi ska vara mer så.

De [arbetsgivaren] betonar det, en konsultmässighet så att du kan sälja hela tiden.

Citatet innehåller flera formuleringar typiska för positionering i relation till ett arbetsideal; ”jag är rätt bra”, ”jag inte någon säljartyp” och ”jag är inte en sådan person”. Camilla beskrev sig själv såsom en god lyssnare, något som skulle kunna tolkas i enlighet med Pauls beskrivning av kraven på konsulterna att kunna läsa kunderna. Samtidigt kan beskrivningarna tolkas på olika sätt då uttrycket ”att lyssna” förutsätter en passiv konsult som strävar efter att uppnå en förståelse för kundens behov medan ”att läsa” antyder en aktivare konsult med en egen agenda som läser kunden för att anpassa sig till kunden med avsikten att uppnå egna syften (Forseth 2005, s 447). Den ideala IT-konsulten bör följaktligen vara en god lyssnare enligt Camilla, något som traditionellt förknippats med föreställningar om en stereotyp feminin social kompetens (Fondas 1997, s 271). Som i rapporten tidigare återgivna citat visat beskrevs dock en ideal IT-konsult vara en skicklig säljare vilket traditionellt förknippats med föreställningar om en stereotyp maskulin kompetens (Abrahamsson 2003; Hodgson 2003; Forseth 2005; Kerfoot & Knights 1998).

Citatet från intervjun med Camilla skulle kunna tolkas som ett uttryck för komplexa krav på IT-konsulterna motsvarande de som Forseth (2005) fann i sin studie av den norska bankvärlden där arbetstagarna både förväntades ge kunderna service i enlighet med traditionellt feminin kompetens och ta initiativ till att sälja tjänster i enlighet med traditionellt maskulin kompetens (Forseth 2005). Kompetensen att kunna lyssna på kunden betonades emellertid inte i några fler intervjuer med IT-konsulterna. Snarare än att konsulten skulle lyssna på kunden lyftes vikten av att kunna *få kunden att lyssna på konsulten* fram. Camillas sätt att framhålla sin egen kompetens i samband med att lyssna till kunderna kan tol-

kas som ett sätt för henne att omdefiniera arbetsidealet för att lättare kunna inta positionen IT-konsult. Att samma eller liknande definition av arbetsidealet inte förekom i fler intervjuer kan tyda på att Camilla inte hade tolkningsföreträde gällande definitionen av arbetsidealet (Gunnarsson 1994, s 12).

Camilla var inte ensam om att tvivla på sin egen förmåga att leva upp till kraven på att vara en "säljartyp". Madeleine upprepade att hon personligen uppfattade att säljandet som krävdes innebar; "[...] ett speciellt sätt att tänka" vilket hon personligen tyckte var; "[...] hemskt svårt". Annika förklarade också sin osäkerhet i relation till kraven på att sälja sig själv:

Jag har väldigt svårt att sälja mig själv på det sättet. Och jag ser mig absolut inte som expert. Det är tufft.

Annika tvekade sålunda inför kraven på att marknadsföra sig som en expert i syfte att sälja sig själv. Annika utvecklade vidare att hon gärna skulle slippa kraven men kände pressen på sig gällande:

[...] att man ska... just det som jag tycker så illa om, att sälja mig själv på nåt sätt... att man nästan måste ljuga... [för att sälja sig själv].

Att sälja sig själv innebar bland annat att, som männen förklarade i tidigare återgivna citat, att tala väl om sin egen kompetens och förmåga för att på så sätt vinna kundens förtroende (jfr Rees & Garnsey 2003, s 572). Detta var ett uppträdande som Annika uppfattade innebar att överdriva och nästan ljuga om sin egen förmåga, något hon förklarade att hon ogillade.

I kontrast till Annikas missnöje med yrkesmässiga krav på att sälja sig själv återges här ett citat från intervjun med Gunnar. Han besvarade den ursprungliga frågan om vad han uppskattade med att arbeta som IT-konsult med att lyfta fram möjligheterna att lära nytt i samband med arbetet i olika typer av projekt. I följande citat förklarar han hur dessa möjligheter gestaltade sig:

När det är bra tider så hamnar man ju på uppdrag lite var som helst. Man tar det man får tag i och då är det ett incitament att lära sig nåt nytt. Man lär sig under uppdragets gång och hoppas att ingen märker att man inte kan. Så det är lite cyniskt egentligen. Det är klart att inte ljuger jag om saker men man kanske inte poängterar att det inte är ens starkaste sida när man får ett uppdrag.

Varken Annika eller Gunnar gav explicit uttryck för yrkesmässiga krav på att ljuga. Gunnar förnekade istället att han skulle ljuga. Men vad han beskrev var det snarlika beteendet att inte vara öppen med att berätta om exakt vilka luckor i kompetensen som eventuellt fanns utan istället arbeta för att täppa igen dessa luckor. Snarare än att lyfta fram den osäkerhet som situationen potentiellt bar med sig vände Gunnar den till något positivt i bemärkelsen att få möjlighet att stärka sin kompetens. Citatet kan förstås som ett exempel på hur männen förhöll sig till brister i sin egen kompetens på ett sätt som i det närmaste kan betecknas som obekymrat i förhållande till kvinnornas förhållningssätt. I nästa avsnitt fördjupas analysen av just kvinnornas förhållningssätt till den egna kompetensen.

Det här första resultat- och analysavsnittet har synliggjort de yrkesmässiga kraven på konsulterna att "sälja sig själva" och "ta för sig" och därmed givit svaret på rapportens första frågeställning. Då kraven tycks överensstämma med förreställningar om en typisk maskulin kompetens i arbetslivet har dessutom en första tolkning av kraven gjorts i termer av konstituerandet av ett maskulint arbets-

ideal. Arbetsidealet tecknades dock inte i överensstämmelse med bilden av en socialt inkompetent, tekniskt fascinerad "IT-nörd". Snarare beskrevs arbetsidealet i motsatta termer med betoning på framåtanda och social kompetens (Blomqvist 1994, s 153; Kelan 2008). Att arbetsidealet inte överensstämde med klassiska beskrivningar av feminin kompetens har också framgått. Bilden av arbetsidealet inom IT-konsultbranschen sammanfaller framförallt med mytbilden av den framgångsrika, aggressiva och självförtroendefulla IT-entreprenören (Nilsson 2002; Sundin 2002b, s 39). Något som stärker tolkningen av ett maskulint arbetsideal är att kvinnornas positionering i förhållande till arbetsidealet och kraven på att sälja sig själv och ta för sig kan beskrivas som minst sagt tveksam. Liknande tveksamheter förekom inte i intervjuerna med männen. Rapportens andra frågeställning, om kvinnors och mäns förhållningssätt till de yrkesmässiga kraven, har sålunda också berörts.

I nästa avsnitt fördjupas analysen av kvinnornas berättelser om kraven på att sälja sig själv och ta för sig. Som resonemanget i det här avsnittet har visat var det betydelsefullt för IT-konsulterna att positionera sig genom att framhäva sin egen kompetens i interaktion med omgivningen, det vill säga "att sälja sig själva", vilket kvinnorna fann bekymmersamt. För att sälja sig själv krävdes självförtroende och en förmåga att ta för sig, något som kvinnorna förklarade att de upplevde sig sakna. Nästa avsnitt lyfter fram just dessa kvinnornas berättelser om brister i den egna kompetensen i syfte att utveckla svar på frågeställning två.

Inte lika duktig som männen?

I intervjuerna med kvinnorna återkom berättelser om kvinnors svårigheter att anpassa sig till ett arbetsideal med yrkesmässiga krav på att "sälja sig själv" och "ta för sig". Dessa yrkesmässiga krav har hittills i rapporten beskrivits handla om kraven på att utveckla en typ av social kompetens, det vill säga en kompetens gällande kommunikation och interaktion i relation till den sociala omgivningen; kollegor, chefer, säljare och kunder. Viktig för denna sociala kompetens var emellertid föreställningar om den egna tekniska kompetensen eller förhållningssätt till den egna tekniska kompetensen. Detta avsnitt visar hur kvinnorna tvekade inför att positionera sig som tekniskt kompetenta konsulter och hur tveksamhet och osäkerhet rörande den egna tekniska kompetensen ska förstås som avgörande för förmågan att kunna "sälja sig själv".

För att ytterligare fördjupa förståelsen för problematiken med kraven på att "sälja sig själv" och "ta för sig" fokuserar det här resultat- och analysavsnittet inledningsvis hur kvinnorna uppfattade sin tekniska kompetens i relation till männen. Flera av kvinnorna positionerade sig gällande den här aspekten såsom underordnade i förhållande till sina manliga kollegor. Berättelserna är i linje med tidigare forskning som har uppmärksammat att kvinnor i mindre utsträckning än män är benägna att framhäva sin egen kompetens (Dryburgh 1999; Faulkner 2003, s 35; Solbrække 2006; Rees & Garnsey 2003, s 572; Wright 1996, s 86-87).

Citaten som återges i avsnittet är i flera fall hämtade från kvinnornas svar (vilka ofta utvecklades till längre berättelser) som följde på frågan; "Hur är det

att som kvinna arbeta i en (kvantitativt) mansdominerad organisation?”. De här svaren synliggjorde kvinnornas uppfattningar om förekomsten av skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnornas svar på frågan om upplevelser av att arbeta i en mansdominerad organisation och bransch var komplexa och innehöll i flera fall reflektioner vilka kan tolkas som uttryck för en form av positionering i relation till männen. Linda valde exempelvis att besvara frågan på följande sätt:

Jag har jobbat mycket med killar och jag tycker att de har varit... Jag är fortfarande på en lägre teknisk nivå än dom. Och jag visste det från början. Men dom har varit väldigt förstående och förklarat allt för mig och tagit sig tid och så. Frågat; ”Vet du vad det här är?” Om jag då svarar; ”Nej” så är det liksom inte massa suckanden; ”Vet du inte vad det här är?” utan bara; ”OK” och sen förklarar de för mig vad det är och vad det betyder. Så jag har verkligen upplevt det som väldigt positivt.

Det här citatet kan tolkas som ett exempel på hur Linda positionerade sig som en IT-konsult med svagare teknisk kompetens i förhållande till männen. Hon positionerade även männen som hjälpsamma, vänliga kollegor som var ivriga att underlätta för henne att höja sin kompetensnivå. Om citatet förstås som en del av informantens positionering som IT-konsult kan citatet tolkas som en berättelse om både underordning och tillhörighet (Davies & Harré 1991, s 47; Eriksson 2003, s 120; Gherardi 1995, s 140). Lindas underordning framkommer i och med hennes nedtonande av den egna tekniska kompetensen som implicerades i uttrycket ”att vara på en lägre teknisk nivå”. Samtidigt positionerade hon sig själv, genom skildringen av männens tillmötesgående, såsom en accepterad medlem i IT-konsultkategorin trots sin underordnade position (Dryburgh 1999, s 681; Eriksson & Eriksson 2002, s 59; Härenstam m fl 2000, s 131-132; Iversen 2006, s 34-35; Magnusson 1996b, s 44).

Genomgående i intervjuerna med kvinnorna återkom berättelser om deras dåliga självförtroende och brist på självtillit i samband med deras egna tekniska kompetens. Svårigheterna att nå framgång inom yrket beskrevs dessutom ha sitt ursprung i kvinnornas dåliga självförtroende och deras tvekan inför att framhäva sin egen kompetens. Monica talade till exempel om sin egen utveckling i företaget och sin ovilja att göra karriär på följande sätt:

Tyvärr så har jag rätt dåligt självförtroende. Jag känner att mina kollegor är mycket bättre och jag känner ständigt att någon annan gärna får ta ansvaret. Jag tror att, i mitt fall, så har jag kommit dit jag kommit tack vare tur. Men det kan bero på den här bristen på självförtroende, att man känner att man inte är tillräckligt duktig.

Monica positionerade sig som en konsult som haft tur och därför erhållit en bra formell position på företaget. Hon positionerade sig alltså inte som en framgångsrik konsult med drivkraft och karriärvilja även om en sådan position skulle vara möjlig att inta för en person med hennes formella ställning i företaget. Det framstod snarare som att Monica uppfattade sin position som karaktäriserad av maktlöshet och passivitet. Hänvisningen till tur i Monicas berättelse skulle nämligen kunna tolkas som avspeglade en upplevelse av att inte själv ha kontroll över sin egen situation (Metcalf & Linstead 2003). I relation till kollegorna kan hon förstås som positionerande sig själv som underordnad då hon upplevde dem som ”mycket bättre”. Monica tycktes dock försöka förhandla fram en annan,

mindre underordnad, position när hon sist i citatet ovan nämner möjligheten att hon visst var "tillräckligt duktig" men saknade självförtroende. Om den underordnade positionen som Monica intog i relation till sina kollegor knyts till brist på självförtroende blir självförtroendet något som förhandlas fram i relation till omgivningen och följaktligen inte något som självklart speglar en verkligt lägre kompetensnivå. Istället ska självförtroende förstås som relaterat till maktrelationer. Att ha självförtroende kan vara relaterat till känslan av att ha kontroll över sin arbetssituation och över sin egen förmåga att positionera sig medan bristen på självförtroende kan vara relaterat till känslan av att inte ha kontroll över arbetssituationen och sin egen position. I detta sammanhang bör omgivningens bekräftelse dessutom tas i beaktande då denna bekräftelse av att man är duktig respektive "inte tillräckligt duktig" är avgörande för självbild och självkänsla (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 30-34; Holmberg 1993, s 195). Resonemanget om omgivningens betydelse för kvinnornas positionering ägnas dock inte mer utrymme här men fördjupas däremot i nästa avsnitt.

Susann reflekterade explicit över just sin egen, och andra kvinnors, osäkerhet och svaga självtillit i relation till en mansdominerad arbetsmiljö. Hon fick frågan om hur det var att som kvinna arbeta i en bransch och i ett företag där kvinnor utgjorde en minoritet och hon svarade:

Jag tror att många gånger, som tjej, är man väldigt försiktig, man vågar inte riktigt tro på att; "jag kan" eller man vågar inte riktigt heller köra den här [stilen]; "jag kan" utan att kanske alltid ha belägg för det. Jag upplever att många tjejer vågar inte riktigt stå för... utan man backar gärna lite och tycker; "dom lyssnar inte på mig" och det är ju så därför att i en mansdominerad miljö som det är måste man vara tuff och [säga]; "så här är det" och våga peka med hela handen och det är ju inte många tjejer som gör det. Det är ju så generellt upplever jag det. Är man inte tuff och står på sig så kan man få det jobbigt, det tror jag absolut.

Det som Susann beskrev kan tolkas som att kvinnors ovilja att "stå på sig" bidrog till ett osynliggörande av dem (jfr Solbrække 2006, s 41-48). Susann använde dessutom ordet "tuff", ett ord som återkom i intervjuerna med konsulterna, för att beskriva både kraven på dem och själva arbetsmiljön. Det är också ett ord som forskare använt för att sammanfatta maskulina arbetsideal (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 30-34; Metcalfe & Linstead 2003, s 105).

