

Ett genusperspektiv på IKT-forskningsorganisationer och forskningsprocesser i förändring

A gender perspective on ICT research organisations and processes in transition

1 Projektets relevans

1.1 Behov

Projektet har sin inriktning mot FoI-miljöer inom informations- och kommunikationsteknologi (IKT), där Swedish Institute of Computer Science (SICS) står som värdorganisation. Den IKT-relaterade forskningen tillhör förvisso det mansdominerade teknikfältet men har ansetts som mer öppen för kvinnor. I verkligheten lider emellertid både yrkesliv, utbildning och forskning fortfarande av en obalans, där andelen kvinnor är låg från början och dessutom sjunker med ökande utbildningsgrad. IKT är ett ungt område där man förväntar sig ett engagemang och en öppen inställning till frågor som berör medarbetarinflytande och jämställdhet. Tidigare projekt visar dock att IKT-organisationer på intet sätt tycks ha kommit längre i frågor som handlar om praktisk jämställdhet än andra branscher.

Problematiken gäller också kompetensförsörjningen inom IKT-branschen. I början av år 2007 saknades ca. 9000 individer inom området. Trenden vad gäller antalet sökande till IKT-utbildningar har dessutom under senare år varit kraftigt vikande. Detta oroar såväl U&H som näringslivet och samhället i stort. Särskilt problematiskt är att andelen kvinnor samtidigt är sjunkande. En nyligen genomförd utredning¹ på uppdrag av Näringsdepartementet visade att endast 3% av de studenter som påbörjade civilingenjörsprogrammet för informatik och datavetenskap vid KTH ht 2006 var kvinnor.

Ojämsställdheten och den låga andelen kvinnor inom branschen kan ses som ett direkt **hinder** för branschens expansion och tillväxt, dels i sig själv (få kvinnor rekryteras till branschen), dels genom bristen på den kompetensbredd som framtidens IKT-utveckling kräver och som de facto blir en konsekvens av att få kvinnor engagerar sig i branschens utveckling.

Ett inte helt orimligt antagande är att de IKT-tjänster och produkter som utvecklas och studeras inom FoI-miljöerna, där idag kraftig mansdominans råder, präglas av denna obalans. Effekten kan antas bli att de för kvinnor mer potentiellt intressanta IKT-lösningarna indirekt hindras från att nå praktisk tillämpning.

De organisationer som berörs i detta projektförslag arbetar i nära samverkan med näringslivet och kan ses som en brygga mellan U&H och näringslivet. De har därför särskilt stor betydelse för den bild som skapas och den kultur som utvecklas inom IKT-branschen med avseende på genusfrågor och jämställdhet. Detta uppmärksammas på flera sätt av organisationerna själva. Vid flera tillfällen har t.ex. kritik förts fram från deltagare i organisationernas events mot avsaknaden av kvinnliga talare. Kraven på genustänkande ökar också alltmer från finansärer såväl inom som utom Sverige, vilket väcker medvetande hos forskarna om behovet av ett genusperspektiv på forskningen.

¹ Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt, Annika Vänje et.al, KTH, Dnr V-2006-0972, doss 29.

1.2 Studieobjektet: den starka FoI-miljön

Swedish ICT Research är en institutskoncern² som bedriver forskning inom IKT-området (figur 1). Koncernen består av två delar, där den s.k. SICS-gruppen representerar mjukvaru- och tjänsteforskning och Acreo hårdvarunära IKT-forskning. Projektet har för avsikt att studera fyra av koncernens delorganisationer, vilkas huvudverksamhet är samlokaliserad i Kista, Stockholm: forskningsinstitutet Swedish Institute of Computer Science (SICS) och Interactive Institute (II) samt centrumbildningarna Mobile Life VINN Excellence Center och SICS Center for Networked Systems (ett Institute Excellence Centre). Samtliga fyra FoI-miljöer arbetar med långsiktig nationell och europeisk finansiering.