Linda gav uttryck för liknande uppfattningar om skillnader mellan kvinnors och mäns uppträdande när hon besvarade frågan om upplevelser av att arbeta som kvinna i en mansdominerad bransch:

För det är ju också en skillnad mellan tjejer och killar. Som tjej är man lite mer bly-... eller inte blyg, men har lite svårare för att kanske säga vad man tror om saker och ting, kanske väldigt tekniska frågor. Man tänker; "ja, det är säkert det" men man är inte 100 procent säker på att det är rätt. Medans killar, dom häver ju alltid ur sig; "så och så är det" och sen struntar dom i om det är rätt eller inte. Men tjejer är mycket mer försiktiga.

Linda använde här uttrycket "så och så är det" för att skildra männens självsäkra uppträdande, ett uttryck som är i det närmaste identiskt med Susanns beskrivning i citatet ovan av kraven på att vara tuff och säga; "så här är det". Linda lyfte allt-

så fram kvinnors osäkerhet just rörande tekniska frågor som något som hämmade deras förmåga att uppträda självsäkert. Linda fortsatte:

Men det är ju rent generellt det här att man kanske tänker att man inte är riktigt lika bra. Killar är ju mycket mer framåt och vågar nog säga vad dom tror och så där. Men det gör man inte... jag gör iallafall inte det och jag tror att jag har upplevt att många andra tjejer är likadana.

Liknande resultat, rörande kvinnors upplevelser av osäkerhet förekom i Härenstam med fleras (2000) intervjuer i IT-branschen. I den studien antydde en intervjuad kvinna att hon fann männens kaxighet störande samtidigt som hon skuldbelade sig själv när tekniken inte fungerade vilket ledde till upplevelsen av misslyckande och brister i den egna kompetensen (Härenstam m fl 2000, s 92). Enligt författarna till den studien kan en förklaring till kvinnors skuldbeläggande och upplevelser av osäkerhet och misslyckande sökas i det faktum att IT-branschen domineras av män och manliga föreställningar och att den nya informations- och kommunikationstekniken är maskulint könskodad. I den kontexten kan kvinnors tillhörighet komma att ifrågasättas vilket resulterar i deras osäkerhet (Härenstam m fl 2000, s 91-92). Den här förklaringen, relaterad till omgivningens ifrågasättande, kommer också att utvecklas i nästa avsnitt.

Hur kvinnorna men också männen förhöll sig till sin egen kompetens som IT-konsulter blir ytterligare belyst i följande citat. Hanna lyfte fram problem med att arbeta i ett mansdominerat företag i jämförelse med upplevelser av fördelar med att arbeta med kvinnor som kollegor:

Visst, killar är trevliga att jobba med men det är ju en otroligt härlig upplevelse att arbeta med kvinnor. En sak som jag uppskattar med att arbeta med kvinnor... killar kan aldrig erkänna att de inte kan något. Det innebär att du inte vågar fråga dem om saker eftersom du känner dig dum om du gör det. Men en annan kvinna kan man alltid fråga.

Medan Linda och Susann i citat återgivna tidigare i avsnittet nämnde männens sätt att tala om hur bra de är, problematiserade Hanna i det här citatet männens ovilja att erkänna om och när det var något som de inte behärskade eller inte kunde. Hon talade sålunda inte oförbehållsamt om mäns överlägsna kompetens utan snarare om deras oförmåga att uttrycka och erkänna svagheter och brister i sin kompetens. Att inte erkänna brist på kompetens och kunskap kan dessutom tolkas som en strategi använd av männen inte bara för att få gott renommé inom företaget och vinna kunders förtroende utan också som en strategi för att upprätthålla en asymmetrisk och överordnad maktrelation till kvinnorna (Holmberg 1993; Härenstam m fl 2000, s 92). Hannas berättelse kan tolkas som att dessa maktförhållanden, som upprätthölls mellan männen och kvinnorna, inte fanns kvinnorna emellan. Citatet från intervjun med Hanna kan dessutom jämföras med citatet från intervjun med Linda som var det allra första citatet att återges i det här avsnittet. Där förklarade Linda nöjt att de manliga kollegorna varit; "väldigt förstående och förklarat allt för mig" till skillnad från Hanna som inte; "vågade fråga dem om saker". Hanna och Linda hade sålunda två rätt olika uppfattningar av männens bemötande när de fick frågor från kvinnorna. Tolkningen av vad som ligger bakom de här synbart motstridiga berättelserna fördjupas i nästa avsnitt.

I det här avsnittet ska några längre citat från intervjuerna med Ulrika och Madeleine återges. Anledningen till att flera längre citat återges är att citaten synliggör och förtydligar kvinnornas resonemang om skillnader mellan kvinnors och mäns professionella positionering och de konsekvenser dessa skillnader får för kvinnors och mäns möjligheter och karriärer.

I de följande citaten från intervjun med Madeleine synliggörs hennes osäkerhet i rollen som IT-konsult. För Madeleine var det besvärligt att uppvisa säkerhet när hon i själva verket upplevde osäkerhet. Madeleine berättade bland annat om upplevelser av osäkerhet i mötet med kunder på detta sätt:

Det kändes lite som att man måste ha lite extra på fötterna för att kunna säga att man kan saker och så här och att man faktiskt... jag vet faktiskt inte om det är att man är ung eller att man är tjej eller vad det är liksom. Men jag känner väl att för att känna mig säker i situationer så är det bra att ha ganska mycket på fötterna.

Madeleine åskådliggjorde även mer i detalj både vad osäkerheten hade sin grund i och hur hon försökte hantera osäkerheten. Hon berättade om sina framtidsplaner som IT-konsult och reflekterade i resonemanget över hur hennes karriär som konsult sett ut tills nu:

Jag borde nog ha varit anställd någon annanstans i början av min karriär så att man istället blir konsult senare när man vet lite mer vad man vill och man har mer på fötterna och behöver inte vara riktigt lika osäker i säljsituationen till exempel och så där. Att man har lite mer att komma med då. Lite mer erfarenheter och så där.

Det centrala i citatet i det här sammanhanget är Madeleines skildring av att vara osäker i säljsituationen. Madeleine berättade vidare om hur hon, på grund av den osäkerhet som hon beskrev i citatet ovan, peppade sig själv innan hon träffade kunder:

När jag går till ett möte så måste jag så här; ”OK. Det här kan jag. Jag kan detta och detta och detta. Vi ska diskutera det här och jag har gjort det här och det här och det här på det här området. Jag kan faktiskt det här”. Alltså, du vet när man får liksom intala sig att man... För jag tror att om man inte intalar sig själv att man har en typ av pondus på området då tror jag inte att man utstrålar det heller liksom. Men det är svårt att alltid utstråla den där säkerheten då men det är ju ändå det som dom [kunderna] vill ha så man måste ju försöka att vara lite så här... stabil på nåt sätt.

Madeleines skildring kan jämföras med Solbrækkes (2006, s 44-45) studier av norska reklambranschen. Hon fann att det där inte räckte med att vara talangfull. Vad som också krävdes för framgång var förmågan att kunna övertyga omgivningen om att man var talangfull. Madeleines berättelse kan även jämföras med Dryburghs (1999, s 664) studier av krav på ingenjörstudenter att behärska ”impression management” och utstråla självförtroende för att på så sätt vinna omgivningens förtroende. Svårigheterna som Madeleine beskrev, med att utstråla säkerhet och positionera sig som IT-konsult, ska tolkas i relation till de maskulina arbetsidealerna som genomsyrar många tekniska arbetsmiljöer och likställer teknisk kompetens med maskulinitet (Abrahamsson 2000, s 127; Dryburgh 1999, s 666; Faulkner 2003; Kendall 2000; Wright 1996).

Monica beskrev i ett tidigare återgivet citat sin osäkerhet och positionerade sig såsom underordnad männen. Längre fram i intervjun gav Monica uttryck för vad som kan tolkas som en medvetenhet om att kvinnors upplevelser av att; ”man inte är lika duktig” och benägenhet att tona ner sin kompetens, var ett problem. Sammanhanget från vilket citatet är taget är ett resonemang om löner i branschen i allmänhet och hennes lön i synnerhet, vilken hon själv uppfattade som lägre än hennes (manliga) kollegors:

Men jag tycker att det är tragiskt för jag tror att många tjejer dras med det här dåliga självförtroendet i sin yrkesroll. Vilket gör att man får ju lägre lön för man tror inte att man är lika bra. Man tar inte för sig och man väntar på att tillfället ska komma till en. Och tar det aldrig i akt istället.

Citatet från intervjun med Monica åskådliggör att en konkret konsekvens av att inte ta för sig och sälja sig själv kan bli en lägre lön än kollegorna. Enligt Monica var ursprunget till beteendet att ”inte ta för sig” eller ”ta tillfället i akt”, som hon betraktade som typiskt för kvinnor, ett dåligt självförtroende.

Ulrika beskrev även hon hur lönen påverkades negativt av en typ av beteende som hon förstod som typiskt för kvinnor. Ulrika fick frågan om hur det var att arbeta som ung kvinna i en mansdominerad bransch och hon svarade:

Jag hade en kollega som alltid sa till mig att man måste ha vassa armbågar som tjej i den här branschen och man måste ta för sig. Och jag tyckte att jag vinner inget på att ha taggarna utåt på det sättet som hon hade. Än så länge känner jag inte att jag har blivit förfördelad av att vara tjej men samtidigt så är ju frågan; ”är det en tjej-grej att vara dålig på att ta för sig?” För att jag tror absolut att min lön skulle kunna vara bättre. Om man säger en ren konkret sak som lön. Men jag har väldigt svårt att stå upp och slå mig för bröstet och tycka att jag är bra. Jag känner mig fortfarande som en nybörjare, som kan väldigt lite. Men det tycker jag väl mer har med mig att göra och sen är frågan om det har med mig att göra för att jag är tjej eller inte.

Ulrikas sätt att lyfta fram att förmågan att ”stå upp och slå sig för bröstet” samt ”tycka att man är bra”, liksom Monicas sätt att betona att ”ta för sig”, skulle kunna påverka lönen i positiv riktning kan tolkas i linje med tidigare forskning om individualisering då lönen här framställs som helt beroende av den individuella förmågan (Davies & Mathieu 2005, s 31; Magnusson 1996b, s 36). Tidigare forskning har lyft fram att faran med subjektivitet i bedömningarna av den här typen av informella kompetenskrav är att den missgynnar kvinnor som inte tar för sig på samma sätt som män (Solbrække 2006, s 41-48; Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 72; Knocke m fl 2003, s 56-58; Salminen-Karlsson 2003, s 236-238). En möjlig tolkning är att Ulrika hade svårt för att anpassa sig till kraven på ett konsultmässigt uppträdande och på att marknadsföra sig internt eftersom hon upplevde sig vara ”en nybörjare” som kunde ”väldigt lite” trots att hon arbetat inom branschen i flera år. Kvinnornas nedtonande av den egna kompetensen är i linje med tidigare forskning som lyft fram hur manlig interaktion inom tekniska arbetsmiljöer bekräftar manliga självbilder medan den får kvinnor att känna sig utanför och som inte uppfyllande arbetsidealet (Bernier 2003, s 186; Dryburgh 1999).

När Ulrika fortsatte med att besvara frågan om upplevelser av att arbeta som ung kvinna i en mansdominerad bransch berörde hon inte bara att män kanske är bättre på att ta för sig utan att de också interagerade på speciella sätt sinsemellan:

I konsultbranschen så kan man ju vara lite utelämnad åt att vara kompis med säljarna. Dom säljer in ett projekt och dom säljer också in konsulter lite grann. Och då kanske det är lättare att vara grabb-kompis så där. Jag förväntar mig att en chef ska distribuera projekten jämnt, tycker jag. Medan killar kanske är mer så här; ”ja, men självklart det där är ju jag. Jag har tid fast jag redan är 80 procent på ett annat företag”. Alltså, att dom kanske tar för sig mer. Det tror jag att så kan det vara kanske.

Enligt Ulrika kunde kvinnors ovilja att ta för sig på detta sätt bidra inte bara till lägre lön utan också till att de i lägre grad än män fick delta i arbetet med olika projekt. Citatet åskådliggör också vad som kan tolkas som en ojämlig konkurrenssituation i avreglerade arbetsorganisationer. Istället för att tilldelningen av projekt skedde enligt ett formellt regelverk där varje arbetstagares formella kvalifikationer fick avgöra framstod processen istället som godtycklig och grundad på vänskapsrelationer mellan männen (Allvin m fl 2006, s 12; Furusten 2004; Garsten & Jacobsson 2004b, s 277; Solbrække 2006, s 50).

Ulrika berättade vidare om sina erfarenheter av att vara tjeji i en mansdominerad bransch. Hon utvecklade resonemanget om betydelsen av den kvantitativa mansdominansen med tankegångar om eventuella fördelar med fler kvinnliga chefer på följande sätt:

Jag tycker inte att jag har lidit av att det är få tjejer. Nej, det tycker jag nog inte. Men i och för sig. Det kanske skulle vara skillnad om det fanns mer kvinnliga chefer, jag vet inte. Man kanske lättare skulle få upp sina löner. För att man kanske kommunicerar på lite olika sätt. Att vi inte framhäver oss så bra och så där. Jag är dålig på att stå på mig och går kanske inte så rakt på sak och säger att; ”nu tycker jag att det är så här” utan pratar lite runt omkring men tycker att den andra personen måste ju förstå att; ”nu känner jag så här”. Och det är jättefånigt och man vet att man gör det fast ändå är det svårt att ändra på sig. Så att jag kan känna att på så sätt är det ofta lättare att prata med andra tjejer.

Citatet från intervjun med Ulrika inleds här med vad som kan betecknas som en rätt typisk formulering som reflekterar en könsneutral hållning; om att inte ha lidit av mansdominansen i sitt företag (Magnusson 1996b; Wahl 2002). I ett av citaten ovan hävdade Ulrika på samma sätt att hon inte ”blivit förfördelad av att vara tjeji”. Uttrycken kan, i enlighet med tidigare forskning om könsneutralitet, tolkas som signalerande solidaritet med kollegorna. Ett sådant uppvisande av solidaritet har tidigare forskning föreslagit vara en nödvändig anpassning från kvinnornas sida när de befinner sig i minoritetssituation på arbetsplatsen (Dryburgh 1999, s 681). Kvinnors hävdande av könsneutralitet kan också förstås som en strategi genom vilken de kan skapa en legitim position i en arbetskontext där de uppfattas som avvikande och underordnade (Eriksson & Eriksson 2002, s 59; Härenstam m fl 2000, s 131-132; Iversen 2006, s 34-35; Magnusson 1996b, s 44). Hävdande av könsneutralitet kan dessutom tolkas som ett uttryck för individualisering, det vill säga uppfattningen att möjligheter på arbetsplatsen helt av-

görs av den individuella förmågan (Davies & Mathieu 2005, s 31; Magnusson 1996b, s 36).

Ulrikas könsneutrala hållning, reflekterad i utsagor om att hon inte upplevt några problem med att arbeta i en mansdominerad arbetsmiljö, kombinerades dock med en komplex berättelse om upplevda skillnader mellan män och kvinnor. Det framkom att Ulrika hade rätt tydliga föreställningar om kvinnors och mäns olika sätt att presentera sig själva eller positionera sig på den professionella arenan. Hon uppfattade att männen tog för sig och framhävde sig på ett sätt som inte kvinnorna gjorde, vilket i längden missgynnade kvinnornas löner och deras tilldelning av projekt (Robertsson 2002, s 24; Rees & Garnsey 2003, s 572). Enligt Ulrikas resonemang skulle eventuellt männens fördelar av att vara ”grabb-kompis” med säljarna kunna bemötas om fler chefer var kvinnor eftersom kvinnor förstår andra kvinnor.

Den osäkerhet som Madeleine beskrev i några citat tidigare i avsnittet kan förstås som i direkt motsats till det som andra konsulter framställde som kärnan i arbetsidealet för IT-konsulter; att ta för sig och hålla sig framme. Att även Madeleine var medveten om de här yrkesmässiga kraven tydliggör nästa citat. Madeleine förtydligade här vikten av att faktiskt våga ta för sig och sälja sig själv, något hon uppfattade att kvinnor hade svårare att göra:

Grejen är ju den att ibland är det bra att folk tror att man kan mer än vad man faktiskt kan för att ofta så kan man lyfta sig i håret och faktiskt klara av mycket mer än vad man själv skulle ha vågat lova att man kan. Särskilt för tjejer tror jag att det är så. Men man vågar ju inte lova för mycket och det tror jag är ganska vanligt för tjejer att vi är väldigt... det tror jag kan vara en nackdel i säljsituationen bland annat. Att man inte vågar... man vågar inte lova guld och gröna skogar. Fast det är det som kunden vill höra för att den tror att... ja, att man säljer på det sättet. Det är precis som vid anställningsintervjuer och så där.

Madeleine skildrade i ett citat i föregående avsnitt en medvetenhet om att hennes ovilja att använda en viss typ av jargong i säljsyfte påverkade hennes relation till kunderna negativt. Det här citatet från intervjun med Madeleine tydliggör hur hon uppfattade att kvinnorna var försiktigare i relationen till kunder än vad männen var. Trots medvetenhet om kraven på konsulterna att sälja sina tjänster och sin kompetens till kunder genom att ”lova guld och gröna skogar” undervärderade kvinnor, inklusive hon själv, snarare sin kompetens (Rees & Garnsey 2003, s 572). Enligt Madeleine kunde detta påverka kundernas förtroende på så sätt att de, i alla fall i ett initialt skede av mötet med konsulterna, kände ett större förtroende för männen och således var mer benägna att anlita männen framför kvinnorna (Solbrække 2006). Diskussionen om omgivningens bemötande och positionering av konsulterna utvecklas i nästa avsnitt.

Madeleines resonemang kan jämföras med Ulrikas berättelse om konsulter som var ”grabb-kompis” med säljare och därigenom erhöll fler uppdrag. En tolkning av Madeleines resonemang är nämligen att inte heller kunderna valde att anlita konsulter helt baserat på kunskap om formella kvalifikationer (Allvin m fl 2006, s 12; Furusten 2004; Garsten & Jacobsson 2004b, s 277; Solbrække 2006, s 50).

Vad svarade då männen på frågan om deras upplevelser av att arbeta i en mansdominerad arbetsorganisation och mansdominerad bransch? Frågan är motiverad att ställa. Analysen av intervjuerna med kvinnorna avbryts därför här för att inflika några av svaren som männen gav. Snarare än att männens utsagor analyseras i relation till tidigare forskning och teorier presenteras de framförallt för att bilda en kontrast till kvinnornas problematiserande berättelser. Männens svar på frågan om hur de upplevde sin mansdominerade organisation dominerades nämligen av uttalanden vilka i flera fall avspeglade en avsaknad av tidigare reflektioner på temat (Salminen-Karlsson 2003). Ett citat från intervjun med Karl får illustrera männens oreflekterade hållning i frågan:

Jag skiter fullständigt i vilket kön man är. Bara man gör det man ska och så vidare, så är det skit samma om du är en tjej eller om du är en kille.

Sen vad andra tycker och tänker det vet jag inte.

En möjlig tolkning av mäns försök att upprätthålla könsneutralitet genom att hävda att kön inte har någon betydelse är att det är ett sätt att vidmakthålla en överordnad position och undvika att behöva bemöta ifrågasättanden av denna överordning (Iversen 2006).

John menade att han inte reflekterat över frågan om att han arbetade i ett mansdominerat yrke eller att hans arbetsplats var mansdominerad men tillade att stämningen påverkades av andelen kvinnor och män på arbetsplatsen:

Jag tänker aldrig i dom banorna överhuvudtaget när jag är på jobbet egentligen. Förutom att man kanske konstaterar att det blir en annan stämning, lite grann så här. Men annars så... det är ju liksom inget man tänker på.

Flera av männen svarade på liknande sätt att de fann det önskvärt att arbeta i mer könsblandade organisationer då fler kvinnor uppfattades påverka atmosfären i fördelaktig riktning och göra den mindre "grabbig" (Christenson 2000, s 99-100; Kelan 2008; Olofsdotter 2006, s 11; Roman 1995, s 250). Per svarade på frågan om upplevelser av att arbeta i en mansdominerad arbetsorganisation genom att just utveckla ett resonemang om att det fanns något positivt med att få in fler kvinnor som konsulter på följande sätt:

Det är väl egentligen ingen som tycker att det är kul om det blir för mansdominerat eller för grabbigt eller vad man ska kalla det. Jag tycker inte att det är speciellt spännande. Så att jag föredrar mycket hellre en balans ur det perspektivet. Så att allt annat lika, kompetensmässigt, så tar jag ju hellre en... tjej för att just då balansera upp stämningen och sånt då också. Och tankesätt och allt möjligt liksom.

När männen tillfrågades vad som utmärkte denna "grabbiga" stämning tycktes det som om de hade svårt att sätta ord på denna stämning. Andreas var i stort sett den ende som utvecklade sitt resonemang om att en blandning av kvinnor och män på företaget var eftersträvansvärd. Han relaterade stämningen på företaget till skillnader mellan kvinnors och mäns sätt att uttrycka sig och vad som kan tolkas som olika förhållningssätt till kraven på att "sälja sig själva" och "ta för sig":

Det blir ett rätt hårt klimat när det bara är män, tycker jag. Man använder ett visst språk, i och för sig då raka puckar och det är väl rätt bra i vissa

lägen men är ändå rätt så hårt tycker jag och det kan vara en nackdel. Och det har man ju sett många exempel på att det är bra med kvinnor.

Johns, Pers och Andreas förklaringar att kvinnor var önskvärda som kollegor eftersom de bidrog till att göra stämningen och klimatet på arbetsplatsen mindre "hårt", mindre "grabbigt" och mer "balanserat" kan tolkas i relation till tidigare forskning om förekomsten av föreställningar om könskomplementaritet i arbetslivet (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 65-67; Eriksson & Eriksson 2002; Gherardi 1995, s 134; Olofsdotter 2006, s 10). Männens resonemang ska också förstås i relation till kvinnornas berättelser i den här rapporten. En möjlig tolkning av Pers och Andreas beskrivningar är att kvinnorna här indirekt framträder som mindre tävlingsinriktade än män. Tolkas männens könskomplementära resonemang på det sättet kan kvinnornas positiva inverkan på stämningen förstås ha sitt ursprung i kvinnornas underordnade position i förhållande till männen. Kvinnorna intar underordnade positioner i förhållande till männen och ses inte som konkurrenter till männen. Det är också på grund av denna underordnade position som de har en positiv inverkan på stämningen på arbetsplatsen. Anledningen till att kvinnorna bidrar till en mindre hård stämning är nämligen att de inte "säljer sig själva" och "tar för sig" på det sätt som männen gör.

Det här avsnittet har fokuserat kvinnornas problematiserande förhållningssätt till kraven på att som konsult sälja sig själv och ta för sig. Detta problematiserande förhållningssätt förekom inte i intervjuerna med männen. I några få fall förekom dock antydningar om upplevelser av osäkerhet och missnöje med de yrkesmässiga kraven också i intervjuerna med männen. Ett sådant ovanligt exempel på mäns osäkerhet återges här i kontrast till, och i jämförelse med, bland annat citatet ovan där Madeleine förklarade att hon hade svårt att utstråla säkerhet. Följande citat, från intervjun med Per, återger hur även en av de manliga konsulterna kunde uppleva osäkerhet. Per svarade här på frågan om hur han upplevt förändringarna i IT-branschen och hur den lågkonjunktur som präglade hans företag de senaste åren påverkat hans arbete. Det Per beskrev kan tolkas som uttryck för yrkesmässiga krav på arbetstagarna att vara självständiga och flexibla med avseende på arbetsuppgifter (Adler 2001; Allvin m fl 2006, s 17; Grönlund 2004):

Det har varit att lära sig i situationen till 100 procent kan man säga. Visst har man startat många projekt där man varit ansvarig för sånt som man inte har en aning om; "hur fan ska det här gå?", liksom. Men det är ju bara att hålla god min och göra sitt bästa. Och det har ju gått men det är klart att det har funnits stunder när man har undrat om man kommer att ro det iland.

Trots osäkerhet beskrev Per det som viktigt för honom att hålla god min och inte avslöja att allting inte var under kontroll inför kund och arbetsgivare. Citatet antyder betydelsen av ett förtroendeskapande beteende som skulle kunna tolkas som en variant av "impression management" (Dryburgh 1999). Samtidigt som en möjlig tolkning av citatet är att det avspeglar Pers osäkerhet på samma sätt som kvinnornas berättelser avspeglar deras osäkerhet kan citatet också tolkas som reflekterande just det som kvinnorna beskrivit; männens annorlunda förhållningssätt till de yrkesmässiga kraven på att ta för sig och inte visa sin osäkerhet. Det tål att upprepas att det här citatet är ett av få uttryck överhuvudtaget i intervjuerna

teriet för männens upplevelser av osäkerhet. Beträktat i förhållande till intervjuerna med kvinnorna är det här exemplet dessutom mindre problematiserande och mindre komplext i det att en underordnad position inte intas. Per refererade inte heller direkt till att han skulle ha dåligt självförtroende. Samtidigt som citatet reflekterar konsultens osäkerhet är det en beskrivning av anpassning till yrkesmässiga krav och av att kunna anpassa sig till, och hantera kraven, *trots* osäkerhet.

Centralt för tolkningarna av intervjuцитaten i det här avsnittet är att några liknande underordnade positioner, som de som Linda, Monica, Ulrika och Annika tycktes inta och acceptera, inte förekom i intervjuerna med männen. Inte heller berättade männen om känslor av osäkerhet i relation till den egna förmågan att leva upp till de yrkesmässiga kraven på det sättet som Madeleine, Susann, Linda, Monica och Ulrika gjorde. Slutligen förekom inte heller i intervjuerna med männen någon negativ positionering i relation till arbetsidealet i form av uttryck som; "jag är inte". Sådan negativ positionering gav kvinnorna som citerades i föregående avsnitt; Maj, Madeleine, Camilla och Annika, uttryck för.

Eventuellt kan kvinnornas berättelser om underordning och osäkerhet tolkas som uttryck för att kvinnor i lägre grad än män lyfter fram sin egen kompetens även i en intervjusituation (Rees & Garnsey 2003). I just det här empiriska materialet föreföll männens professionella positionering som IT-konsulter okomplicerad och självklar medan kvinnornas professionella positionering som IT-konsulter föreföll betydligt mer komplex och differentierad.

Det här avsnittet har fokuserat kvinnors och mäns olika förhållningssätt till de yrkesmässiga kraven och i synnerhet lyft fram kvinnornas osäkerhet och hur de uppfattade att denna osäkerhet påverkade deras karriärmöjligheter. Nästa avsnitt fördjupar förståelsen av hur de yrkesmässiga kraven påverkade kvinnornas karriärmöjligheter. Fokus flyttas dock från kvinnornas upplevelser av egna brister till deras problematisering av omgivningens bemötande och förväntningar på dem.

IT-konsult och kvinna – en problematisk kombination?

Som föregående avsnitt belyst tvekade kvinnorna inför de yrkesmässiga kraven på IT-konsulterna att sälja sig själva och ta för sig. I det avsnittet fokuserades kvinnornas bristande självförtroende och osäkerhet som en anledning till deras problematisering av de yrkesmässiga kraven. Bristande självförtroende och osäkerhet ledde dessutom till att kvinnorna positionerade sig såsom underordnade i relation till männen. I det här avsnittet fortsätter analysen med att belysa ytterligare en anledning till kvinnornas underordnade position och till deras tvekan inför de yrkesmässiga kraven. Avsnittet fokuserar vad som framstår som omgivningens positionering av kvinnorna som avvikande och underordnade. Kvinnornas berättelser kan nämligen tolkas som att omgivningen tvekade inför att acceptera kvinnornas försök till positionering som ideala IT-konsulter. Detta påverkade även kvinnornas egna positionering (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 30-34; Holmberg 1993, s 195). I föregående avsnitt har omgivningens positionering av kvin-

norna redan antytts ett flertal gånger. Det här avsnittet fördjupar analysen av kvinnornas skildringar av omgivningens bemötande, förväntningar och positionering. Avsnittet handlar indirekt om de yrkesmässiga kraven på konsulterna men i synnerhet om betydelsen för kvinnorna av att kraven kan tolkas som konstituerande ett maskulint arbetsideal.

Föregående avsnitt har uppmärksammat flera av de kvinnliga konsulternas svar på frågan om upplevelser av att arbeta i en mansdominerad bransch och i ett mansdominerat företag. Svaren på frågan avspeglade i många fall kvinnornas osäkerhet samt deras uppfattning om skillnader mellan kvinnors och mäns förhållningssätt. Svaren på frågan reflekterade dessutom kvinnornas upplevelser av omgivningens bemötande och förväntningar på dem som kvinnor och som IT-konsulter. Ibland fick frågan förtydligas med följdfrågor om huruvida informanterna uppfattade att det fanns några fördelar respektive nackdelar med att arbeta som antingen kvinna eller man i en kvantitativt mansdominerad bransch och/eller mansdominerat företag. Även männen fick frågan om de upplevt några fördelar respektive nackdelar med att vara man i en mansdominerad bransch och företag och huruvida de uppfattade att det fanns några fördelar respektive nackdelar för kvinnorna.

När Maj fick frågan om hur det var att som kvinna arbeta i en mansdominerad bransch och mansdominerat företag svarade hon genom att återge sina upplevelser av att bli bemött och behandlad på ett annorlunda sätt av kunder i jämförelse med hur de bemötte hennes manliga kollegor:

Just i den här branschen så är det kanske mest en nackdel [att vara kvinna]. Det kan också vara min egen tolkning men många gånger så känns det som att kunden hellre ser en man som talar teknik. Men det beror på vem kunden är också. Jag ska inte säga att jag har upplevt några direkta svårigheter men... man kan märka på små attityd... ja, man kan få höra små saker, inget allvarligt, inget stort. Det är en känsla man får bara. Om det är jag och en manlig kollega, så vänder sig kunden gärna till den manliga när det handlar om teknikfrågor. Det kan ju vara ganska roligt till exempel med min före detta kollega som inte har särskilt mycket tekniskt kunnande... det kan ju bli ganska roligt.