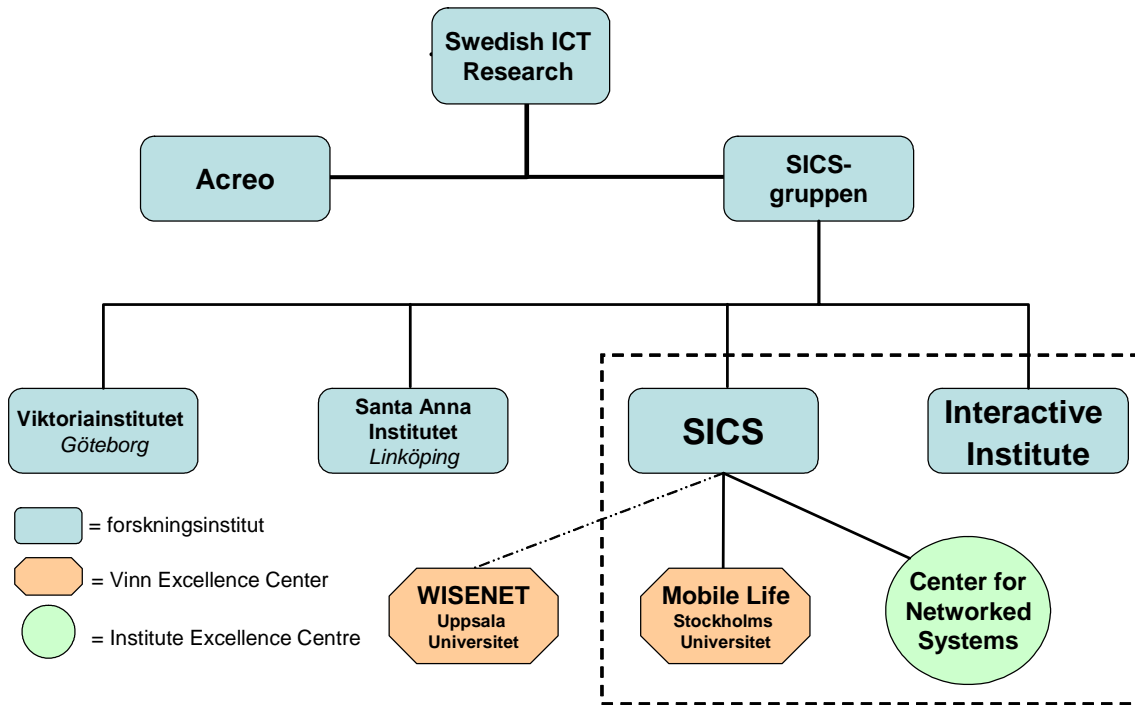


Fig. 1: Swedish ICT Research och inramat de institut och centrumbildningar som ingår i projektet.

Swedish Institute of Computer Science (SICS) är sökande och är också den aktör som binder samman de fyra miljöerna. SICS bedriver såväl grundläggande som tillämpad forskning som spänner över hela det datavetenskapliga spektrat och har ett mycket gott internationellt renommé. Under de senaste tre åren har 13 personer disputerat, och de ca. 80-talet SICS-forskarna producerat i medeltal 68 akademiska publikationer per år. SICS är organiserat i ett antal labb. Könsfördelningen bland forskarna är 85% män och 15% kvinnor. Ett av sju labb har en kvinnlig chef. www.sics.se

Interactive Institute (II) är formellt ett dotterbolag till SICS och har en bredare tvärvetenskaplig inriktning som kombinerar konst, design och teknologi. Exempel på tillämpningsområden är spel, energi, ljud och ungdomskultur. II är organiserat i ett antal studios. II har 60-talet medarbetare och en jämnare könsfördelning än SICS med 59% män mot 41% kvinnor. Fyra av sju studioföreståndare är kvinnor. www.tii.se

² Swedish ICT Research samäggs av det statliga holdingbolaget IRECO samt två industriintressentföreningar, FMOF och FAV.

Mobile Life är ett VINN Excellence Centre vid Stockholms universitet (SU). Centret sammanför forskare från SU, SICS, II och Viktoriainstitutet i aktivt samarbete med representanter för de industripartners som tillsammans med Vinnova finansierar centrets verksamhet. Forskningen är inriktad på konsumentorienterade mobila tjänster inom alla områden, från underhållning och sociala tjänster till arbete och samhälle. Mobile Life har 20-talet medarbetare och könsfördelningen 57% män och 43% kvinnor. De flesta har sin formella anställning på SICS och II. Centrets föreståndare är en kvinna som också är labbchef på SICS. www.mobile-life.org

SICS Center for Networked Systems (CNS) är ett Institute Excellence Center med finansiering från Vinnova, SSF, och KK-stiftelsen. Forskningen bedrivs i nära samarbete med till centret knutna partners från industri och akademi. Fokus ligger på kombinationen av telekommunikationsnätverk och -tjänster, och då särskilt drift- och underhållsaspekter i systemnätverk. Centret har inga egna anställda utan är en del av SICS. För närvarande har ett tjugotal SICS-forskare från fyra olika labb en koppling till CNS; samtliga utom en är män. Chef för CNS är en man, som också är labbchef på SICS. www.sics.se/cns

SICS är också en av huvudaktörerna i VINN Excellence Center WISENET vid Uppsala universitet även om detta center inte är i fokus för det aktuella projektet.

SICS och II har existerat som fristående institut i 25 resp. 10 år, medan samgåendet i SICS-gruppen och sedermera i koncernen har skett under de senaste åren. Centrumbildningarna startade sin verksamhet under 2007. Organisationerna befinner sig alltså i förändring. Organisation och kultur har likheter men skiljer sig också på många punkter vilket sammantaget gör just dessa organisationer till intressanta studieobjekt.

1.3 Nulägesanalys

En förstudie har genomförts med planeringsanslag från Vinnova. Förstudien (som bifogats rapporteringen av planeringsprojektet) omfattar bl.a. intervjuer med personal vid SICS (inkluderande CNS), II och Mobile Life. I förstudien framkom att både den specifika organisationsstrukturen och organisationskulturen tycks försvåra ett jämställdhetsarbete. Det har skrivits jämställdhetsplaner (dock ej uppdaterade) både på SICS och II och det har tagits fram policydokument. De informella beslutsvägarna tycks dock bidra till att jämställdhetspolicys är svåra att implementera. Jämställdhet integreras svårtligen då det bl.a. saknas strukturer för att se till att integreringen sker.

En annan intressant fråga är rekrytering. På SICS och II förekommer sällan ”traditionell rekrytering” (tjänst utannonseras – intervjuer genomförs – anställning sker), åtminstone inte när det gäller forskningsverksamheterna. Snarare är det vanliga att personer som redan är kända kontaktas, att någon hör av sig med en jobbförfrågan eller att exjobbare stannar kvar efter avslutat exjobb. Rekryteringspolicy för organisationerna som helheter saknas. Nätverksrekrytering har tidigare visats i högre grad utestänga kvinnor än män.³

Förstudien visar vidare att olika forskningsområden kodas som manliga respektive kvinnliga. Detta tycks bidra till en bild av kvinnliga och manliga forskare. Snarare än kvinnors spridning inom institutet tycks det vara männens dito som utgör grunden för könsmärkningen. Trots detta är det kvinnors val som problematiseras av respondenterna i förstudien. Kvinnor och män förutsätts p.g.a. olika könsroller vara intresserade av olika sorters forskning men

³ JämO Glashuset – 22 arbetsgivares erfarenheter av jämställd rekrytering (rev 2005), s. 5

medvetenheten av skapandet av kön *inom* organisationernas ramar tycks vara låg. En hierarkisering av forskningsområden och forskares intressen tycks också föreligga, där ”hård” (maskulin) forskning kan anses som mer riktig än ”mjuk” (feminin). Här kan en produktion av olika forskartyper skönjas.

I förstudien identifierade behov av förändring omfattar framförallt följande områden:

- Frånvaron av *gender mainstreaming*;
- De nuvarande rekryteringsförfarandenas konserverande effekter;
- Könsmärkning av forskningsområden;
- Den ojämna könsfördelningens inverkan på bedriven forskning och forskningsresultat;
- Bilden av *forskaren* inom olika områden.

1.4 Förväntade resultat

En **ökad medvetenhet** är grunden för en förändringsprocess. Genom en inledande, omfattande kartläggning (intervjuer, enkäter, etc.), med feedback till hela personalen (arbetspaket 2), och de efterföljande processer som ska genomföras (arbetspaket 3), kommer medvetenheten kring genusrelaterade frågor att påtagligt öka hos hela personalen. Resultatet kommer att mätas och följas upp genom successiva attitydundersökningar (del av arbetspaket 5).

En vital del i projektet är de **utvecklingsprocesser** som kommer att genomföras (arbetspaket 3). Dessa kommer att engagera såväl högsta ledningsnivån som mellanchefsnivåer.

Processerna kommer efter projektets avslut att innebära konkreta förändringar vad avser **personalpolicy** och **rekryteringsprocesser**. Förhoppningen är att genuset på ledningsnivå ska leda till att ett genustänkande tillåts genomsyra allt beslutsfattande. Inte minst gäller detta val av forskningsinriktningar och **planeringsprocesser** för forskningsprojektet.

En trend inom IKT-området är att alltmer fokus läggs på system, tjänster och applikationer. För **ökad konkurrenskraft** krävs då utvecklingsteam med kompetenser och erfarenheter från flera olika områden. En grundförutsättning för de framtida interna utvecklingsprocesserna är således brett sammansatta projektgrupper där en ökad kvinnlig representation blir avgörande för framgång och ökad konkurrenskraft. Ett led i att uppnå en ökad representation är det genomsyrande genusperspektiv som arbetet i ledningen avser att leda till, enligt ovan. Projektet förväntas också rent konkret öka numerären av kvinnliga forskare.

Kvinnor är i lika hög grad som män nyttjare av IKT. Projektet kommer att öka kunskapen om vilka forskningsområden som blivit eftersatta p.g.a. den manliga dominansen inom IKT-området (arbetspaket 4) och kommer att bidra till att rätta till denna obalans. Exempel på frågor som kommer att besvaras är vilken typ av forskningsfrågor man väljer att utforska och varför; vilka forskningsmetoder som används; vilken värdegrund som används när forskningsprojekt viktas mot varandra; vilken forskning och vilka personer som förs fram i olika situationer etc. Det förväntade resultatet är **nya applikationsområden, tjänster och processer**. Om detta arbete lyckas väl kan man även i förlängningen förvänta sig **avknoppningar** av företag inriktade på lösningar som värderas av kvinnor.

Ett långsiktigt viktigt mål är att **säkra kompetensförsörjningen** inom IKT-området. Genom bättre förståelse hur kön påverkar IKT-forskningens inriktning skapas en grund för att locka fler kvinnor till området. I kombination med att projektet avser att resultera i en uttalad rekryteringspolicy kan en **ökad numerär jämställdhet** förväntas inom organisationerna.

Ett långsiktigt mål är också att genom projektet skapa en **dialog med viktiga finansiärer** (Vinnova, Ireco) för att öka satsningarna inom de IKT-områden som särskilt värderas av kvinnor. Framförallt bestäms forskningens inriktning i stor av finansiärerna och olika

branschråd. Arbetspaket 3:s inriktning mot att skapa genuskunskap hos ledningen samt förekomsten av en referensgrupp för projektet skapar möjligheter att uppnå detta mål.