Det här kan betraktas som en skildring som åskådliggör en konsekvens av att omgivningen betraktar män som mer tekniskt intresserade och mer tekniskt kompetenta än kvinnor (Abrahamsson 2000, s 127; Gunnarsson 1994; Pettersson 1996; Salminen-Karlsson 2003, s 230). Utan att veta något om två personers tekniska kompetens eller formella kvalifikationer vände sig kunden i Majs berättelse till mannen istället för kvinnan. I detta specifika fall gjorde kunden ett misstag och vände sig till personen med mindre teknisk kompetens. Citatet illustrerar därmed hur kompetens och kön sammanblandas och konsekvenserna av detta (Knocke m fl 2003). Ytterligare en tolkning av citatet kan göras i relation till förtroendeskapande i relation till kunden som en viktig aspekt av konsultens arbete (Furusten 2004, 2005). Kunden i citatet ovan tycks ha förtroende för mannen redan utan att konsulten behövt anstränga sig för att presentera sig som tekniskt kompetent. Kvinnan däremot kan behöva arbeta hårdare för att vinna kundens förtroende i detta avseende (jfr Knocke m fl 2003, s 41).

Madeleine var en annan konsult som berättade om liknande erfarenheter av omgivningens självklara positionering av män som tekniska experter. Madeleine fick frågan om hur hon upplevde det att som kvinna arbeta i den mansdominerade IT-branschen. Hon svarade att det största problemet var att männen i branschen automatiskt sågs som experter, något som inte gällde kvinnorna:

Det finns mer killar som jobbar med detta som är riktiga datanördar. Dom är duktiga. Men sen kan det vara så att dom kanske inte alls är lika duktiga på att programmera. Det är inte alls säkert. Bara för att man kan massa saker runt omkring så behöver ju inte det betyda att man faktiskt kan det som ska användas i detta fallet. Men dom får en image av att dom kan det; "vi frågar honom", "han kan det". Och sen bara för att det finns så många såna så åker resten av killarna med i det där så att alla tror att alla killar kan det. För dom killarna som kanske inte är så bra på dom där grejerna måste det vara ganska stressande för dom förutsätts säkert kunna väldigt mycket som dom inte kan.

Det här citatet från intervjun med Madeleine synliggör, liksom citatet ovan från intervjun med Maj, betydelsen av omgivningens förväntningar på kvinnors och mäns olika kompetens och föreställningar om kvinnor som mindre tekniskt inresserade och mindre tekniskt kompetenta än män (Gunnarsson 1994; Pettersson 1996). Enbart en persons kön tycks följaktligen kunna avgöra till exempel kundens förtroende för IT-konsultens kompetens vilket skulle kunna implicera att kvinnorna fick anstränga sig mer än männen för att just vinna kundens förtroende (Abrahamsson 2000, s 127; Gherardi 1995, s 138; Knocke m fl 2003, s 41; Salminen-Karlsson 2003, s 230). I citatet från Madeleine beskrivs det vara myten om datanörden, som en maskulin bild, som får inflytande över omgivningens förväntningar (Kelan 2008).

Madeleine lyfte emellertid även fram negativa konsekvenser för männen. Höga förväntningar på en viss typ av kompetens kan leda till stress i samband med försök att motsvara dessa förväntningar. Detta är dock Madeleines tolkning av männens upplevelser och den ska eventuellt förstås i ljuset av berättelser om kvinnors vilja att hellre undervärdera sin egen kompetens för att inte få för höga förväntningar på sig. Madeleines antagande om att männen eventuellt upplevde förväntningarna som stressande kan i så fall snarare förstås som avspeglade hennes egna upplevelser av stress i samband med höga förväntningar från omgivningen.

Även Elisabeth reflekterade över de olika förväntningarna och kraven på kvinnor och män och eventuella problem för männen när hon fick frågan om hon såg några fördelar respektive nackdelar med att vara kvinna i en mansdominerad bransch:

Nja, det ställs väl lite hårdare krav kanske på killar att dom ska vara tuffare i förhandlingar, kanske. Det kan jag nog tänka mig, liksom att en kille ska vara tuff. Eller om man säger så här, att om en kille är för mjuk eller så då löper nog han säkert en större risk att fasas ut än en som är liksom lite tuffare och visar handlingskraft och så där.

Elisabeth använde sig av den traditionella distinktionen mellan tuff och mjuk och kopplade förväntningar på att inte vara mjuk utan tvärtom tuff i förhandlingar till förväntningar på männen (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 30-34; Metcalfe &

Linstead 2003, s 105). I föregående avsnitt citerades Susann som också använde ordet "tuff". Ordet återkom i intervjuerna med både kvinnorna och männen för att beteckna de yrkesmässiga kraven på dem. Då "tuff" är ett ord som använts för att sammanfatta maskulina arbetsideal kan förväntningar på män att vara tuffare än kvinnor i en arbetskontext leda till svårigheter för kvinnor att positionera sig, och positioneras av omgivningen, som ideala arbetstagare (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 30-34; Metcalfe & Linstead 2003, s 105). Att vara tuff i en förhandling kan jämföras med uppträdandet som impliceras i uttrycket att "sälja sig själv". Citatet från intervjun med Elisabeth kan tolkas som avspeglade förväntningar på männen att "sälja sig själva" på ett mer aggressivt och mer intensivt sätt än kvinnorna, det vill säga i enlighet med de yrkesmässiga kraven. Citatet antyder dessutom att det är ett större problem för män än för kvinnor att inte leva upp till förväntningar från omgivningen på att vara tuff (jfr Robertsson 2003; 2002).

I intervjun med Camilla framkom också vad som kan tolkas som omgivningens olika förväntningar på kvinnor och män vilka arbetade som IT-konsulter. Camilla fick frågan om hon upplevt att det fanns några fördelar respektive nackdelar med att vara kvinna i den mansdominerade branschen och i det mansdominerade företaget och hon svarade:

Vid två tillfällen, på såna här gruppmöten, så har chefen sagt att kunden har ringt och sagt att; "Camilla har gjort det här så bra" eller; "Camilla har gjort ett jättebra jobb på det här" och jag har aldrig hört dom säga det om nån annan. Jag tror lite att det har med att göra att jag är tjej. Vilket gör också att man inte tar det som en komplimang, man tar nästan det mer tvärtom... typ att man tycker att det skulle vara konstigt [att jag gjort ett jättebra jobb]. Jag tror inte han tänker på det. Jag tror inte att nån tänker på det. Det är lite som att dom tror kanske att jag behöver mer bekräftelse, vilket säkert är sant också i och för sig.

Det här citatet belyser hur informanten uppfattade att omgivningen behandlade kvinnor och män på olika sätt. I Camillas berättelse förmedlade chefen på IT-konsultföretaget kundens beröm vilket hon uppfattade vara kopplat till att hon var kvinna. Camillas egen tolkning av bemötandet var att omgivningen inte förväntade sig en god prestation från henne. Det som presenterades som en komplimang uppfattades därför av Camilla istället snarare som en förolämpning. Den här tolkningen sker i enlighet med tidigare forskning som lyft fram att kvinnor inte förväntas vara tekniskt kompetenta och därigenom inte heller förväntas excellera inom tekniska arbeten (Abrahamsson 2000; Gunnarsson 1994; Pettersson 1996; Salminen-Karlsson 2003, s 230).

Citatet från intervjun med Camilla kan dessutom tolkas i överensstämmelse med teorier som föreslagit att omgivningen uppfattar kvinnor som i behov av mer bekräftelse än män (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 30-34). En anledning till denna uppfattning skulle kunna vara att kvinnorna förstås ha sämre självförtroende än män. Den uppfattningen delades i stor utsträckning av kvinnorna själva vilket föregående avsnitt visade. En annan anledning till att omgivningen betraktade kvinnorna som i behov av bekräftelse kan vara att de uppfattades som svagare ("mjukare") än männen i betydelsen att de var känsligare och mer emotionella i motsats till ett arbetsideal som föreskrev rationalitet, resultat-

orientering och förmåga att åsidosätta personliga, emotionella överväganden (Fondas 1997, s 260; Gherardi 1994, s 597; Kelan 2008). En sådan uppfattning kan också ligga till grund för omgivningens positionerande av kvinnorna såsom underordnade männen.

I föregående avsnitt präglades kvinnornas berättelser i stor utsträckning av skildringar av problem med de yrkesmässiga kraven som de upplevde hade sitt ursprung i skillnader mellan kvinnors och mäns självtillit, förhållningssätt och uppträdande. Gunilla var egentligen den enda kvinnan som intervjuades och inte beskrev några egna problem med att bete sig i enlighet med den efterfrågade konsultmässigheten och som inte problematiserade sin egen bristande självtillit. Istället beskrev Gunilla de negativa reaktionerna från omgivningen på hennes uppträdande som problematiska:

Jag tycker att det är hemskt när jag lämnar ett möte och känner; "åh nej, nu har jag pratat så där mycket igen", eftersom det inte uppfattas som något positivt. Men det tycker jag att det ska göra. Om du ställer frågor och så.

En möjlig tolkning av citatet är att det är ett uttryck för att omgivningen (försökte) positionera Gunilla som en icke ideal konsult genom ett kritiskt bemötande när hon pratade mycket och tog plats på möten (Hardy, Palmer & Phillips 2000, s 1234; Mumby & Stohl 1991; Potter & Wetherell 1987). Trots att Gunilla beskrev vad som kan förstås som känslor av skam eller ånger efter ett möte var det inte dessa känslor som dominerade Gunillas utsaga utan snarare hennes missnöje med det som framkallade dessa känslor. Citatet speglar nämligen att Gunilla själv ifrågasatte att hon inte fick det positiva bemötande som hon förväntade sig i samband med anpassning till ett arbetsideal. Citatet synliggör dessutom Gunillas besvikelse med att omgivningen frantog henne den starka position som hon borde få inta (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 59-60).

Längre fram i intervjun återvände Gunilla till ämnet för att ytterligare redogöra för omgivningens och kollegornas reaktioner på vad hon uppfattade som sitt konsultmässiga, ideala uppträdande i enlighet med yrkesmässiga krav på att ta för sig och göra sig själv synlig:

Om du pratar för mycket får du höra att du, om du är kvinna, är en bitch. Det är väldigt mycket så.

Kravet att du som konsult ska prata mycket, ta för dig och ta plats i syfte att sälja dig själv och din kompetens internt på företaget och externt gentemot kunder tycktes därför vara konditionerat, det vill säga kravet gällde inte oproblemiskt om konsulten ifråga var kvinna (jfr Eriksson 2003; Hochschild 1983, s 175). Citatet kan nämligen tolkas som ett exempel på omgivningens underkännande av Gunillas positionering som ideal konsult och av hennes anpassning till de yrkesmässiga kraven.

Gunillas svårighet med att positionera sig som en IT-konsult kan tolkas i överensstämmelse med tidigare forskning om kvinnors dubbelbindning ("double bind") i organisatoriska kontexter där maskulina arbetsideal dominerar (Trethewey 1999, s 425). Kvinnorna måste här förhålla sig till yrkesmässiga krav på maskulin kompetens men också till normer om förväntat kvinnligt uppträdande (Dryburgh 1999, s 666; Eriksson 2003, s 132). Kvinnorna tvingas därför balansera mellan motstridiga normer och blir bedömda både utifrån arbetsidealet för IT-

konsulter och utifrån hur väl de lever upp till förväntningar på ett könskonsistent uppträdande för kvinnor (Eriksson 2003, s 131; Linghag 2002, s 185; Kanter 1977). Anpassningen till ett maskulint arbetsideal innebär samtidigt ett brott mot normer för feminint beteende och kvinnlighet och det är detta som leder till omgivningens ogillande och till att kvinnan uppfattas och värderas negativt av omgivningen (West and Zimmerman 1987). En kvinna som bryter mot dessa normer kan uppleva att hennes kvinnlighet ifrågasätts. Ett normbrott kan därför provocera fram reaktionen som beskrevs av Gunilla; att bli kallad för "bitch".

Gunillas berättelse om att bli kallad "bitch" kan jämföras med resultaten från Erikssons (2003) studie av läkaryrket. Eriksson återger där en kvinnlig läkares skildring av att bli uppfattad som "klimakteriekärring" i samband med att hennes aggressivitet i en konfliktsituation bemöttes med ogillande från omgivningen och de manliga kollegorna. (Eriksson 2003, s 234). Enligt Eriksson framprovoceras detta skällsord då kvinnan brutit mot en så kallad "önskvärd kvinnlighet" innefattande "att upprätthålla en god och trevlig stämning" (Eriksson 2003, s 234). Benämningen "klimakteriekärring", liksom skällsordet "bitch", utpekar en kvinna som bryter mot idealt feminint beteende och understryker att kvinnans uppträdande karaktäriseras av "bristfällig kvinnlighet" (Eriksson 2003, s 234). Det nedsättande skällsordet bär med sig en symbolisk mening som blir ett uttryck för könade maktrelationer när kvinnan som åsyftas, med hjälp av skällsordet, berövas sin sexuella attraktion (Forseth 2005, s 454). Kvinnorna som möter omgivningens missnöje kan alltså betraktas som att ha misslyckats med att leva upp till omgivningens förväntningar på att kvinnor ska bete sig i enlighet med föreställningar om stereotyp kvinnlighet och därför uppfattas som alltför maskulina (Dryburgh 1999, s 673; Trethewey 1999).

Enligt de här tolkningarna upplevde kvinnor, vilka arbetade som IT-konsulter, såväl att de skulle anpassa sig till ett aggressivt, tävlingsinriktat arbetsideal och yrkesmässiga krav på att bete sig ambitiöst och framåt, liksom i linje med föreställningar om feminin passivitet (Kerfoot & Knights 1993, 1998). Citatet från intervjun med konsulten Gunilla kan förstås i ljuset av Abrahamssons (2000) teorier om att kvinnor inte kan konkurrera med män på samma villkor när de yrkesmässiga kraven föreskriver tävlingsinriktning och att marknadsföra sig själv. Anledningen till kvinnornas svårigheter att positionera sig i relation till sådana yrkesmässiga krav är normerna för kvinnlighet som i sin tur föreskriver "[...] att kvinnor ska hålla sig på sin plats och alltså *inte* 'hålla sig framme'" (Abrahamsson 2000, s 134; kursiv i original). Kvinnornas karriärmöjligheter begränsas på så sätt.

Svårigheterna som Gunilla beskrev kan därmed tolkas som reflekterandes en situation med ett arbetsideal för män som föreskrev ett säljande, aktivt och framåt beteende medan arbetsidealet för kvinnor i IT-konsulteriet föreskrev ett lyssnande, mer passivt beteende (Forseth 2005). De yrkesmässiga kraven på kvinnor och män tycks följaktligen ha sett olika ut i enlighet med könsstereotyper (jfr Eriksson 2003, s 348; Hochschild 1983, s 175).