2 Projektets kvalitet

2.1 Forskningsfronter och projektets position relativt state-of-the-art

I Sverige och de övriga nordiska länderna har organisationsforskning från ett genusperspektiv en stark forskningstradition. *Doing gender*-perspektivet är väl använt i genusforskningen (bl.a. av forskare som Ewa Gunnarsson, Päivi Korvajärvi och Elin Kvande)⁴, men ofta frånvarande i praktiskt jämställdhetsarbete.⁵ Detta perspektiv utgår från att kön produceras i den vardagliga interaktionen mellan människor. Kön är således inte något som kommer in i en organisation utifrån utan något som kontinuerligt skapas, formas och görs inom den. I praktiskt jämställdhetsarbete ses dock kön ofta som något människor bär med sig in i aktuella sammanhang, som en effekt av tidigare socialisering.⁶

Eftersom kön görs i organisationer bör *doing gender*-perspektivet kopplas samman med studier av organisationskulturer.⁷ Korvajärvis förståelse av *doing gender* som ett ständigt och föränderligt flöde av vardagliga interaktioner kombineras bäst, menar hon, med ett fragmentariskt perspektiv på organisationskulturer. På både ett formellt och ett informellt plan fokuserar det fragmentariska perspektivet på skillnader. Genom vikten av konflikter, tvetydigheter och komplexitet inom det fragmentariska perspektivet och interaktionsflöden inom *doing gender*-perspektivet markeras här ett postmodernt angreppssätt.

Actor-network-teorin (ANT) utgör ett sätt att betrakta organisationer som nätverk där inte bara människor utan även bl.a. teknologi ingår på ett aktivt sätt. Inspirerad av bl.a. fransk post-strukturalism har t.ex. Bruno Latour⁸ utvecklat en syn på organisationer som nätverk av aktörer där aktörskap inte grundar sig i intentionalitet. ANT utgår från att "det sociala" som sociala vetenskaper (t.ex. sociologin) studerar i sig inte är något studerbart. Istället är det som bör utforskas hur socialitet skapas genom sammankopplingar av personer, idéer, organisationer, saker etc.

Lena Trojer⁹ menar att i och med den ständigt ökande integreringen av IKT i både samhället och våra kroppar ter sig dessa teknologier snarare som *proteser* än som *verktyg*. När dessa tekniker, dessa proteser, används producerar de verklighet då de förändrar våra vardagsrutiner. Att IKT fungerar som proteser kommunicerar väl med den teori, utvecklad i Donna Haraways¹⁰ efterföljd, om den postmoderna människan som cyborg. Redan i Haraways ursprungstext har denna teori stark genusanknytning i sin syn på den postmoderna teknologins gång mot upphävandet av moderna dualismer som t.ex. människa-teknologi.

⁴ Se t.ex. *Where have all the structures gone? – doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden*, Ewa Gunnarsson (red.) (2003), Stockholm: Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet.

⁵ *Jämställdhetssatsningar – I korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*, Gunilla Furst Hörte och Anna Isaksson (2007), sid. 27.

⁶ *Ibid.*, sid. 28.

⁷ *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*, Päivi Korvajärvi (1998), sid. 37ff

⁸ Se t.ex. *Reassembling the Social – An Introduction to Actor-Network-Theory*, Bruno Latour (2005), Oxford: Oxford University Press.

⁹ *Genusforskning inom teknikvetenskapen – en drivbänk för forskningsförändring*, Lena Trojer (2003), Högskoleverket, sid. 43f.

¹⁰ *A Manifesto for Cyborgs*, Donna Haraway (1985), *Socialist Review*, no 80, sid. 65-107.

Det planerade projektet är unikt i sin kombination av genusvetenskaplig organisations- och teknikforskning, praktiskt jämställdhetsarbete och omfattande kartläggningar. Det kommer att generera ny kunskap på flera nivåer (genus och teknik, ledarskapsutbildning i jämställdhet, jämställdhet i IKT-forskningsmiljön etc.) och den kommer att spridas på många olika sätt (magisteruppsatser, forskningsartiklar, konferenser, m.m.). SICS-gruppens internationella renommé stärker möjligheterna för en spridning av resultaten även utanför Sverige.

2.2 Indikatorer

Attitydundersökningar

Utifrån genusvetarstudenternas ”bottom up”-kartläggningar av organisationerna samt uppföljning (se nedan) kommer attityd- och andra förändringar på jämställdhetsområdet att kunna studeras över tid.

Deltagande i dialogseminarierna

Minst 15 chefspersoner kommer att delta i dialogseminarierna.

Publicerade forskningsrapporter

Resultaten av forskningen kommer att presenteras i form av artiklar i genusvetenskapliga tidskrifter och bidrag till konferenser.

Ökad numerär jämställdhet

Ett mål är att under en 5-årsperiod öka andelen kvinnliga forskare i SICS från 15% till 25%.

Då en vanlig rekryteringsväg inom organisationerna är via exjobb så kan förändringar över tid i könsfördelningen bland exjobbare indikera projektets kvalité. Ambitionen är att nå en 50/50-fördelning vid rekrytering av ex-jobbare.

3 Projektets genomförbarhet

3.1 Angreppssätt, strategi och metodik

För att kunna bedriva ett seriöst och långsiktigt hållbart genusarbete i just forskande IKT-organisationer krävs en utbredd medvetenhet om och positiv attityd till genusfrågor och en klart uttalad policy från ledningsnivå om att genusfrågor ingår som en självklar del i arbetet, men också kunskap och förståelse om genus inverkan på IKT-forskning i stort. Detta projekt avser därför att kombinera praktiskt jämställdhetsarbete med tillämpad genusvetenskaplig organisationsforskning och tillämpad teknikvetenskaplig genusforskning.

Det långsiktiga målet är att jämställdhet ska vara en integrerad del i verksamheten på alla nivåer i organisationen. Speciellt intressant är att göra jämförelser mellan de ovan beskrivna organisationerna (traditionella forskningsinstitut, nätverksbaserade centra), likaså mellan starkt mansdominerade (SICS) resp. numerärt mer jämställda miljöer (II).

Vi kommer att angripa problemet från tre håll, med användning av olika metodik:

1. Kartläggning och analys - ett ”bottom-up”-perspektiv En förutsättning för hela arbetet är att en noggrann kartläggning och analys av verksamheten genomförs. Detta kommer att ske i samarbete med genusvetarutbildningen vid Södertörns högskola (arbetspaket 2).

2. Utvecklingsprocess, ledarskap och implementering – ett ”top-down”-perspektiv

Jämställdhetsarbete kan bara bedrivas framgångsrikt om det är ordentligt förankrat i ledningen, inte bara på en teoretisk nivå utan även praktiskt, så att det tillåts genomsyra alla

frågor. Organisationernas ledningsgrupper samlas i gemensamma processer baserad på en metodik utvecklad vid IVL Svenska Miljöinstitutet (arbetspaket 3).

3. IT-forskning ur ett genusperspektiv För att målet att skapa medvetenhet om genus påverkan ska kunna nås vill vi grundligt utforska hur denna påverkan ser ut. Med ett doing gender-perspektiv på *organisation* och *teknik* söks svar på hur kön skapas inom organisationerna. Utifrån teoribildningar applicerbara inom organisations- och teknikforskning kommer görandet av kön att sökas i djupintervjuer med personalen och av texter så som policydokument, forskningsbeskrivningar mm. Forskningen utförs av den till projektet knutna doktoranden Fredrik Sjögren, Luleå Tekniska Universitet (arbetspaket 4).

3.2 Konsortiet

Moderorganisation för projektet är SICS. Den genusvetenskapliga grunden och forskningsdelen i projektet säkras genom ett doktorandarbete vid Avdelningen för genus, teknik och organisation vid Institutionen för arbetsvetenskap, Luleå Tekniska Universitet (LTU). För de planerade utvecklingsprocesserna engageras IVL Svenska Miljöinstitutet samt lärare och studenter vid Södertörns högskola (SH), Institutionen för genus, kultur och historia.

FoI-miljöerna

Från SICS deltar i projektgruppen som intern koordinator en senior forskare med inriktning mot människa-datorinteraktion, Åsa Rudström. Vidare deltar HR-ansvarig vid Swedish ICT, Maja Fredriksson, samt jämställdhetsansvariga vid de olika organisationerna. VD och ledningspersoner (centrum- labb- och studiochefer) medverkar specifikt i arbetspaket 3. Personalen kommer också att delta med egen tid (inkind-bidrag) vid genomförandet av övriga arbetspaket.

Genusforskare

Projektet kommer forskningsmässigt att knytas till Avdelningen för genus, teknik och organisation vid Institutionen för arbetsvetenskap, Luleå Tekniska universitet (LTU). Två professorer är verksamma vid avdelningen, Ewa Gunnarsson inom Genus, människa & maskin och Ulf Mellström inom Genus & teknik. Forskningen utgår från en bred genusvetenskaplig ansats på teknik och organisationsfrågor (se vidare www.ltu.se/arb).

Som resurs i projektet kommer på heltid att engageras en doktorand, Fredrik Sjögren, som redan medverkat vid den genomförda förstudien, under handledning av professor Ewa Gunnarsson. Fredrik Sjögren är genusvetare utbildad vid Södertörns högskola.

Södertörns högskola (SH)

Vid SH, Institutionen för genus, kultur och historia, finns sedan 2003 en kandidatutbildning inom området genusvetenskap. Utbildningen avslutas med ett utredningsuppdrag och en D-uppsats. Under 2005-2007 genomfördes projektet NättochJämt¹¹ med syftet att engagera studenterna i konkreta utredningsuppdrag företrädesvis i mindre företag. Även högskoleinstitutioner och forskningsinstitut var målgrupp för projektet. Erfarenheterna är mycket goda av vad genusvetarstudenter med en gedigen högskoleutbildning kan åstadkomma i form av ett mer resultatinkäntat jämställdhetsarbete baserat på empiri och analyser med koppling till genusvetenskap.

¹¹ Projektet har letts av Stockholms Akademiska Forum, Hans Malmqvist. Slutrapport april 2007 (finns tillgänglig via Stockholms Akademiska Forum).

Genusvetarprogrammet kommer ht 2009 ersättas av en magisterexamen i genusvetenskap med inriktning jämställdhet. Studenter från utbildningen kommer att engageras i det sökta projektet enligt den modell som användes i det ovan nämnda NättochJämt-projektet.