Citatet från intervjun med Gunilla kan emellertid dessutom tolkas som att det fanns ett utrymme för kvinnorna att ta plats och positionera sig såsom ideala IT-konsulter medelst ett säljande uppträdande. Förutsättningen var att de då fick

vara beredda på att bemöta eller hantera omgivningens reaktioner som ifrågasatte deras möjlighet att positionera sig som ideala kvinnor (Eriksson 2003, s 223).

Ytterligare exempel på att kvinnorna kunde ta plats genom ett uppträdande i enlighet med yrkesmässiga krav, vilka konstituerade ett maskulint IT-konsultideal, men med omgivningens ogillande som följd, gavs i intervjun med Monica. Hon beskrev sina upplevelser av att arbeta i en kvantitativt mansdominerad arbetsorganisation där hon i sin konsultroll enbart hade två kvinnor som nära kollegor. Den ena kollegan beskrev Monica i positiva ordalag i samband med upplevelser av en gemenskap med kollegan, i egenskap av varandes två kvinnor i en mansdominerad arbetsmiljö. Monica förklarade; "Hon är nog rätt lik mig faktiskt". Hon fortsatte:

Sen finns det en annan kvinna som är helt annorlunda här, som verkligen är så här... som en manligt drivande så där. Skiter fullständigt i allt sånt där [gemenskap mellan kvinnor] tror jag och har lite mer aggressiv stil alltså. Kvinnor har mer liksom omhändertagande stil men det [hon uppvisar] är mer en aggressiv stil, att liksom trampa på andra för att komma upp. Medans jag kanske står vid sidan om.

Det här citatet illustrerar att det inte bara var bland män på arbetsplatsen som en kvinnas positionering i enlighet med ett aggressivt säljande arbetsideal ogillades. Även kvinnor som arbetade som IT-konsulter kunde klandra en kvinna för hennes brott mot föreställningar om stereotyp feminin kompetens och ideal kvinnlighet. Monicas beskrivning av att; "jag kanske står vid sidan om" kan jämföras med kvinnornas berättelser i föregående avsnitt om att inte våga ta plats medan "en aggressiv stil" kan liknas vid de yrkesmässiga kraven på att ta för sig. Monicas positionering i förhållande till dessa yrkesmässiga krav var alltså inte i första hand problematiserande. Hon problematiserade istället en annan kvinnas försök att leva upp till yrkesmässiga krav samtidigt som hon, enligt Monica, bröt mot förväntningar på "kvinnligt" eller feminint uppträdande (Bagilhole & Goode 2001, s 168-169; Bird 2003, s 584; Dryburgh 1999, s 673; Trethewey 1999, s 425; West & Zimmerman 1987).

Linda och Monica var de två första konsulterna som citerades i föregående avsnitt. Båda positionerade sig såsom underordnade i förhållande till sina manliga kollegor utifrån deras upplevelse av att ha svagare teknisk kompetens. Analysen återkommer nu till kvinnornas underordnade positionering för att utveckla förståelse av denna underordning ytterligare ett steg, i ljuset av omgivningens förväntningar och omgivningens positionering av kvinnorna.

Annika fick samma fråga som flera av kvinnorna besvarade ovan, om sina upplevelser av att arbeta i en mansdominerad organisation, och även hennes svar kan tolkas som positionerande henne i underordnat förhållande till sina kollegor:

Jag har aldrig låtsats kunna något som jag inte kan. Jag är inte särskilt bra på vissa tekniska saker, och jag erkänner det. Jag har ofta behövt be killarna om hjälp. Men jag tror också, eftersom jag varit så öppen med det så har dom [de manliga kollegorna] aldrig fått någon möjlighet att prata skit om mig heller. Jag har inte försökt nå upp till någon... eller framförallt inte försökt dölja något. Sen är det ju så att killar är bättre på att tala om att dom kan allting så jättebra. Jag dämpar mig hellre lite grann än erkänner fullt ut vad jag kanske tror att jag nog kan. Jag känner att jag hellre

har lägre förväntningar på mig och sedan visar att de har fel istället för att ha för höga förväntningar på mig och sedan tvingas kämpa för att uppnå dem. Och det tror jag väl är lite typiskt tjejigt.

Det här citatet återspeglar flera av de analyser som redan gjorts i föregående avsnitt. Annikas berättelse liknar bland annat Lindas och Monicas i föregående avsnitt i det att även Annika positionerade sig själv såsom mindre tekniskt kompetent än männen. En parallell kan också dras till citatet från intervjun med Madeleine tidigare i detta avsnitt. Madeleine tillskrev där männen upplevelser av stress på grund av omgivningens höga förväntningar medan Annika här talade om sin egen ovilja att ha höga förväntningar på sig.

Annika förklarade att hennes explicita positionering som en mindre tekniskt kompetent IT-konsult var ett led i en medveten strategi för att inte framprovocera en situation där kollegorna ifrågasatte henne och ”pratade skit” om henne. Annikas berättelse kan därmed tolkas som att hon tog individuellt ansvar för omgivningens bemötande och tillskrev detta bemötande som avhängigt hennes eget beteende (jfr Davies & Mathieu 2005, s 31). När individuella förklaringar till närvaro eller frånvaro av diskriminering används på detta sätt bidrar individualiseringen till att osynliggöra kvinnornas underordning och männens överordning (Magnusson 1996b).

Det som Annika här försökte undvika och som motiverade henne att dämpa sig kan förslagsvis tolkas i överensstämmelse med den situation som Gunilla tidigare beskrivit, när omgivningen kallade en kvinna som tar för sig för ”bitch”. Att explicit positionera sig själv som underordnad i relation till yrkesmässiga krav på teknisk kompetens, som flera av kvinnorna gjorde (bland annat Linda och Monica i de första citaten i föregående avsnitt), kan sålunda vara ett sätt att förhandla med personer i vad som betraktas som överordnade maktpositioner för att undvika total utestängning från en position, i det här fallet positionen som IT-konsult (jfr Dryburgh 1999, s 675-676).

Den här analysen av citaten från intervjuerna med Annika och Gunilla kan dessutom användas för att belysa citat från intervjuerna med Hanna och Linda vilka återgavs i föregående avsnitt och vilka synbarligen avspeglade motstridiga berättelser. Hanna redogjorde för upplevelser av att känna sig ”dum” när hon bad männen om hjälp medan Linda nöjt förklarade att de manliga kollegorna varit ”väldigt förstående och förklarat allt för mig”. Hanna och Linda gav följaktligen uttryck för två rätt olika uppfattningar om männens bemötande när de fick frågor från kvinnorna.

Med utgångspunkt i den aktuella analysen av Annikas och Gunillas berättelser kan kvinnornas underordnade positionering förstås som att de, för att kunna bli accepterade av männen, tydligt måste positionera sig såsom mindre kompetenta än männen och därigenom inta en underordnad position. En sådan underordnad position förutsätter bland annat att de inte säljer sig själva alltför ambitiöst eller tar för sig på ett alltför aggressivt sätt. Hannas redogörelse för upplevelser av att känna sig dum när hon frågat männen om hjälp kan tolkas i enlighet med den underordnade positionering som förväntades av kvinnorna. Den underordnade position som kvinnorna förväntades inta handlar sålunda grovt uttryckt om att personer i underordnad position *bör* uppleva sig som ”dummare” i jämförelse med personer i överordnad position. Medan Linda uttryckte lojalitet med männen

och därigenom erhöll en (om än underordnad) position i IT-konsultgemenskapen tyckte Hanna ha svårare att acceptera denna underordnade position och opponerade sig mot upplevelsen av att behöva känna sig "dum" (jfr Härenstam m fl 2000, s 131-132).

Gunilla intog en position som skilde sig från de övriga intervjuade kvinnorna. En möjlig tolkning är att hon försökt positionera sig som en IT-konsult genom anpassning till ett maskulint arbetsideal men utsattes för omgivningens ogillande. Då intervjun med Gunilla skilde sig från övriga intervjuer med kvinnorna återges ytterligare några citat från denna intervju. De följande citaten från intervjun med Gunilla får belysa ännu ett exempel på omgivningens reaktioner på en kvinna som bryter mot föreställningar om kvinnlig passivitet.

Gunilla fick frågan om hur hon upplevde det att arbeta i en mansdominerad arbetsorganisation. Gunilla svarade att hon framförallt skulle vilja se fler kvinnliga chefer på företaget, som när intervjuerna genomfördes inte hade en enda kvinna på någon chefsposition. Gunilla fick följdfrågan om hon kunde se att någon dåvarande anställd kvinna på företaget skulle kunna bli befördrad till chef inom en snar framtid (då företaget ofta tillämpad en sådan intern befodringspraktik). Gunillas svar blev:

Jag skulle vilja säga att dom har plockat bort rätt så mycket tjejer som har såna ambitioner på vägen i åtgärds paket. Såna här som tar plats och vågar säga ifrån.

Citatet kan tolkas som reflekterandes Gunillas missnöje med företagets sätt att inte ta tillvara på kompetenta kvinnor men kan också tolkas som avspeglade omgivningens missnöje med kvinnor som tar för sig. Istället för att belönas i företaget genom att få framstående positioner hade kvinnorna, som tog plats och hade ambitioner, enligt Gunilla, avskedats.

Gunilla fortsatte med att skildra följande situation när hon i sin framställning av mansdominansen på sitt företag ville exemplifiera de (negativa) attityder till kvinnors karriärer som hon upplevde fanns. Enligt Gunilla missgynnades kvinnor i karriären på bekostnad av vad hon beskrev som manliga "påläggskalvar". Denna åsikt beskrev Gunilla att hon inte behållit för sig själv utan delat med sig av till sin chef:

Jag hade ett samtal med vår förra VD då jag påpekade att det inte var några tjejer som lyftes fram i karriären och att det är lite så där att jag tyckte att man [som kvinna] blev ställd åt sidan och så. Och då... kunde väl inte han riktigt hantera det för sen varje gång jag träffade på honom så drog han nåt skämt om att; "ja, där är du som slåss för tjejerna!". Ja, men du vet... så där... det blir så fel och då blir man så där... ja men... alltså du vet...

De ord som avslutar det här citatet från intervjun med Gunilla illustrerar hennes uppgivenhetskänslor och frustration inför chefens svårigheter med att hantera en kvinna som "säger ifrån". Chefens reaktion kan förstås som ett exempel på att en maktrelation rubbats eller hotats när Gunilla, en kvinna, tagit plats och krävt uppmärksamhet såsom en kompetent konsult. Chefens svårighet att bemöta Gunilla och hennes krav kan tolkas som ett uttryck för att Gunilla genom sitt beteende bröt mot normer om kvinnligt, passivt beteende (Trethewey 1999). För chefen fungerade den lättsamma hållningen gentemot Gunilla som ett sätt att margi-

nalisera hennes kritik och samtidigt reparera brottet mot solidaritet och könsneutralitet som hon genom kritiken orsakat (Gherardi 1995, s 139-141).

Gunilla fortsatte med att berätta om upplevelser av ytterligare problem med att som kvinna arbeta i en mansdominerad arbetsmiljö. Hon upplevde sig utestängd från männens informella nätverk och därigenom utestängd från viktig information vilket låg till grund för det missnöje som hon förmedlat till sin chef och som hon berättade om i citatet ovan (jfr Salminen-Karlsson 2003). Följande citat avspeglar Gunillas syn på problematiken som denna utestängning skapade i kombination med yrkesmässiga krav på individen att "ta för sig" för att komma framåt i karriären:

Många tycker ju så här; "men det är ju bara att ta för sig". Men det är väldigt svårt att ta för sig om man inte ges chansen att ta för sig. Det går inte. Får du ingen information, hur ska du kunna ta för dig? Alltså, då vet du ju inte vad som händer ens en gång. Dom här killarna som blir lite så här påläggs... såna här som dom uppmuntrar, dom kommer ju med i nån form av... alltså, dom har ju väldigt svårt att se skillnaden liksom; "varför kan inte ni [kvinnor] göra det?" Dom ser liksom inte att dom har fått möjligheten medan man själv aldrig får nån chans då.

Citatet belyser ytterligare en svårighet för kvinnorna att "sälja sig själva". Citatet kan tolkas i relation till citatet i det första avsnittet i det här kapitlet där Andreas förklarade vikten av att "hålla sig framme" när nya projekt planerades. Enligt Gunilla var en sådan strategi, innebärande "att hålla sig framme" och "ta för sig", utesluten för kvinnorna som bland annat uteslöts från information om just kommande och pågående projekt. Utan den informationen minskade möjligheterna att överhuvudtaget kunna "hålla sig framme" och "ta för sig" vid rätt tillfälle. Det som Gunilla skildrade i citatet som männens könsneutrala inställning, det vill säga deras oförmåga att uppmärksamma att kvinnor inte fick samma möjligheter som männen, kan tolkas i linje med forskning om individualisering av arbetslivet. Individualisering i arbetslivet, i betydelsen individens utökade ansvar, föreskriver att det är upp till varje individ huruvida hon eller han kommer att bli framgångsrik, något som kan dölja förekomsten av diskriminering och segregering (Davies & Mathieu 2005, s 23). Citatet från intervjun med Gunilla kan även tolkas i ljuset av teorier om att vaga, informella yrkesmässiga krav på till exempel beslutsamhet, envishet, ansvars känsla och "hålla huvudet kallt", som grund för befordran istället för tydligt definierade kvalifikationer, kan bidra till att osynliggöra hindren för kvinnorna att avancera (Salminen-Karlsson 2003, s 236-238; Knocke m fl 2003, s 56-57; Solbrække 2006, s 43).

Föregående avsnitt avslutades med att några citat från intervjuerna med männen återgavs. Uttryck för könskomplementaritet i dessa intervjuer tolkades som att männen uppfattade kvinnorna som mindre benägna att "sälja sig själva" och "ta för sig". Kvinnorna positionerades därmed av männen såsom underordnade i relation till deras förmåga att leva upp till yrkesmässiga krav. I dessa tidigare återgivna citat framkom i synnerhet männens uppskattning av kvinnornas uppträdande. I det här avsnittet har tvärtom kvinnornas berättelser tolkats som avspeglade omgivningens missnöje med kvinnor som bryter mot könskonsistent uppträdande. Förekom några formuleringar som explicit eller implicit avspeglade sådant missnöje i intervjuerna med männen? Frågan är motiverad och rimlig att

ställa även om inte intervjuerna med männen är i fokus i den här rapporten. Rapportens resultat- och analyskapitel avslutas därför med att ytterligare några citat från intervjuerna med männen återges. Framförallt återges dessa citat för att ge ytterligare djup åt analysen av intervjuerna med kvinnorna.

Som antydde i föregående avsnitt intog de allra flesta män en könsneutral eller könskomplementär position i svaren på frågorna om upplevelser av att arbeta i en mansdominerad bransch och ett mansdominerat företag. Deras svar tydde i stor utsträckning dessutom på en avsaknad av tidigare reflektioner i ämnet. Att också männen upplevde skillnader mellan kvinnorna och männen som arbetade som IT-konsulter framkom emellertid. Dessa föreställningar kan tolkas som positionerande kvinnorna i relation till männen.

I slutet av föregående avsnitt berättade Andreas om det positiva inflytandet som kvinnor hade på stämningen i företaget då de förändrade ett annars "hårt klimat". Andreas ställde sig vidare kritisk till männens förhållningssätt i branschen när han förklarade att; "män har en viss inställning till teknik". Han ombads utveckla vad han menade med detta att män har en viss inställning till teknik och han fortsatte:

Att man sitter hemma och kodar och man älskar tekniska prylar och man blir ganska så... vad ska jag säga... lite skyggglappar. Det är tekniken i sig som är intressant liksom. En tjej kan tycka att det är jätteintressant men ändå värdera andra saker minst lika, eller högre än det.

För Andreas utgjorde kvinnors förhållningssätt till teknik, som han alltså uppfattade skilde sig från mäns, en anledning till att det var bra med kvinnor på företaget (Elvin-Nowak & Thomsson 2004, s 65-67; Eriksson & Eriksson 2002; Kelan 2008). Hans distinktion kan tolkas överensstämma med tidigare forskning som kartlagt traditionella föreställningar och uppfattningar om kvinnors och mäns kompetens (Faulkner 2003, s 33; Salminen-Karlsson 2003, s 230). Andreas beskrev också indirekt männen som potentiella "nördar", helt uppslukade av tekniken (Connell 1995; Kendall 2000; Mellström 1999, s 38; Sundin 2002b, s 37-38).

Även Karl utvecklade ett liknande resonemang om kvinnors och mäns olika förhållningssätt till teknik när han fick frågan om varför han trodde att IT-konsultbranschen var så mansdominerad:

Dom två tjejerna vi har är superduktiga, det är absolut ingenting med det.

Dom har ändå det här teknikintresset. Men jag tror att killar har lättare att få det intresset än tjejer.

Citatet ska beaktas i ljuset av det Karl berättade i det allra första resultat- och analysavsnittet i den här rapporten. Där redogjorde han för vikten av att ha just ett teknikintresse för att bli en duktig och framgångsrik systemutvecklare. Om killar i större utsträckning än kvinnor utvecklar det här centrala teknikintresset tycks det enligt Karls resonemang som om män också i större utsträckning än kvinnor blir framgångsrika systemutvecklare och IT-konsulter. Karl ombads att utveckla resonemanget och fick följdfrågan om kvinnorna som arbetade på företaget skilde sig från männen och han svarade:

Ja, absolut gör dom det. Det gör dom ju absolut. Det är inga tjejkillar som är här utan dom är kvinnliga på alla de sätt.

Karl fick ytterligare en följdfråga om huruvida dessa kvinnor hade samma teknikintresse som männen och han svarade; "Jag tror inte att dom har det." När Karl betonade att kvinnorna som arbetade som IT-konsulter var "kvinnliga på alla sätt" menade han förmodligen det på ett positivt sätt och gav intryck av att inte vilja förolämpa dem genom att kalla dem "tjejkillar" (Kelan 2008). Genomgående talade Karl om kvinnorna i positiva ordalag liksom Andreas i citatet ovan. Samtidigt kan både Karls och Andreas utsagor tolkas som att de implicit positionerade kvinnorna som underordnade männen i förhållande till deras möjligheter att bli framgångsrika IT-konsulter. I synnerhet Karls resonemang synliggör sålunda hur villkoren för kvinnorna innefattade ett balanserande mellan maskulina arbetsideal och normer för kvinnlighet.

Sammanfattande reflektioner

Trots att tidigare forskning skapat förväntningar på ett feminint arbetsideal och en ökad efterfrågan på kvinnor som arbetskraft i det nya arbetslivet tyder analysen i den här rapporten på att arbetsidealet i IT-konsultföretagen inte kan betecknas som ett feminint ideal. Även om de intervjuade IT-konsulterna beskrev arbetsidealet som de förhöll sig till i kontrast till den maskulina positionen "IT-nörd" bidrog inte betoningen på social kompetens till att arbetsidealet fick en feminin prägel. Arbetsidealet som beskrevs av informanterna ska snarare förstås i relation till ett entreprenörsideal med yrkesmässiga krav på att varje arbetstagar ska "sälja sig själv" och sin kompetens till kunder och arbetsgivare genom att marknadsföra sig själv och "ta för sig" och göra sig själv synlig (Nilsson 2002; Sundin 2002b, s 39). Detta maskulina arbetsideal bidrog till att reproducera männens överordning och kvinnors underordning på flera olika sätt och kan tolkas såsom bidragande till att kvinnornas karriärmöjligheter begränsades.

En förklaring till diskrepansen mellan förväntningarna på feminina arbetsideal och förekomsten av maskulina arbetsideal i det analyserade empiriska materialet kan förslagsvis vara att förväntningarna byggts på ett resonemang som förbisett betydelsen av att beakta att det feminina arbetsidealet är sammansatt av, som Silvia Gherardi formulerar det; "[...] the attributes of the powerless [...]" (Gherardi 1994, s 597). Social och emotionell kompetens, kommunikationsförmåga, lyhördhet, gruppinriktning, konfliktlösning samt omsorgs- och ansvarsrationalet ska förstås som en del av underordnade och maktlösa arbetstgares strategier för att positionera sig (Berner 2003, s 189). Praktiker kopplade till dessa egenskaper och kompetenser kan tolkas som utvecklade av personer i underordnade positioner för att undvika konfrontation och provokation med personer i överordnade positioner. Personer med makt i arbetsorganisationer (i den aktuella studien; män) behöver följaktligen inte använda sig av dessa strategier för att skapa

en professionell position (Katila & Meriläinen 1999; Lindgren 1985; Wahl 1996).

De mest inflytelserika i en arbetsorganisation är också de med tolkningsföreträde rörande definitionen av arbetsidealet (Gunnarsson 1994, s 12). Att dessa personer skulle karaktärisera arbetsidealet för högkvalificerade, välbetalda och statusfyllda yrken i termer av social kompetens och egenskaper typiska för underordning och maktlöshet blir sålunda snarast en paradox. Vad som istället kan förväntas ske när kundorientering och projektarbete ökar i betydelse är en omdefiniering av vad social kompetens innebär. Omdefinieringen sker i överensstämmelse med hegemonisk maskulinitet och individualisering och kan till exempel, som den här rapporten visat ett exempel på, innebära framväxten av ett arbetsideal med betoning på att sälja, besläktat med ett entreprenörsideal (jfr Abrahamsson 2003; Forseth 2005; Kerfoot & Knights 1998; Sundin 2002a).

Rapporten synliggör hur kvinnorna och männen i IT-konsultföretagen förhåller sig till de yrkesmässiga kraven på olika sätt. I kvinnornas berättelser återkom upprepade gånger reflektioner över den egna bristande kompetensen och svårigheter med att leva upp till yrkesmässiga krav på att sälja sig själv och ta för sig. Dessa reflektioner kan kontrasteras mot en av kvinnornas försök att anpassa sitt uppträdande i enlighet med ett maskulint arbetsideal och de efterföljande reaktionerna på brottet mot förväntningar på stereotypt feminint (underordnat) uppträdande. I rapporten åskådliggörs dessutom hur kvinnornas svårigheter att positionera sig som ideala arbetstagare förstärktes av omgivningens förväntningar och bemötande. Omgivningens lägre förtroende för kvinnorna som tekniska experter visade sig bland annat genom att kunder valde att vända sig till deras manliga kollegor med frågor, ett val inte baserat på kunskap om konsulternas formella kvalifikationer utan enbart baserat på kunskap om konsulternas kön. När kvinnorna försökte anpassa sig till de yrkesmässiga kraven på att "ta för sig" kom omgivningens ogillande till uttryck genom nedsättande skällsord såsom "bitch". Att betona egna brister kan tolkas som just ett sätt för kvinnorna att ta ansvar för att inte bete sig på ett sådant sätt att de själva utlöser eller provocerar fram diskriminerande kommentarer. Genom den strategin kan de undvika att männen "pratar skit" eller använder ordet "bitch" om dem. Kvinnorna tog sålunda själva ansvaret (i enlighet med individualiseringen) för att inte bli utsatta för diskriminering eller trakasserier genom att betona sin underordnade position i relation till männen (jfr Davies & Mathieu 2005, s 31; Gherardi 1994, s 604). Samtidigt leder den här typen av anpassning till att det blir omöjligt för kvinnorna att leva upp till det maskulina arbetsidealet och till de yrkesmässiga kraven på att framhäva sin egen kompetens.

Resultaten kan tolkas som avspeglade två olika arbetsideal; ett passivt för kvinnor och ett aggressivt för män. Resultaten kan även tolkas som reflekterande kvinnors så kallade dubbelbindning i arbetslivet, innebärande ett balanserande mellan förväntningar på dem att anpassa sig till yrkesmässiga, maskulina krav å ena sidan och könskonsekvent uppträdande i enlighet med normer om förväntad kvinnlighet å den andra. Detta var problem och svårigheter som inte männen upplevde då normerna för maskulinitet sammanföll med arbetsidealet. Männen berättade inte om svårigheter med att leva upp till kraven på konsultmässighet, om osäkerhet eller om bristande kompetens. Avsaknaden av sådana inslag i in-

tervjuerna med männen kan dessutom tolkas som bekräftande kvinnornas berättelser om skillnader mellan kvinnornas och männens sätt att tala om sin egen kompetens.

Positionering handlar inte bara om retorik utan ska förstås ha konsekvenser i relation till anställdas karriär, utveckling och möjligheter. Kvinnornas berättelser om underordnad positionering i den här rapporten kan förstås i ljuset av Kanter (1977) klassiska begrepp "möjlighetsstrukturer" som avser möjligheterna till karriär och utveckling i en organisation. Kanter fann att möjlighetsstrukturer skapar självuppfyllande profetior då personer med små möjligheter i organisationer tenderar att begränsa sina ambitioner, förväntningar och intresse av att få utökat ansvar och mer inflytande. Kanter förklarade å andra sidan hur personer med stora möjligheter istället tenderar att ha höga ambitioner, stort självförtroende och närmast övervärdera och överdriva sin egen kompetens (Kanter 1977, s 158). Kvinnornas berättelser om brister i ambitioner, självförtroende och kompetens samt om männens uppträdande stämmer väl in på de här två olika typerna av beteenden kopplade till små eller stora möjligheter i organisationen. Rapporten åskådliggör på ett synnerligen påtagligt sätt denna logik.

Sammanfattning

Helen Peterson. *Man måste sälja sig själv: Yrkesmässiga krav i det nya arbetslivet – ett könsperspektiv.*

I denna rapport presenteras resultaten från en intervjustudie med IT-konsulter anställda i tre olika IT-konsultföretag med huvudkontor i Stockholm. Intervjustudien ingick i ett projekt om arbetsförhållanden och könsordning i IT-konsultbranschen. Rapporten fokuserar på yrkesmässiga krav på IT-konsulterna "att sälja sig själva" och "ta för sig". Dessa yrkesmässiga krav tycktes konstituera ett maskulint arbetsideal som verkade utgöra en position oproblematisk för männen att hävda och inta. Kvinnornas positionering i förhållande till detta arbetsideal kan däremot förstås såsom betydligt mer problematisk, motsägelsefull och tveksam. Begreppet 'positionering' används i rapporten för att åskådliggöra dels hur kvinnorna själva förhöll sig till de yrkesmässiga kraven i relation till sin egna förmåga att leva upp till dessa krav, dels hur omgivningen förstod kvinnornas förmåga och möjlighet att leva upp till kraven.

Rapporten visar att kvinnorna som arbetade som IT-konsulter hade en bristande självtillit och en tendens att hellre undervärdera sin egen kompetens och sig själva snarare än att framhäva sin kompetens och sig själva. Kvinnorna positionerade sig också professionellt som underordnade IT-konsulter i relation till männen. Kvinnorna fick därmed svårare att leva upp till de yrkesmässiga kraven på konsulterna än männen, vilka inte berättade om några liknande svårigheter eller tveksamheter inför kraven. Det nya arbetslivets yrkesmässiga krav på att varje

arbetstagare ska "sälja sig själv" och sin kompetens till kunder och arbetsgivare genom att marknadsföra sig själv och "ta för sig" kan alltså bidra till kvinnors underordning och begränsade karriärmöjligheter.

Rapporten åskådliggör hur kvinnornas svårigheter att positionera sig som ideala arbetstagare förstärktes av omgivningens förväntningar och bemötande. Omgivningens lägre förtroende för kvinnorna som tekniska experter visade sig bland annat genom att kunder valde att vända sig till deras manliga kollegor med frågor, ett val inte baserat på kunskap om konsulternas formella kvalifikationer utan enbart baserat på kunskap om konsulternas kön. När kvinnorna försökte anpassa sig till de yrkesmässiga kraven på att "ta för sig" kom omgivningens ogillande till uttryck genom nedsättande skällsord såsom "bitch". Kvinnornas nedtonade positionering och ovilja att ta för sig och sälja sig själva kan därför också tolkas som en medveten strategi för att undvika att omgivningen, som en kvinna uttryckte det; "pratade skit" om dem.

Resultaten kan tolkas som avspeglade två olika arbetsideal; ett passivt för kvinnor och ett aggressivt för män. Resultaten kan även tolkas som reflekterande kvinnors så kallade dubbelbindning i arbetslivet, innebärande ett balanserande mellan förväntningar på dem att anpassa sig till yrkesmässiga krav å ena sidan och könskonsekvent uppträdande i enlighet med normer om kvinnlighet å den andra. Detta var problem och svårigheter som inte männen upplevde då normerna för maskulinitet sammanföll med arbetsidealet.

Summary

Helen Peterson. *Sell Yourself! Work Demands in the New Working Life – A Gendered Perspective.*

The analysis in this report draws on interviews with employees in the Swedish IT consultant sector. The report explores women's subordinated positions at work and reveals the presence of a masculine work ideal in the IT consultant business. 'Work ideal' is used in the article as a concept that refers to an idea about the necessary competence of an ideal representative of an occupation. For the individual employee, being identified as an ideal worker brings along status and a favourable and powerful position at the core of the work organisation. Previous research has pointed to a supposed feminisation of the work ideal in knowledge-intensive, non-hierarchical and team-based organisations. This feminisation is suggested to imply work ideals characterised by qualities and traits associated with women, e.g., social competence, communication skills, team orientation, conflict resolution, caring and creating a pleasant and relaxed atmosphere. Such a feminisation might give women greater opportunity to obtain a more powerful work position since they, understood as carriers of female qualities, might become identified as ideal workers. However, this report reveals that female con-

sultants experienced different problems with positioning as an ideal IT consultant.

The study shows that social competence and customer service were understood as necessary qualities of a professional IT consultant. However, no conflicts appeared between the former feminine trait of social competence and masculinity. Rather, an aggressive and competitive side of such competence was constructed. In addition, the ability to gain the trust of customers and project leaders by displaying self-confidence and ambition was emphasized as well as to set aggressive goals and to show an entrepreneurial spirit. The gendered work ideal of IT consultancy hence gives precedence to positions, behaviour, experiences, appearances and language related to masculinity.

The women consultants described various problems with positioning as ideal consultants. They found it difficult to adjust to the work demands of the masculine work ideal and choose to understate their competence in relation to their male colleagues rather than marketing themselves and displaying self-confidence. The reason for this was their lack of self-confidence but also the reactions from colleagues, customers and employer. When adapting to the work ideals and displaying ambition, initiative and go-ahead spirit the women were met with disapproval.