IVL Svenska Miljöinstitutet (IVL)

Inom IVL finns en speciell enhet med inriktning på arbetsmiljö. Man har genom olika projekt byggt upp en gedigen kunskap inom praktiskt jämställdhetsarbete och utvecklat en speciell modell för jämställdhetsarbete med inriktning på ledarskap. Modellen bygger på en process där en grupp VDar/ledningspersoner samlas till ett antal ”dialogseminarier”, kompletterad med personalenkäter och intervjuer på arbetsplatsen. Underlaget blir utgångspunkt för den handlingsplan som varje företag/organisation utvecklar under processen. Som en viktig del i metodiken har en *Handbok för jämställdhetsarbete*¹² tagits fram.

Syftet med den utvecklade metodiken har varit att väcka högsta chefens engagemang för jämställdhetsarbete och därigenom integrera ett genusperspektiv i verksamheten. Genom att i grupp diskutera jämställdhetsfrågan, öka ledningspersoners kunskaper i ämnet och därigenom försöka påverka hans/hennes värderingar är avsikten att jämställdhet ska implementeras i ledningsarbetet.

3.3 Kopplingar till relaterade aktiviteter inom moderorganisationen

Ledningens engagemang

Projektet har starkt stöd hos VD för SICS och II, Staffan Truvé, samt ansvariga för berörda centra, som också är beredda att allokera resurser till arbetet. Dessutom finns stöd för genusfrågor högre upp i organisationen från Hans Hentzell, som är VD för hela koncernen och styrelseordförande i SICS. Med stöd av HR-ansvarig kommer projektet att kopplas till ledningsgruppen och koordineras med aktiviteter i övriga delar av koncernen och med mer näraliggande projekt med inriktning på ledarskap (”Det innovativa ledarskapet”).

Projektet kommer också att följas upp av de olika dotterbolagens styrelser. Hans Malmqvist som engageras som projektledare är också ordförande i FMOF, industriägarföreningen till Swedish ICT Research. FMOF ingår i valberedningen och nomineringsarbetet till de olika bolagsstyrelserna. Därigenom kan erfarenheter från projektet lyftas till styrelsenivån.

Hur personalen deltar och hur projektet förankras

Inledningsvis kommer personalen främst att delta som respondenter i kartläggningen, med svar på enkätfrågor och intervjuer. En mycket viktig del av processen är att presentera resultatet av kartläggningen på ett sådant sätt att den bidrar till att förankra förändringsprocessen. En inte orimlig hypotes mot bakgrund av liknande arbete (t.ex. på Vinnova¹³) är att man kommer att finna ett antal ”skelett i garderoben”, som fungerar som ögonöppnare för att genus har inverkan inte bara på företagskulturen utan även på såväl forskningens inriktning som dess resultat.

¹² *Handbok för jämställdhetsarbete*, Lisa Schmidt, Lena Birgersdotter, Per-Olov Idfeldt & Ulrik Axelsson (2007), Libers förlag

¹³ *Skelett i garderoben – Metoder för att upptäcka ojämställdhet* (2006). Nina Enström och Birgitta Jacobsson, Arbetslivsinstitutet och Luleå Tekniska Universitet.

3.4 Projektplan

Projektet delas in i fem arbetspaket med följande aktörer och delmål:

Arbetspaket 1: Projektledning och –administration

Aktörer: Projektledare (konsult) och i mindre utsträckning hela projektgruppen

Arbetspaket 2: Kartläggning och analys

Jämställdhetskartläggning av organisationerna, projektets bottom-up-perspektiv. Delmål är två omfattande kartläggningar (ht 08, ht 09) samt uppföljning av attitydförändringar (ht 10).

Aktörer: Genusvetarstudenter, handledning från SH, samt doktorand

Uppgift 2.1 Djupintervjuer, enkät- och attitydundersökningar

En kartläggning av organisationerna genomförs huvudsakligen av studenter från SH med genusvetenskaplig handledning av kursansvarig. Studenterna använder i sitt arbete olika metoder (enkätundersökningar, djupintervjuer etc.) och olika former för analys. Man tittar på var kvinnor och män befinner sig i organisationen men även hur olika arbetsuppgifter och arbetsområden värderas. Kartläggningen genomförs dels inledningsvis, dels då projektet pågått drygt ett respektive två år. Studien omfattas även av lönestatistik och karriärmöjligheter för de deltagande organisationerna, samt uppföljande attitydundersökningar. Resultaten förs vidare till arbetspaket 3.

Uppgift 2.2 Analys och rapportering

Sker i samarbete mellan SH, doktoranden och organisationen. Rapporteringen består huvudsakligen av studenternas uppsatsarbeten. Flera presentationstillfällen planeras tillsammans med SICS-koordinatorm, där resultaten förs tillbaka till personalen.

Arbetspaket 3: Ledarskapsprocessen

Ledarskapsprocessen - top-down-perspektivet, involverar ledare från alla fyra organisationerna. Metodiken finns beskriven i *Handbok för jämställdhetsarbete*, IVL. Delmål är genomförande av två separata i tiden uppdelade processer, involverande olika delar av organisationen.