The problems described by the women consultants could be interpreted as reflecting different work ideals for women and men. Their stories could also be interpreted as reflecting the traditional double standard and 'double-bind' for women in work organizations with masculine work ideals. Women consultants, according to this interpretation, experience both that they should conform to the competitive masculine work ideal and behave ambitiously, but they should do so in line with an image of feminine passivity. If they fail to perform in accordance with expectations of gender-appropriate behaviour they risk evoking pejorative epithets such as 'bitch'. The women consultants hence were forced to balance between expectations on 'appropriate' feminine behaviour and professional, masculine, work conduct.

Litteratur

- Abrahamsson L (2003). When it became important, it suddenly turned male. In: Gunnarsson E, Andersson S, Vänje Rosell A, Lehto A & Salminen-Karlsson M (eds.) *Where Have All the Structures Gone? Doing Gender in Organizations. Examples from Finland, Norway and Sweden*. Pp 253-283, Stockholm: Centrum för kvinnostudier, Stockholms universitet.
- Abrahamsson L (2002). Just när det blev viktigt blev det manligt. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (23)1:37-52.
- Abrahamsson L (2000). *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boreá.

- Acker J (1992). Gendering organizational theory. In: Mills, A. and Tancred, P. eds. *Gendering Organizational Analysis*. Pp 253-284. London: Sage.
- Acker J (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* (4)2:139-158.
- Adler P S (2001). Market, Hierarchy, and Trust: The Knowledge Economy and the Future of Capitalism. *Organization Science* (12)2:215-234.
- Ahrne G, Roman C & Franzén M (2003). *Det sociala landskapet. En sociologisk beskrivning av Sverige från 50-tal till 90-tal*. Göteborg: Korpen.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006). *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Allvin M (2004). The Individualization of Labour. In: Garsten, C & Jacobsson K (eds.) *Learning to be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Pp 23-41, New York: Palgrave Macmillan.
- Allvin M, Wiklund P, Härenstam A & Aronsson G (1999). *Frikopplad eller fränkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Arbete och Hälsa 1999:8, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U & Skärstrand E (1998). *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser: delstudie 1*. Arbete och Hälsa 1998:21, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Alvesson M (2000). *Ledning av kunskapsföretag. En studie av ett datakonsultföretag*. Norstedts, Stockholm.
- Alvesson M (1999). A Flat Pyramid: A Symbolic Processing of Organizational Structure. In: Rosenfeld R H & Wilson D C (eds.) *Managing Organizations. Text, Readings and Cases*. Pp 382-391, London: McGraw-Hill Publishing.
- Alvesson M & Sköldberg K (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Augustsson F & Sandberg Å (2003). IT i omvandlingen av arbetsorganisationer. I Otter von C (red.) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Pp 175-201. Arbetsliv i omvandling 2003:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bagilhole B & Goode J (2001). The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers. *The European Journal of Women's Studies* (8)2:161-180.
- Benschop Y & Doorewaard H (1998a). Six of One and Half a Dozen of the Other: The Gender Subtext of Taylorism and Team-based Work. *Gender, Work and Organization* (5)1:5-18.
- Benschop Y & Doorewaard H (1998b). Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations. *Organization Studies* (19)5:787-805.
- Berner B (2003). Kvinnor i ingenjörsarbete. Kön, makt och ingenjörskultur. I B. Berner red. *Vem tillhör tekniken? Kunskap och kön i teknikens värld*. Pp 175-200, Lund: Arkiv förlag.
- Bird S R (2003). Sex Composition, Masculinity Stereotype Dissimilarity and the Quality of Men's Workplace Social Relations. *Gender, Work and Organization* (10)5:579-604.
- Blomqvist M (1994). *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*. Doktorsavhandling. Acta Universitatis Upsaliensis. Studia Sociologica Upsaliensia 30. Stockholm: Almqvist and Wiksell International.
- Bolander P (2002). Skall vi anställa Jonas? Om kompetens i rekrytering. I: Löwstedt J & Stymme B (red.) *Scener ur ett företag. Organiseringsteori för kunskapssamhället*. Pp 27-44, Lund: Studentlitteratur.
- Britton D M (2000). The Epistemology of the Gendered Organization. *Gender and Society* (14)3:418-434.

- Christenson E (2000). *Herraväldets processer. En studie av kvinnors förslitningsskadesituation och könade processer i tre olika slags arbetsorganisationer*. Doktorsavhandling. Acta Universitatis Stockholmiensis. Stockholm Studies in Sociology. Stockholm: Almqvist and Wiksell International.
- Collinson D & Hearn J (2001). Naming Men as Men: Implication for Work, Organization and Management. In: S. M. Whitehead & F. J. Barrett eds. *The Masculinities Reader*. Pp 144-169. Cambridge: Polity Press.
- Connell R W. (1995). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Davies B & Harré R (1991). "Positioning: The Discursive Production of Selves". *Journal for the Theory of Social Behaviour* (20)1:43-63.
- Davies K & Mathieu C (2005). *Gender Inequality in the IT Sector in Sweden and Ireland*. Arbetsliv i omvandling 2005:3, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Dryburgh H (1999). Work hard, play hard. Women and Professionalization in Engineering – Adapting to the Culture. *Gender and Society* (13)5:664-682.
- Dunford R & Jones D (2000). *Narrative in Strategic Change*. *Human Relations* (53)9:1207-1226.
- Elvin-Nowak Y & Thomsson H (2004). *Att ha kul och visa vad man går för. Kvinnors och mäns karriärberättelser*. Stockholm: SNS förlag.
- Eriksson K (2003). *Manligt läkarskap, kvinnliga läkare och normala kvinnor. Kön- och läkarskapande symbolik, metaforik och praktik*. Stehag: Gondolin.
- Eriksson K & Eriksson M (2002). 'Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra': 'köngörande' i två professionella sammanhang. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (23)1:53-72.
- Faulkner W (2003). Teknikfrågan i feminismen. I: Berner B (red.) *Vem tillhör tekniken? Kunskap och kön i teknikens värld*. Pp 23-52, Lund: Arkiv Förlag.
- Fernler K & Svedberg Nilsson K (2005). Det nya regelsamhället. I: Svedberg Nilsson K, Henning R & Fernler K (red.) *En illusion av frihet? Företag och organisationer i det nya regelsamhället*. Pp 11-26, Lund: Studentlitteratur.
- Fondas N (1997). Feminization Unveiled: Management Qualities in Contemporary Writings. *The Academy of Management Review* (22)1:257-282.
- Forseth U (2005). Gender Matters? Exploring How Gender is Negotiated in Service Encounters. *Gender, Work and Organization* (12)5:440-459.
- Fournier V (1999). The Appeal to 'Professionalism' as a Disciplinary Mechanism. *The Sociological Review* (47)2:280-305.
- Fournier V (1998). Stories of Development and Exploitation: Militant Voices in an Enterprise Culture. *Organization* (5)1:55-80.
- Furusten S (2005). Reglering utan regler. Normer för managementkonsultation. I: Svedberg Nilsson K, Henning R & Fernler K (red.) *En illusion av frihet? Företag och organisationer i det nya regelsamhället*. Pp 163-184, Lund: Studentlitteratur.
- Furusten S (2004). Expertise and Employability in Management Consulting. In: Garsten C & Jacobsson K (eds.) *Learning to be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Pp 231-251, New York: Palgrave Macmillan.
- Furusten S & Werr A (2005a). Bringing in Managerial Expertise from External Markets. In: Furusten S & Werr A (eds.) *Dealing with Confidence. The Construction of Need and Trust in Management Advisory Services*. Pp 1-18, Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Furusten S & Werr A (2005b). The Three-Dimensional Construction of Management Advisory Services. In: Furusten S & Werr A (eds.) *Dealing with Confidence. The Construction of Need and Trust in Management Advisory Services*. Pp 217-232, Copenhagen: Copenhagen Business School Press.

- Garsten C (2004). 'Be a Gumby': The Political Technologies of Employability in the Temporary Staffing Business. In: Garsten, C & Jacobsson K eds. *Learning to be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Pp 152-171, New York: Palgrave Macmillan.
- Garsten C & Jacobsson K (2004a). Learning To Be Employable: An Introduction. In: Garsten, C & Jacobsson K (eds.) *Learning to be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Pp 1-22, New York: Palgrave Macmillan.
- Garsten C & Jacobsson K (2004b). Conclusion: Discursive Transformations and the Nature of Modern Power. In: Garsten C & Jacobsson K (eds.) *Learning to be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Pp 274-289, New York: Palgrave Macmillan.
- Gherardi S (1995). *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage Publications.
- Gherardi S (1994). The Gender We Think, The Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives. *Human Relations* (47)6:591-610.
- Grönlund A (2004). Organisationerna och flexibiliteten. Behov, hinder och strategier i tre branscher. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* (10)1:5-25.
- Gunnarsson E (1994). *Att våga våga jämnt!: om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*. Doktorsavhandling. Luleå: Institutionen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet.
- Hanson M (2004). *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens*. Doktorsavhandling. Arbetsliv i omvandling 2004:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hardy C, Palmer I & Phillips N (2000). Discourse as a Strategic Resource. *Human Relations* (53)9:1227-1248.
- Hirdman Y (1988). Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (9)3:49-63.
- Hochschild A R (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hodgson D (2003). 'Taking it Like a Man': Masculinity, Subjection and Resistance in the Selling of Life Assurance. *Gender, Work and Organization* (10)1:1-21.
- Holmberg C (1993). *Det kallas kärlek. En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par*. Doktorsavhandling. Göteborg: Alfabeta.
- Holmberg I & Strannegård L (2002). The ideology of 'the new economy'. In: Holmberg I, Salzer-Mörling M & Strannegård L (eds.) *Stuck in the Future? Tracing the 'New Economy'*. Pp 23-55, Stockholm: Bookhouse Publishing.
- Humphreys M & Brown A D (2002). Narratives of Organizational Identity and Identification: A Case Study of Hegemony and Resistance. *Organization Studies* (23)3:421-447.
- Håpnæs T & Sörensen K H. (1995). Competition and Collaboration in Male Shaping of Computing. A Study of Norwegian Hacker Culture. In: Grint, Keith & Gill, Rosalind eds. *The Gender-Technology Relation. Contemporary Theory and Research*. Pp 175-191, London: Taylor & Francis Ltd.
- Härenstam A, Westberg H, Karlqvist L, Leijon O, Rydbeck A, Waldenström K, Wiklund P, Nise G & Jansson C (2000). *Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? Metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv*. Arbete och hälsa 2000:15 Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Iversen A (2006). Italesatt taushet: kjønnsnøytralitet som diskursiv posisjonering. *Tidskrift for Kjønnforskning* 3:21-36.

- JämO (2003). *JämO:s IT-granskning 2002 – utvärdering av 1999-2000 års granskning*. Stockholm: Jämställdhetsombudsmannen.
- Kanter R M (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Karlsson J Ch & Eriksson B (2000). *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor. En empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv Förlag.
- Katila S & Meriläinen S (1999). A Serious Researcher or Just Another Nice Girl?: Doing Gender in a Male-Dominated Scientific Community. *Gender, Work and Organization* (6)3:163-173.
- Kelan E K (2008). Emotions in a Rational Profession: The Gendering of Skills in ICT Work. *Gender, Work and Organization* (**):1-23.
- Kendall L (2000). 'Oh No! I'm a Nerd!': Hegemonic Masculinity on an Online Forum. *Gender and Society* (14)2:256-274.
- Kerfoot D & Korczynski M (2005). Gender and Service: New Directions for the Study of 'Front-Line' Service Work. *Gender, Work and Organization* (12)5:387-399.
- Kerfoot D & Knights D (1998). Managing Masculinity in Contemporary Organizational Life: A 'Man'agerial Project. *Organization* (5)1:7-26.
- Kerfoot D & Knights D (1993). Management, masculinity and manipulation: From paternalism to corporate strategy in financial services in Britain. *Journal of Management Studies* (30)4:659-677.
- Knights D & Richards W (2003). Sex Discrimination in UK Academia. *Gender, Work and Organization* (10)2:213-238.
- Knocke W, Drejhammar, IB, Gonäs L & Isaksson K (2003) *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Arbetsliv i omvandling 2003:4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Korvajärvi P (2002). Gender-neutral gender and denial of the difference. In: Czarniawska, Barbara & Höpfl, Heather eds. *Casting the Other. The production and maintenance of inequalities in work organizations*. Pp 119-137, London and New York: Routledge.
- Küskü F, Özbilgin M & Özkale L (2007). Against the Tide: Gendered Prejudice and Disadvantage in Engineering. *Gender, Work and Organization* (14)4:109-129.
- Kvande E (1999). 'In the Belly of the Beast'. Constructing Femininities in Engineering Organizations. *The European Journal of Women's Studies* (6)3:305-328.
- Kvande E & Rasmussen B (1993). Organisationen en arena för olika uttryck av kvinnlighet och manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (14)2:45-56.
- Kvale S (1997). Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur.
- Lindgren G (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor. En studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Umeå: Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Linghag S (2002). Man är väl flexibel. Om utveckling av unga chefer. I: Löwstedt J & Stymme B (eds.) *Scener ur ett företag. Organiseringssteori för kunskapssamhället*. Pp 175-194, Lund: Studentlitteratur.
- Lundqvist K (2001). *Perspektiv på nätverksamhällets framväxt. Mot en ny ekonomi och en ny arbetsvärld*. VINNOVA Rapport 2001:10. Stockholm: VINNOVA – Verket för Innovationssystem.
- Löwstedt J & Stymme B (2002). Att iscensätta kunskap i handling... I: Löwstedt J & Stymme B (red.) *Scener ur ett företag. Organiseringssteori för kunskapssamhället*. Pp 9-25, Lund: Studentlitteratur.
- Magnusson E (1996a). *Att hålla balansen och passa in. Kvinnoliv i flagnande statsbyråkratier*. Rapportserie Nr 6. Umeå universitet: Kvinnovetenskapligt forum.
- Magnusson E (1996b). Jag har faktiskt aldrig lidit av att vara kvinna. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (17)1:30-46.
- Magnusson L (1999). *Den tredje industriella revolutionen – och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma/Arbetslivsinstitutet.