Aktörer: IVL, VD-SICS, föreståndare Mobile Life, HR-ansvarig, SICS-forskare/koordinator. Samtliga labb/studio/gruppchefer.

Uppgift 3.1. Deltagande i nätverk och dialogseminarier

Chefer på ledningsnivå deltar i projektet och bildar nätverk innehållande 7-10 deltagare för att uppnå dynamik i diskussionerna. Tre heldags dialogseminarier med 3-4 månaders mellanrum hålls under en tidsperiod av ett år. Innehållet formas utgående från den inledande kartläggningen och från gruppens behov och uttryckta önskemål. Parallellt utarbetas handlingsplaner för FoI-miljöerna (uppgift 3.2). Diskussionerna kommer att på olika sätt påverka deltagarnas sätt att tänka och reflektera över jämställdhet. Insikterna förväntas leda till en påbörjad förändring i förhållningssätt men även mer konkret i utvecklade rutiner och handlingar i det praktiska arbetet t.ex. vid rekrytering.

Seminarietillfälle 1: Vad är jämställdhet? Upplevda hinder för jämställdhetsarbetet. Maktbegreppet, ledarskap och genus.

Tillfälle 2: Fokus på värderingar och attityder (fördomar, motivation för att arbeta med jämställdhet, koppling med övrig verksamhetsuppföljning, relationen teknik – jämställdhet).

Tillfälle 3: Samling av all kunskap och lärdom som gjorts under projektet. Vilka erfarenheter och lärdomar dras från de påbörjade förändringsprocesserna? Seminariet ska även ses som ett tillfälle att blicka framåt. Vilka delar av den framtagna handlingsplanen har man klarat av och vad finns kvar att göra? Hur planerar man för framtiden?

Uppgift 3.2. Analys och utveckling av handlingsplan

Utifrån resultat och analys av kartläggningen av jämställdheten vid verksamheten initieras arbetet för en lokal handlingsplan. Respektive organisation prioriterar de insatser som bör åtgärdas först och därefter konkretiseras mål och hur uppföljningen ska fungera. Målsättningen är att deltagarna ska ha en övergripande bild av de hinder och framgångsfaktorer som finns för jämställdhetsarbetet.

Uppgift 3.3 Coaching enskilt och i nätverk

Projektet coachar deltagarna individuellt och i nätverksform under projekttiden. I nätverken kan även svårigheter och möjligheter diskuteras utifrån ett gemensamt erfarenhetsutbyte. Den individuella coachningen kan beröra t ex rådande föreställningar om jämställdhet men även mer konkret stöd i jämställdhetsarbetet. Som stöd i projektet kommer även mentorer att finnas att tillgå som inspiration och hjälp. Mentorena är ledningspersoner med breda erfarenheter av ett effektivt jämställdhetsarbete.

Arbetspaket 4: IKT-forskning ur ett genusperspektiv

Fortsatt analys och jämförelse av de ingående organisationerna med fokus på de frågor som berör forskningsprocessen. Delmål är vetenskapliga publikationer samt rapporter riktade till projektgruppen och organisationen.

Aktörer: Doktorand, doktorandhandledare, SICS-forskare/koordinator

Uppgift 4.1 Materialinsamling och kartläggning

Kommunicerande med arbetspaket 2 och 3 samlas material in för analys av organisationerna vad gäller genus och dess relation till den forskning som bedrivs. Frågor som berörs är t.ex. val av ämne, planering och upplägg av forskningsprojekt och vilka prototyper som blir forskningens resultat. Metoder för detta är utförandet av djupintervjuer och studier av textdokument (policys, planer, media etc.).

Uppgift 4.2 Analys, tolkning och presentation av material

Det material som insamlats analyseras och tolkas med hjälp av relevanta teorier rörande organisation, teknik och genus, såsom t.ex. doing gender, ANT och biomakt. Detta presenteras bl.a. genom genusvetenskapliga rapporter i den senare delen av projektet samt löpande till projektgruppen och organisationerna.

Uppgift 4.3 Återkoppling till organisationerna

Utifrån de resultat som forskningen i detta arbetspaket frambringat sker återkoppling till organisationerna genom projektgruppen. Resultaten kommer att indikera vilka mer specifika åtgärder som krävs samt var och hur de bör sättas in. Detta kommer bl.a. att implementeras genom den ovan beskrivna ledarskapsprocessen.

Arbetspaket 5: Implementering och förankring och fortsatt process

Resultatet av projektet kommer att implementeras på flera olika plan och inkluderar framtagning av riktlinjer för det fortsatta arbetet inom organisationen. Resultaten av kartläggningarna kommer att redovisas för hela personalen. Ledarskapsprocessen utmynnar i konkreta handlingsplaner för de olika delarna av organisationen, planer som berör såväl kultur, struktur, som rekrytering.

Forskningsresultaten kommer att implementeras och nyttjas i organisationernas interna strategi- och planeringsprocesser. Ett särskilt forum kommer att etableras, med egna forskare och med koppling till Luleå Tekniska Universitet, som efter projektets avslut följer upp och studerar den långsiktiga effekten vad gäller svensk IKT-forsknings innehåll och inriktning. Till denna del knyts även forskningsfinansiärer.

Aktörer: SICS-forskare/koordinator, HR-ansvarig, VD-SICS, doktorand

Aktivitets- och tidplan

Projektet planeras pågå perioden okt 2008 – sept. 2011 (3 år).

Tidplan	2008	2009	2010	2011
Arbetspaket				
1: Projektledning och -administration				
2. Kartläggning och analys				
2.1 Djupintervjuer, enkät- och attitydundersökningar		—	—	—
2.2 Analys och rapportering		—	—	—
3: Ledarskapsprocess				
3.1. Deltagande i nätverk och dialogseminarier		—	—	—
3.2. Analys och utveckling av handlingsplan		—	—	—
3.3 Coaching enskilt och i nätverk		—	—	—
4: IKT-forskning ur ett genusperspektiv				
4.1 Materialinsamling och kartläggning		—		
4.2 Analys, tolkning och presentation av material		—	—	—
4.3 Återkoppling till organisationerna		—	—	—
5 Implementering, förankring och fortsatt process				

Budget

Aktivitet/aktör	2008	2009	2010	2011	Summa
Internt arbete (koordinering, implementering, adm.) / SICS	25	150	150	75	400
<i>Externt:</i>					
Projektledning / Konsult	50	150	125	100	425
Ledarskapsprocess / IVL Svenska Miljöinstitutet		200	200	25	425
Forskning / Luleå Tekniska universitet	150	600	600	450	1800
<i>Summa externt</i>	<i>200</i>	<i>950</i>	<i>925</i>	<i>575</i>	<i>2650</i>
Resor, publikationer	10	30	30	20	90
Summa:	235	1130	1105	670	3140

Utöver denna budget uppskattas de inblandade organisationernas egen insats i form av personalens deltagande i intervjuer, enkätundersökningar, seminarier m.m. till ca 350 KSEK.

3.5 Organisation

Projektgrupp:

SICS-forskare/koordinator (Åsa Rudström)

IVL (Lisa Schmidt)

Doktorand (Fredrik Sjögren)

Projektledare (Hans Malmqvist)

Projektgruppen rapporterar till SICS-VD (Staffan Truvé).

Referensgrupp:

Till projektet knyts även en referensgrupp med sakkunniga och avnämare av resultaten:

Ewa Gunnarsson (doktorandhandledare)

Hans Hentzell (Styrelseordf. SICS och VD Swedish ICT)

Peter Holmstedt (VD IRECO)

Robert Hamrén (Universitetslektor SH)

N.N (Vinnova)

4 Projektets exploaterbarhet och nyttiggörande

4.1 Nyttiggörande-internt

Den forskning som kommer att bedrivas av Fredrik Sjögren i nära samarbete med avdelningen för genus, teknik och organisation, LTU, samt studenternas kartläggningar kommer att lyfta fram kön och jämställdhet inom organisationerna och den forskning som där bedrivs. Detta kommer att starkare knyta genusfrågor till inte bara organisationskulturer och – strukturer utan även till den egna kärnverksamheten – IKT-forskningen. Forskningens och kartläggningarnas resultat sprids och implementeras genom den ovan beskrivna ledarskapsprocessen samt genom direkt återkoppling till medarbetarna. Organisationerna ges på så sätt kunskap och verktyg för att bedriva långsiktigt jämställdhetsarbete.

4.2 Nyttiggörande-externt

Kopplingen till hela koncernen Swedish ICT sker genom aktiv medverkan av VD Hans Hentzell, tillika styrelseordförande för SICS och VD för Acreo, samt HR-ansvarig Maja Fredriksson.

Swedish ICT med sina dotterbolag ingår som en del i den sk ”fyrklöver”, institut där staten via sitt holdingbolag IRECO är majoritetsägare. För närvarande pågår en översyn och omstrukturering av fyrklöverinstitutet. I samband med denna översyn och kommande förstärkning av institutsstrukturen är tillfället lägligt att också lyfta fram långsiktigt viktiga frågor som berör personal, organisation och samarbetsformer. VD för IRECO, Peter Holmstedt, har uppdraget att i samtliga institut och dess styrelser driva frågan om ökad kvinnlig representation och jämställdhet. Peter Holmstedt har därför ställt sig bakom det här föreslagna projektet och avser att nyttja dess resultat för spridning inom övriga institut, och ingår i projektets referensgrupp.

5 Riskanalys

Riskfaktor	Åtgärd
Pressad tidplanering i pågående projekt-åtaganden minskar utrymmet för detta projekt	Projektet har en mycket stark förankring hos ledningen samt hos de medverkande nyckelpersonerna samt även hos den statliga ägaren IRECO. Projektledaren säkrar kopplingen till styrelserna.
Förändringar i utbildningen vid SH	De aktuella kursomgångarna med uppsatsarbeten ht 08, 09 och 10 är redan beslutade.
Nyckelpersoner försvinner. Kritiskt är kopplingen till Luleå Tekniska Universitet och doktorandtjänsten	En betryggande kontakt har redan etablerats och Fredrik Sjögren är kvalificerad och kommer att antas som doktorand
Institutsutvecklingen påverkar organisationen	Projektledaren har bra överblick över denna process och kan förutse nödvändig omplanering