- Maravelias C (2003). Post-Bureaucracy: Control Through Professional Freedom. *Journal of Organizational Change* (16)5:547-566.
- Mellström U (1999). *Män och deras maskiner*. Nora: Nya Doxa.
- Metcalfe B & Linstead A (2003). Gendering Teamwork: Re-Writing the Feminine. *Gender, Work and Organization* (10)1:94-119.
- Mumby D K & Stohl C (1991). Power and Discourse in Organization Studies: Absence and the Dialectic of Control. *Discourse and Society* (2)3:313-332.
- Nilsson P (2002). Reflektioner kring IT-entreprenörens hjältespegel. I: Holmqvist C & Sundin E (red.) *Företagarskan. Om kvinnor och entreprenörskap*. Pp 167-188, Stockholm: SNS Förlag.
- Olofsdotter G (2006). *I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen. Om ledarskap i bemanningsföretag*. Arbetsliv i omvandling 2006:9. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Peterson H (2007a). Gendered Work Ideals in Swedish IT Firms. Valued Workers and not Valued Workers. *Gender, Work and Organization* (14)4:333-348.
- Peterson H (2007b). Flexibilitet och förtroende i avreglerade organisationer – ett arbetstagarperspektiv. *Arbetsmarknad och arbetsliv* (13)2:27-40..
- Peterson H (2005). *Gender, Power and Post-Bureaucracy. Work Ideals in IT Consulting*. Doktorsavhandling. Uppsala: Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.
- Pettersson L (2000). *Genus i och som organisation. Översikt om svensk arbetslivsforskning med genusperspektiv*. Stockholm: Santérus förlag.
- Pettersson L (1996). *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*. Doktorsavhandling. Linköping: Tema Teknik och social förändring, Linköpings universitet.
- Phoenix A (2004). Att belysa det maskulina subjektet – narrativ analys och subjekspositioner. *Sociologisk forskning* 2:11-17.
- Potter J & Wetherell M (1987). *Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage.
- Ramsay K & Parker M (1992). Gender, bureaucracy and organizational culture. In: Savage, Mike & Witz, Anne eds. *Gender and Bureaucracy*. Pp 253-276, Oxford: Blackwell Publishing.
- Rasmussen B (2004). Between Endless Needs and Limited Resources: The Gendered Construction of a Greedy Organization. *Gender, Work and Organization* (11)5:506-525.
- Rasmussen B (2001). Corporate Strategy and Gendered Professional Identities: Reorganization and the Struggle for Recognition and Positions. *Gender, Work and Organization* (8)3:292-310.
- Rees B & Garnsey E (2003). Analysing Competence: Gender and Identity at Work. *Gender, Work and Organization* (10)5:551-578.
- Robertsson H (2003). *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*. Arbetsliv i omvandling 2003:13. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Robertsson H (2002). *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. Arbetsliv i omvandling 2002:11. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Robinson G J & McIlwee J S (1991). Men, Women, and the Culture of Engineering. *The Sociological Quarterly* (32)3:403-421.
- Roman C (1995). Nya organisationer, gamla problem. Om jämställdhet i kunskapsföretag. I Svensson, Lennart G & Orban Pal red. *Människan i tjänstesamhället*. Pp 232-259, Lund: Studentlitteratur.
- Roman C (1994). *Lika på olika villkor. Könssegregering i kunskapsföretag*. Stockholm/Stehag: Symposion Graduate.

- Rosener J B (1990). *Ways Woman Lead*. Harvard Business Review, (68)6:119-125.
- Salminen-Karlsson M (2003). Situating Gender in Situated Learning – Experiences from a Computer Company. In: E. Gunnarsson, Andersson, S., Vänje Rosell, A., Lehto, A. & Salminen-Karlsson, M. eds. *Where Have All the Structures Gone? Doing Gender in Organizations. Examples from Finland, Norway and Sweden*. Pp 219-249, Stockholm: Centrum för kvinnostudier, Stockholms universitet.
- SCB (2006). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Solbrække K N (2006). 'Det ligger i personligheten. Ikke sant!'. *Tidsskrift for Kjønnforskning* 3:37-51.
- Sundin E (2002a). Rationalitet som norm och hyckleri som praktik: reflektioner kring betydelsen av organisationers genusordningar. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (23)1:21-36.
- Sundin E (2002b). Företagandets manliga präglning – orsaker och konsekvenser. I: Holmqvist C & Sundin, E (red.) *Företagarskan. Om kvinnor och entreprenörskap*. Pp 27-45, Stockholm: SNS Förlag.
- Tienari J, Quack S & Theobald H (2002). Organizational Reforms, 'Ideal Workers' and Gender Orders: A Cross-societal Comparison. *Organization Studies* (23)2:249-279.
- Trethewey A (1999). Disciplined Bodies: Women's Embodied Identities at Work. *Organization Studies* (20)3:423-450.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Dokument tillgängligt på Vetenskapsrådets hemsida med följande adress:
http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf
- Wahl A (2003). Kvinnor som ledare. I: Sandberg, Åke red. *Ledning för alla? Perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*. Pp 195-219, Stockholm: SNS Förlag.
- Wahl A (2002). IT and Gender in the New Economy. In: Holmberg, Ingalill, Salzer-Mörling, Miriam & Strannegård, Lars eds. *Stuck in the Future? Tracing the 'New Economy'*. Pp 197-219, Bookhouse Publishing: Stockholm.
- Wahl A (1996). Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (17)1:15-29.
- Wajcman J(1998). *Managing like a Man. Women and Men in Corporate Management*. University Park, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.
- Wajcman J (1996). Women and Men Managers. Careers and Equal Opportunities. In: Crompton R, Gallie D & Purcell K. eds. *Changing Forms of Employment. Organizations, Skills and Gender*. London: Routledge.
- Wajcman J (1991). *Feminism confronts technology*. University Park: Pennsylvania State University Press.
- Watson T J (1995). Rhetoric, Discourse and Argument in Organizational Sense Making: A Reflexive Tale. *Organizational Studies* (16)5:805-821.
- Watts J H (2007). 'Allowed into a Man's World'. Meanings of Work-Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as 'Minority' Workers in Construction. *Gender, Work and Organization* (**):1-21. OnlineEarly Articles.
- West C & Zimmerman D H (1987). Doing Gender. *Gender and Society* (1)2:125-151.
- Wood L A & Kroger R O (2000). *Doing discourse analysis. Methods for Studying Action in Talk and Text*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Wright R (1996). The Occupational Masculinity of Computing. In: Cheng, Cliff eds. *Masculinities in Organizations*. Pp 77-96, Thousand Oaks: Sage.

Bilagor

Brev till informanter

Får jag intervjua dig?

Vid de sociologiska och samhällsvetenskapliga institutionerna vid Uppsala respektive Örebro universitet pågår just nu ett forskningsprojekt om kunskapsintensiva moderna företag i det som brukar kallas den nya ekonomin. Ett syfte med vårt projekt är att öka kunskapen om vad de pågående förändringarna i arbetslivet innebär för företagens organisationer och de anställdas arbeten. Mot bakgrund av att nya organisationsformer också tycks undanröja en del av de problem som traditionellt har drabbat kvinnor i arbetslivet, är vi särskilt nyfikna på deras konsekvenser för jämställdheten i arbetslivet.

Som ett första steg i projektet genomförs intervjuer med personer i ledningen för IT-konsultbolag. Genom dessa intervjuer hoppas vi kunna få en god bild av hur arbetet är organiserat på företagen.

Som ett andra steg i undersökningen vänder jag mig nu till dig som anställd på ett IT-konsultbolag. Forskningsprojektets andra huvudfråga (utöver hur arbetet organiseras på företagen) är hur de nya och moderna organisationsformerna påverkar de anställdas arbetsvillkor och levnadsförhållanden. Skulle du vilja ställa upp och låta mig intervjua dig om detta? Frågor som jag är intresserad av är bl.a. "När och var arbetar du?", "Hur stor frihet och ansvar har du i arbetet?". Intervjuerna tar ca 1-1,5 timme och kommer att förläggas till utanför din arbetstid. Deltagandet är självklart frivilligt och du bestämmer lika självklart när det passar dig att bli intervjuad. Allt som sägs i intervjuerna kommer att behandlas enligt etiska forskningsprinciper om konfidentialitet.

Om några dagar kontaktar jag dig via telefon alt. e-mail för att höra hur du ställer dig till denna förfrågan. Då finns naturligtvis också tillfälle för dig att ställa frågor om forskningsprojektet. Jag hoppas att du är intresserad av att delta!

Med vänliga hälsningar

Helen Peterson

Doktorand i sociologi
Uppsala universitet

Intervjuguide

Bakgrund:

Nuvarande tjänst? När började anställning på företaget? Vilken tjänst?

Hur gick rekryteringen till?

Heltid? Deltid?

Tidigare arbetslivserfarenheter?

Ålder? Utbildning?

Familj? Vad jobbar din partner med?

Arbete och karriär:

Beskriv dina arbetsuppgifter lite mer ingående.

Arbetstid? Kvälls-helgarbete? Resor? Flexibilitet?

Vem är din närmaste chef? Är du någons chef?

Hur ser organisationen ut? Olika befattningar?

IT-konsultrollen:

Vad krävs för att bli en framgångsrik IT-konsult?

Skulle du säga att du gjort karriär i företaget? På vilket sätt? Berätta. Vad har krävts (arbetsinsatser etc)/ alt. vad skulle krävas? Skillnader mellan dessa tjänster och nuvarande?

Lön och förmåner? Är du nöjd med lönen? Vilka möjligheter har du att påverka lönen?

Finns det något som är speciellt bra med ditt arbete som IT-konsult? Mindre bra?

Upplever du att du får stöd från andra på arbetsplatsen? Från vem i så fall?

Hur sker informationsförmedlingen på företaget?

Företagets organisationskultur:

Hur skulle du beskriva företagets organisationskultur?

Förekommer aktiva åtgärder/aktiviteter från ledningens sida eller från anställdas sida att bygga en gemenskap? Hur ser dessa aktiviteter ut?

Förekommer återkommande möten, måndagsmöten, gemensamma luncher etc?

Finns det en speciell stämning på företaget? Beskriv.

Förändringar i organisationen:

Hur upplevde du förändringarna som genomförts under de senaste åren – med neddragningar och uppsägningar?

Vilka var det som förlorade sina jobb?

Vilka fick stanna kvar? Varför fick just dom stanna kvar, tror du?

Vad tror du avgjorde att du stannade kvar?

Var du orolig för att förlora jobbet?

Könsrelaterade erfarenheter på arbetsplatsen:

Ställs samma krav på kvinnor och män i motsvarande befattning? Finns köns-skillnader avseende arbetsuppgifter?

Finns det några fördelar med att vara kvinna respektive man i den här branschen?

Nackdelar? I företaget?

Hur kommer det sig, tror du, att kvinnor är i minoritet inom yrket IT-konsulter?

Har du någon gång känt dig motarbetad i arbetet?

Har kvinnor lika stora chanser som män att avancera/få tjänster i företaget? Har du nån gång upplevt att du blivit förbigången vid befordran eller andra karriäråtgärder?

Jämställdhetsnorm och jämställdhetsdiskurs:

Vet du om det finns en jämställdhetsplan på företaget?

Hur ser företagets jämställdhetsplan ut? Känner du till den? Känner du dig delaktig i utformandet av jämställdhetsplanen? Har du varit i utformandet av den?

Vilka krav ställer du på jämställdhet i arbetslivet? När, i vilka situationer, kan det vara aktuellt att ställa krav?

Skulle du beskriva företaget som jämställt? Är branschen jämställd?

Är det något du vill tillägga?

Senast utgivna nummer i den vetenskapliga skriftserien Arbetsliv i omvandling

2008

1 Klas Levinson och Jan Wallenberg (red): Medbestämmande i det nya arbetslivet. Forskare analyserar och diskuterar inflytande i arbetslivet.

2 Helen Peterson: Man måste sälja sig själv. Yrkesmässiga krav i det nya arbetslivet – ett könsperspektiv.

2007

1 Åke Sandberg, Fredrik Augustsson och Anne Lintala: IT and Telecom Companies in Kista Science City, Northern Stockholm – Activities, Networks, Skills and Local Qualities.

2 Saeid Abbasian och Carina Bildt: Kvinnors egenföretagande inom upplevelseekonomin. Berättelser från Degerfors och Gotland.

3 Anna Eklöf och Carina Bildt: "Hälsa, arbete och kön – en utvärdering av en jämställdhetssatsning inom vården.

4 Ursula Hård, Elisabeth Sundin och Malin Tillmar: Kvinnors företagande – arbetsmarknadsbeteende och organisatorisk lösning.

5 Paulina de los Reyes: Att segla i motvind. En kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden.

6 Tomas Backström och Inger Söderberg: Organiserings samtal. Om hållbar utformning av organisation och rum.

7 Helena Samuelsson och Maria Flink: Unga möter vården – upplevelser och förhållningssätt hos unga anställda i sjukvården.

8 Saeid Abbasian och Carina Bildt: Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län.

9 Annika Hermansson och Björn Johnson: Överutnyttjandediskursen. En innehålls- och konsekvensanalys av dis-

kursen kring överutnyttjande av sjukför-säkringen.

10 Vesa Läppinen: Det lilla extra. Om formella och informella relationer mellan personal och vårdtagare inom hemtjänsten.

11 Björn Johnsson: Mediebilderna av sjukfrånvaron som samhällsproblem. Dagens nyheters bevakning av sjukfrånvarofrågan 1995-2004.

12 Chatrine Höckertin: Organisational prerequisites and discretion for first-line managers in public, private and cooperative geriatric care.

13 Åsa-Karin Engstrand: I tid och otid med marknaden. Kampen om affärstiderna i ett historiskt perspektiv.

14 Ewa Gunnarsson, Hanna Westberg, Susanne Eriksson och Dag Balkmar: "Learning by fighting?" Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde.

2006

1 Johan Hofvendal: Riskabla samtal – en analys av potentiella faror i skolans kvarts- och utvecklingssamtal (avhandling).

2 Elisabeth Sundin och Gunilla Rapp: Städskorna som försvann. Individerna i den offentliga sektorn.

3 Calle Rosengren: Tiden som form och upplevelse – om relationen mellan arbete och tid.

4 Harry Petersson, Vesa Läppinen, Sandra Jönsson och Joakim Tranquist: Villkor i arbete med människor – en antologi om human servicearbete.

5 Gunilla Rapp och Elisabeth Sundin: Deltidsarbetslöshet som lösning eller problem för arbetsgivare och företagare.

6 Jenny Sahlström och Carina Bildt: "Vet ej" – En studie av heteronormativitet i arbetslivet.

7 Klas Levinson och Jan Wallenberg: Partssamverkan i offentlig verksamhet – en undersökning av svensk ledningsmodell i förändring.

8 Christian Lundahl: Viljan att veta vad andra vet. Kunskapsbedömning i tidig-modern, modern och senmodern skola (avhandling).

9 Gunilla Olofsdotter: I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen – om ledarskap i bemanningsföretag.

10 Kerstin Nilsson: Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården.

11 Eskil Ekstedt och Elisabeth Sundin (red): Den nya arbetsledningen – arbets- och näringslivets organisatoriska omvandling i tid, rum och tal.

12 Joakim Landahl: Auktoritet och ansvar. Lärares fostrans- och omsorgsarbete i historisk belysning (avhandling).

13 Ann Hedlund: från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess. Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet.

14 Anders Wikman: Arbetslivets omvandling genom organisatoriska förändringar – en första sammanfattning från Arbetslivsinstitutets kohortstudie.

15 Lena Gonäs, Lennart Hallsten och Roland Spånt: Uppsagdas och arbetslösas villkor och hälsa – en översikt av forskningen 1995-2005.

16 Åsa Mäkitalo (red): Att hantera arbetslöshet. Om social kategorisering och identitetsformering i det senmoderna.

17 Elisabeth Sundin och Anette Thörnquist (red): När anställda blir företagare. Studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv.