

Forskning och utveckling för ökad jämställdhet

*Följeforskning om Vinnovas regeringsuppdrag
avseende behovsmotiverad forskning
för ökad jämställdhet 2013-2015*

MIA HEIKKILÄ – MÄLARDALENS HÖGSKOLA

Titel: Forskning och utveckling för ökad jämställdhet - *Följeforskning om Vinnovas regeringsuppdrag avseende behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet 2013-2015*

Författare: Mia Heikkilä - Mälardalens högskola

Serie: Vinnova Rapport VR 2016:04

ISBN: 978-91-87537-44-8

ISSN: 1650-3104

Utgiven: Februari 2016

Utgivare: Vinnova - Verket för Innovationssystem/Swedish Governmental Agency for Innovation Systems

Vinnova stärker Sveriges innovationskraft för hållbar tillväxt och samhällsnytta

Vinnova är Sveriges innovationsmyndighet. Vår uppgift är att främja hållbar tillväxt genom att förbättra förutsättningarna för innovation och att finansiera behovsmotiverad forskning.

Vinnovas vision är att Sverige ska vara ett globalt ledande forsknings- och innovationsland som är attraktivt att investera och bedriva verksamhet i. Vi främjar samverkan mellan företag, universitet och högskolor, forskningsinstitut och offentlig verksamhet. Det gör vi genom att stimulera ökat nyttiggörande av forskning, investera långsiktigt i starka forsknings- och innovationsmiljöer och genom att utveckla katalyserande mötesplatser. Vinnovas verksamhet är även inriktad på att stärka internationell samverkan. Vi fäster stor vikt vid att samspela med andra forskningsfinansiärer och innovationsfrämjande organisationer för större effekt. Varje år investerar Vinnova cirka 2,7 miljarder kronor i olika insatser. Vinnova är en statlig myndighet under Näringsdepartementet och nationell kontaktmyndighet för EU:s ramprogram för forskning och utveckling. Vi är också regeringens expertmyndighet inom det innovationspolitiska området. Vinnova bildades 1 januari 2001. Vi är drygt 200 personer och har kontor i Stockholm och Bryssel. Generaldirektör är Charlotte Brogren.

I publikationsserien **Vinnova Rapport** publiceras externt framtaget material som genererats inom ramen för program och projekt som finansierats av Vinnova. Det kan röra sig om rapporter från enskilda projekt, men även om synteser, utvärderingar, översikter, kunskapssammanställningar, debattskrifter och strategiskt viktiga arbeten.

I Vinnovas publikationsserier redovisar bland andra forskare, utredare och analytiker sina projekt. Publiceringen innebär inte att Vinnova tar ställning till framförda åsikter, slutsatser och resultat. Undantag är publikationsserien Vinnova Information där återgivande av Vinnovas synpunkter och ställningstaganden kan förekomma. Vinnovas publikationer finns att beställa, läsa och ladda ner via www.vinnova.se. Tryckta utgåvor av Vinnova Analys och Rapport säljs via Wolters Kluwer, www.wolterskluwer.se, tel 08-598 191 90 eller kundservice@wolterskluwer.se

Forskning och utveckling för ökad jämställdhet

*Följeforskning om
Vinnovas regeringsuppdrag avseende
behovsmotiverad forskning för ökad
jämställdhet 2013 - 2015*

FÖRFATTARE: MIA HEIKKILÄ – MÄLARDALENS HÖGSKOLA

Titel: Forskning och utveckling för ökad jämställdhet - *Följeforskning om Vinnovas regeringsuppdrag avseende behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet 2013-2015*

Författare: Mia Heikkilä – Mälardalens högskola

Serie: Vinnova Rapport VR 2016:04

ISSN: 1650-3104

ISBN: 978-91-87537-44-8

Utgiven: Februari 2016

Utgivare: Vinnova - Verket för Innovationssystem/Swedish Governmental Agency for Innovation Systems

Produktion & layout: Vinnovas Kommunikationsavdelning

Innehållsförteckning

Förord	5
Introduktion avseende följeforskningen	7
Hur kan forsknings- och utvecklingsprojekt för ökad jämställdhet förstås?	10
Beskrivning av projekten	16
Beskrivning av vilka jämställdhetspolitiska delmål som berörs i projekten	24
Beskrivning och analys av metoder som använts	25
Beskrivning och analys av projektens kritiska händelser	28
Vilka kunskaper om forsknings- och utvecklingsarbete för ökad jämställdhet kan fås utifrån dessa projekt?	30
Avslutande resultatsammanfattning och reflektioner	34
Referenser	36
Bilagor	39
Eivor & Mai – Forsknings- och utvecklingsprojekt för jämställdhetsarbete med maktperspektiv.....	39
ORIGO – Design som aktör för genusmedveten förändring och innovation.....	43
Implementering av metod för jämställdhetskonskvensbedömning (JKB) i svensk transportinfrastrukturplanering.....	49
Metoder Mot Motstånd, 3M.....	53
Från macho till modern – Jämställdhet i skogsbrukets arbetsorganisationer	57
Jämställdhet som branschgemensam strategi för skogsbrukssektorn.....	60
Jämställdhetsintegrering som innovationskraft i offentlig verksamhet	63
RIKA 2.0 Jämställd tillgång till offentligt Riskvilligt KApital – Utveckling av modell för arbetsprocesser i finansiell bedömning	67
Jämställdhet på BESTA-sätt - Att arbeta för jämställd personalstatistik och jämställda löner i staten	72
Genusdriven social innovation – Nytänkande vägar till jämställt främjande av företagande/innovation	76

Förord

Vinnova har, på regeringens uppdrag, fördelat medel inom ramen för utlysningen ”*Behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet*” till 10 olika projekt. Utlysningen fokuserade praktisknära forskning som prövar under vilka förutsättningar olika metoder, verktyg och processer fungerar för att öka jämställdheten inom akademi, näringsliv, offentlig sektor samt ideella organisationer, i syfte att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

I den här rapporten presenterar Mia Heikkilä från Mälardalens högskola sin följeforskning om regeringsuppdraget efter att ha följt projekten sedan början av 2014 till slutet av 2015. Mia har observerat processen och de metoder som projekten valt för att på detta sätt hitta mönster som överensstämmer mellan projekten. Detta för att försöka hitta processer och metoder som kan göras generaliserbara och till nytta för praktiskt jämställdhetsarbete.

Rapporten konstaterar att Vinnovas uttryckta önskade resultat och effektmål med regeringsuppdraget till största del har uppnåtts. Ett antal metoder, verktyg och processer som kan stödja praktiskt jämställdhetsarbete har prövats och utvecklats inom ramen för detta uppdrag. Nästa steg är att de sprids och nyttiggörs i sammanhang utanför uppdraget.

Ett varmt tack riktas till samtliga som har bidragit till denna rapport. Speciellt till Mia som genomfört följeforskningen men också till alla de som drivit och deltagit i projekten.

Vinnova i februari 2016

Peter Lindelöf
Enhetschef innovationsledning
Avdelning industriell utveckling & innovationsledning

Sophia Ivarsson
Programledare Mångfaldslabbet och
Normkritisk innovation
Avdelning industriell utveckling och
innovationsledning

Introduktion avseende följeforskningen

Den här rapporten kommer att presentera slutsatser från ett uppdrag om forskningsobservation/följeforskning gällande behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet.

Vinnova fick 2013 uppdrag av regeringen att fördela medel för forskning av högsta kvalitet inom olika vetenskapliga discipliner som ”bedöms bidra till utveckling och framsteg för praktiskt jämställdhetsarbete inom universitet och högskola, näringsliv och offentlig sektor”. Sammanlagt fördelades 32 miljoner kronor till tio forsknings- och utvecklingsprojekt. Nio lärosäten fick medel, varav ett lärosäte erhöll medel för två projekt. Syftet med dessa projekt var att de skulle bidra till ökad jämställdhet och genusmedvetenhet inom dessa nämnda områden och också ha fokus på att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. I utlysningen angavs att normmedveten grundforskning och praktisknära, interaktiv och tillämpad forskning skulle vara i fokus och att projekten skulle bidra till förändring var också centralt framskrivet. I utlysningen menar Vinnova att en tillämpad form av genusforskning har visat sig bidra till ökad effektivitet, konkurrenskraft samt att det stärkt innovationsförmågan hos miljöerna. Det har också varit ett ingångsvärde för projekten, utifrån Vinnova:s kriterier, att processledning och väl beprövade metoder och modeller ska användas för att projekten på kort tid ska vinna framgång. Sammantaget var det den *vetenskapliga basen, genomförandeplanen, den praktiska nyttan och intersektionella perspektiv* som var av betydelse för att erhålla medel.

Följeforskningen har pågått under tiden februari 2014 till oktober 2015 och har haft ett flertal fokus. Dessa kommer att diskuteras här. Följeforskningen har alltså inte pågått lika länge som projekten, men det bedöms inte vara av avgörande betydelse, eftersom de flesta projektaktiviteter och projektslutsatser har gjorts längre fram i projekten då följeforskningen också fanns på plats.

Följeforskningen har inneburit att lära känna och observera de tio olika forsknings- och utvecklingsprojekt som Vinnova beviljat medel till i sin utlysning. Projekten har arbetat från november 2013-augusti 2015, och några projekt beviljades förlängning till december 2015.

Den här följeforskningen kan benämnas som en form av metaforskning, eftersom de slutsatser och analyser som gjorts utifrån observationer och iakttagelser gjorts huvudsakligen på en forskningsprocess, och inte särskilt på innehållet som forsknings- och utvecklingsprojekten arbetar kring. *Fokus har varit på att följeforska processen och de metoder som de egentliga projekten valt, snarare än jämställdhet som sådant.* Det innebär att den här rapporten inte kommer att diskutera begrepp som jämställdhet och genus i någon större utsträckning, utan fokusera på processer och metoder för ökad jämställdhet. Uppgiften har varit att se mönster och peka framåt – inte att värdera eller analysera de enskilda projektens arbete för ökad jämställdhet (Boman, Sjöberg & Svensson 2013, s. 8). Uppdraget har inte varit att återge projekten som sådana och deras innehåll, även om det görs sammanfattningsvis för att texten ska bli mer begriplig, men projektens egna beskrivningar av det egna arbetet finns med i rapporten. Detta

för att varje projekt bidrar med stor och komplex kunskap om arbete för ökad jämställdhet och är därför viktiga att också ta del av som sådana.

Uppdraget har inneburit att:

- relevanta delar av bakgrunden till projektuppläggen analyserats med avseende på vilka mönster som går att hitta mellan de tio projektens metoder och hur de praktiskt används
- observera hur arbetet går till i den mån det varit möjligt att följa det
- intervjua forskarna om vad som görs och hur det görs
- ta fram en modell som kan illustrera utmaningar och möjligheter i arbetssätten som projekten valt och i en sådan modell visa på generiska kunskaper avseende projektens metoder

Vinnovas utlysning för genomförandeprojekten fokuserade på följande:

Behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet

Vinnova har i samråd med Vetenskapsrådet fått i uppgift att fördela medel för forskning som är av högsta kvalitet inom olika vetenskapliga discipliner och som bedöms bidra till utveckling och framsteg för praktiskt jämställdhetsarbete inom universitet och högskola, näringsliv och offentlig sektor. Regeringen betonar i sammanhanget behovet av en bred vetenskaplig ansats samt att medlen ska avse behovsmotiverad och praktisknära forskning.

Syftet är att forsknings- och utvecklingsarbetet ska bidra till ökad jämställdhet och genusmedvetenhet inom miljöer som representerar akademi, företag och offentliga organisationer.

En central mening för följeforskningen har varit *bedöms bidra till utveckling och framsteg för praktiskt jämställdhetsarbete*. Även det faktum att de projekt som beviljades medel skulle fungera som forsknings- och utvecklingsarbete (FoU-arbete), det vill säga inte enbart som forskningsprojekt, har hjälpt till att forma den här följeforskningens forskningsfrågor:

- Hur kan forsknings- och utvecklingsarbete med fokus på ökad jämställdhet organiseras mellan forskare och andra parter?
- Hur kan metoder som används av forskare och andra parter användas av andra? Vad är signifikant för metoder och förhållningssätt i deras arbete?
- Är de arbetssätt och processer som förekommer i projekten överföringsbara till andra jämställdhetsprojekt med andra aktörer?

Det som blir synligt i dessa frågor är att fokus för följeforskningen har varit hur de processer och metoder som skapas och används i FoU-projekten kan göras generaliserbara och till nytta för ett praktiskt jämställdhetsarbete. Det har inte nödvändigtvis varit i fokus för FoU-projekten, vilket har medfört att erfarenheter från tidigare jämställdhetssatsningar använts i följeforskningen för att sätta FoU-projekten i ett större sammanhang. Frågan har kort sagt varit: de metoder som forskarna använt och de processer som de skapat i dessa FoU-projekt – är de möjliga för andra att använda och fånga essensen av?

Om följeforskning

Svensson och Brulin (2013, s.23) menar att:

"ett hållbart utvecklingsarbete, som ska leda till långsiktiga effekter, bygger på lärande och reflektion över gjorda erfarenheter, som ger en förståelse av de större sammanhang som ett projekt ingår i".

Följeforskning kan vara ett redskap för att åstadkomma sådan förståelse och i det arbete som gjorts här har ett tänkande kring lärande och reflektion i relation till processer varit centralt.

Ett flertal av forskarna som beviljats medel arbetar själva med olika former av interaktiv följeforskning där forskare och projektpart arbetar interaktivt med projektets innehåll. Genom samtal, intervjuer och workshops samlar forskarna material som de sedan analyserar och därefter återkopplar sina analyser och tolkningar till projektpart, som bereds möjlighet att reagera och re-analysera. Det gör att följeforskningen på FoU-projekten blir en form av följeforskning på följeforskning, och därav benämningen metaforskning som användes tidigare i texten.

Den metaforskning som följeforskningen utgör gör alltså på liknande sätt som FoU-projekten, förutom att den interaktiva delen inte är lika framträdande som i just interaktiv följeforskning. Reflektioner kring följeforskningen av alla FoU-projekt har kommunicerats till projekten vid ett större tillfälle, och även vid slutkonferens av alla projekten. Orsaken till att det inte gjorts vid fler tillfällen är att projekten är utspridda över hela landet och logiskt svåra att samla, men också för att deltagande i följeforskning inte ingick som ett villkor vid beviljande av medel. För att fullt ut kunna göra följeforskning hade medel behövts avsättas till varje projekt för det ändamålet.

Det är också i någon mån missvisande att kalla metaforskningen för följeforskning eftersom varken tiden eller logistiken medger att på nära håll *följa* projekten och det de gör. Dock, på ett plan följs projekten ändå, men inte med en omedelbar närhet och kontinuerlig interaktion. Den är dock tillräckligt kontinuerlig för att det går att göra bedömningen att följeforskning är en lämplig term snarare än exempelvis forskningsobservation som inte på samma sätt tillåter analyser och tolkningar av projektens arbete.

Hur kan forsknings- och utvecklingsprojekt för ökad jämställdhet förstås?

Det finns ett flertal rapporter och skrifter som på olika sätt beskriver hur organisationen kan, och ibland formulerat som bör, arbeta för ökad jämställdhet (se exempelvis Sveriges kommuner och landsting 2014, Boman, Sjöberg & Svensson 2013, Kontigo 2011, Lindholm 2011, Norrbin & Olsson 2010, Fürst Hörte 2009, SOU 2007:15). I samtliga rapporter framkommer framgångsfaktorer och identifierade utmaningar gällande hur jämställdhetsarbete/arbete genomförs, med eller utan fokus på jämställdhetsintegrering. Bland annat i Kontigos (2011) rapport framkommer sex punkter som kan fungera som generella för framtida satsningar på program, och som i stort tagits hänsyn till i skapandet av utlysningen som ligger till grund för de FoU-projekt som här fått bidrag. Punkterna är; formulera ett tydligt uppdrag, genomför konsekvensanalys gällande val av huvudman, kombinera teoretiker och praktiker i programgrupp och referensgrupp, tydliggör och operationalisera referensgruppens funktion och uppdrag, genomför en väl genomarbetad målgruppsanalys samt slutligen inkludera ledningsnivån i arbetet (Kontigo 2011, s. 38). I det här sammanhanget har man sett projekten som en form av forsknings- och utvecklingsprojekt för ökad jämställdhet och flera av dessa aspekter har förts in i delar av denna utlysning.

Boman, Sjöberg och Svensson (2013) har sammanställt en metaanalys av fyra satsningar på jämställdhetsintegrering. De lyfter fram olika erfarenheter från satsningarna, bland annat vikten av att det finns en koppling mellan nationella stödstrukturer och lokala insatser, en aspekt som särskilt två av FoU-projekten i denna utlysning också pekar på vikten av. Författarna lyfter fram aktivt ägarskap, samverkan och utvecklingsinriktat lärande som viktiga förutsättningar i utvecklingsarbete för ökad jämställdhet. I rapporten (2013) lyfts fram att en av satsningarna som ingick i metastudien skulle fungera som en brygga mellan forskningen och myndigheternas jämställdhetsarbete. Detta är överförbart till att förstå dessa forsknings- och utvecklingsprojekt för ökad jämställdhet genom att se de projekt som genomförts som bryggor där samverkan mellan forskning och olika former av praktik sammanlänkar erfarenheter och bygger ny kunskap. En annan erfarenhet som också kan reflekteras i relation till denna utlysning är när en respondent inom en av satsningarna menar att enbart forskare i ett projekt inte bidrar till förändring och utveckling utan att processledning är viktigt (s. 19) samtidigt som kompetenser är viktiga att använda och ta till vara. Brister i ägarskap är ytterligare en generell erfarenhet som lyfts fram, där det är otydlighet i ägarskapsfrågan finns också risker för projektets framgång. Svensson och Brulin (2013) lyfter fram liknande genom begreppen aktivt ägarskap, samverkan och utvecklingsinriktat lärande som komponenter i hållbara utvecklingsarbeten.

Callerstig, Lindholm, Sjöberg och Svensson (2011) lyfter fram komplexiteten i jämställdhetsintegrering och svårigheten i att få det arbetet att bygga på enkla, färdiga och överföringsbara modeller. De menar att:

”utvecklingsarbetet inte kan organiseras efter traditionella principer som bygger på ett projektlogiskt och linjärt tankesätt”.

De menar vidare att:

jämställdhetsarbete innefattar konflikter, dilemman, motsättningar och svårigheter som behöver hanteras inom ramen för olika slags projekt med olika slags syften
(ibid. 2011, s. 15).

Något som Callerstig med flera (2011) också lyfter fram och som är intressant i relation till dessa FoU-projekt är att jämställdhetsarbetet kräver en balans i vardagliga situationer där det finns makt- och intressekonflikter på olika nivå att hantera. Det kan vara till exempel när medarbetarnas och ledningens önskemål om riktning och insats inte stämmer överens, eller när det finns konkurrenssituationer inom projekten, eller att insatserna inte får en önskad effekt så att arbetet inte kommer vidare.

Idag är det ofta krav på mätbarhet i framgång när det gäller FoU-projekt (Rönblom 2011). Att mäta jämställdhet, eller hur ”bra” ett projekt eller insats har lyckats öka jämställdheten, så som är ett indirekt krav för dessa FoU-projekt, är problematiskt. Inte minst för att förändring som leder till ökad jämställdhet är svår att exakt identifiera, eftersom det ofta är en samling av händelser som lett till utveckling. Jämställdhet är, förutom reell makt och inflytande i samhället, också en social upplevelse, inte ett statiskt tillstånd (ref.). Det är dock möjligt att påstå att vissa faktiska händelser gör att det är mer sannolikt att en social upplevelse inträder. Faktiska händelser som exempelvis att;

”makt inte finns enbart hos en grupp”,

”det finns fler som jag kan identifiera mig med här”,

”många gör bra ifrån sig på denna plats”,

”fler trivs med att jobba här”,

”alla kan känna sig välkomna och inkluderade”

bidrar till att till exempel jämställdhet kan bli ett resultat. Det innebär att för att veta om jämställdheten ökat behöver man enas kring vissa kriterier för när jämställdheten faktiskt *ökat*. Enligt detta resonemang kommer det dock alltid att finnas aspekter av jämställdhet som inte är mätbara, eftersom de utgår ifrån individers och grupper subjektiva upplevelser och inte alltid genom faktiska skeenden och tillstånd. Det är därför viktigt att se att även om det inte alltid är mätbara ökningsar som skett, kan jämställdheten ändå ha ökat subjektivt sätt och att en sådan subjektivitet inte alltid ska förminskas till något obetydligt.

Nentwich och Kelan (2014) problematiserar i sin text begreppet ”doing gender” som använts i stor utsträckning inom genusforskningen, ofta för att markera en viss teoretisk tillhörighet. Begreppet ”doing gender” kan också relateras till de forsknings- och utvecklingsprojekt för ökad jämställdhet som här diskuteras och analyseras. Ett av de grundantaganden som finns när FoU-projekt skapas för ökad jämställdhet är att jämställdhet är föränderligt, och därmed också att genusmönster är föränderliga och kan skapas och göras på nya, andra sätt, det vill säga genus görs. Nentwich och Kelan visar på hur ”doing gender” begreppet kan bli än mer användbart om

det placeras på ett strukturerat sätt i tänkandet. De delar upp begreppet i *struktur, hierarkier, identitet, flexibla/kontextspecifika* och *gradvis relevanta*. Dessa begrepp i relation till att göra genus visar hur görandet av genus kan betraktas på olika sätt i olika kontexter och också i relation till att vi menar något olika när vi ringar in ett forsknings- och utvecklingsprojekt för ökad jämställdhet med hjälp av sådana utgångspunkter på genus.

RELEVANTA TEMAN FÖR FORSKNING KRING "ATT GÖRA KÖN"	RELEVANTA FORSKNINGSFRÅGOR FÖR DESIGN OCH ANALYS
STRUKTURER	Varför är det så att vi definierar yrken och organisationer som könade/femininiserade/maskuliniserade? Vilka slags sociala strukturer kan vi identifiera i vårt forskningsområde så väl att vi i våra data som kan legitimera att något ses som könat/femininiserat/maskuliniserat?
HIERARKIER	Hur görs maskulinitet och femininitet relevant? Hur skapas hierarkiska skillnader mellan maskulinitet och femininitet?
IDENTITET	Hur är individers könsidentitet, och också arbetsuppgifter, professioner och yrken relevanta i materialet?
FLEXIBLA/KONTEXTSPECIFIKA	Vilken är den specifika förståelsen av genus/maskulinitet/ femininitet i den här kontexten? Hur skiljer det sig åt mellan kontexter i ditt forskningsfält?
GRADVIS RELEVANTA OCH OMFÖRHANDLADE	Hur är könsskillnader olika betonade? nertonade eller omförhandlade?

(Nentwich & Kelan 2014, s. 132)

I modellen presenterar Nentwich och Kelan (2014) ett antal frågeställningar som kan relateras till teman för studier om hur genus "görs". Frågeställningarna och temana är inriktade på forskning med olika ingång till en organisation och en organisations eventuella arbete med jämställdhet. Många av FoU-projekten som diskuteras i den här texten arbetar parallellt med flera av temana och med liknande frågeställningar.

"Ökad jämställdhet" är, som nämnts, en av utgångspunkterna för de FoU-projekt som beskrivs i den här rapporten och som de på olika sätt har haft som fokus och behövt förhålla sig till. Ingen av projekten säger sig för den skull arbeta med "jämställdhetsforskning" – en term vars ursprung är något okänt. Forskarna i projekten säger sig arbeta med genusforskning utifrån olika kunskapsområden, och den kunskap man kan utveckla inom de olika områdena kan bidra till att skapa ett förändringsarbete för ökad jämställdhet. Genusforskningen bidrar således med basen för förändringsarbetet för ökad jämställdhet. I jämställdhetsbegreppet ligger således alltid en förändringsaspekt inbäddad.

Det finns en stor teoretisk bredd gällande de genusteoretiska ingångar som används i de -projekt som beskrivs och reflekteras över i den här texten. Det är värt att reflektera över i relation till att hitta en gemensam benämning för de projekt som gjorts, och som inte är "jämställdhetsforskning". Det är inga särskilda genusteoretiker i fokus, utan de teoretiker som projekten använder för att förstå sitt material och sina frågeställningar utgår från de ämnesspecifika genusinriktade projekt som skapats utifrån behov. Det avspeglar att projekten inte är specifikt enbart inriktade mot genusfrågor, utan är en kombination av att använda genuskunskap, förändringskunskap och ämneskunskap.

Utvecklingsarbete, ibland även benämnt förändringsarbete, för ökad jämställdhet utgår oftast från en rätt så väl definierad plats, ofta en eller flera organisationer eller institutioner med ett samhälleligt behov att fylla. Förändringsarbete i en institution, skriver Styhre (2014), är ett institutionellt arbete avhängigt av handlingar och handlingsberedskap (eng. "agency"). Han menar att sådant institutionellt arbete med utgångspunkt i "agency" behöver förstås i relation till de faktiska handlingar individer gör i institutionell praktik. För att utveckling, eller förändring, ska ske i en sådan praktik behöver den institutionella praktiken se handlingarna i en ständigt pågående process utan en specifik slutpunkt, "för att betona handlingsberedskap som den distribuerade och kollektiva kapaciteten som finns för att ifrågasätta etablerade sanningar och normer" (Styhre 2014, s. 105). I flera av de här genomförda FoU-projekten talas om att organisationerna de arbetar med har "mottagarkapacitet" (Lindberg, i slutintervju 2015) eller "mottaglighet" (Lindholm 2014) för förändring, och det kan jämföras med det Styhre beskriver att ett institutionellt arbete behöver ta i beaktande. I institutionella kontexter ges sociala handlingar olika synlig plats men det institutionella arbetet betraktas som en existerande handlingsberedskap som kan balansera olika behov, intressen och institutionell logik. Styhre lyfter vidare fram vikten av att inte utgå ifrån att institutioner är monoliter som "är på plats och strukturerar social handling" utan snarare att institutionellt arbete är det totala antal aktiviteter som ständigt behövs för att skapa, upprätthålla eller störa en institution" (s.108). I relation till jämställdhetsarbete kan man betrakta olika institutioners jämställdhetsarbete som ett arbete med att förändra hur handlingsberedskapen ("agency") utövas och bereds plats och hur de sociala handlingarna som förekommer synliggörs i en institutionell praktik. Styhre (2014) menar att institutionellt arbete är den sammantagna summan av handlingar i social praktik, och de sociala utföranden som görs ska inte enbart länkas till enskilda händelser utan ses i process för förändring.

I forsknings- och utvecklingsarbete är också lärande en viktig del (se även Callerstig et al. 2014, s. 16, Fürst Hörte 2009). De individer och organisationer som är delaktiga i projekten ska också ingå i lärandesammanhang eftersom det i projekten ingår ett arbete om utveckling och förändring riktat mot att åstadkomma ökad jämställdhet. Lärande kan definieras och formuleras på en mängd olika sätt men aspekter av förändring, tid och nya insikter om någon aspekt av världen är termer som oundvikligen förekommer. Här skulle en definition av lärande kunna vara "Lärande innebär att individer och organisationer över tid förändrar en del av verksamheten eller når insikter om någon aspekt av världen så att ökad jämställdhet kan uppnås". En sådan definition skulle kunna ringa in de tio FoU-projekt som bedrivits inom ramen för denna utlysning, även om projekten själva inte alltid använder begreppet lärande.

Materialet i följeforskningen

Följeforskningen är inspirerad av etnografisk ansats och case methodology, där varje projekt som studerats betraktas som en form av case där olika slags material bildar en helhetsförståelse för projektet och dess olika delar (se även Callerstig 2014, s. 94). Materialet som skapats i följeforskningen har speglats mot tidigare studier och befintlig kunskap om hur processer för förändringsarbete kan byggas upp.

Det är olika slags material som ligger till grund för analyserna i den här rapporten. Materialet kan delas upp i följande delar:

- 1 Material från projektportalen via VINNOVA inklusive ansökningar, delrapporter och slutrapporter
- 2 Etnografiskt inspirerade fältanteckningar från besök hos projekten
- 3 Intervjuer med projektledarna för projekten – en intervju efter ca 6 månader in i projektet och en intervju efter att projektet avslutats, eller var på väg att avslutas
- 4 Projektens egna reflektioner av så kallade kritiska händelser i projekten
- 5 Delar av det material som genererats i projekten – PM, analyser, presentationer, handböcker, orienteringsböcker, broschyrer, vetenskapliga artiklar
- 6 Material och fältanteckningar från gemensam programkonferens där alla projekten träffades i mitten av projektiden (nov 2014)

Det här materialet har använts på olika sätt i följeforskningen. Det material som setts som primärmaterial har varit en sammansättning av punkterna ett, två och tre. Med sammansättning menas att dessa material tillsammans har skapat sätt att förstå projekten som helheter i en form av etnografi. Punkt fyra har fungerat förstärkande till primärmaterialet och där har projektens egna analyser varit av stor vikt. Punkt fem och sex har gett en form av information om sådant som framkommit i de andra delarna men som gett en ytterligare fyllig bild av projekten. Projekten har varit delaktiga i att ta fram material till följeforskningen, och i begränsad omfattning har viss återkoppling av analyser och arbetsprocesser från följeforskningen kommit projekten till del. Orsaken till att det enbart varit i begränsad omfattning är, förutom de orsaker som redan nämnts, att flera av de mest betydelsebärande delarna i projekten hände mot slutet av projektiden vilket bidrog till tidsmässig svårighet att återkoppla. En annan aspekt var också att följeforskningen inte ingick i projektens avtal med Vinnova och det därför var ett dilemma att ta tid i anspråk från projekten gällande följeforskningen.

Sammantaget har åtta besök gjorts till projektaktiviteter inom ramen för den här följeforskningen. Besöken har varat allt från ett par timmar till heldagar. Projektteamen har valt lämpligt tillfälle för besök, och de flesta besöken har varit när projektteamen från lärosätet och projektpart har någon gemensam aktivitet. Under projektaktiviteterna har så heltäckande fältanteckningar som möjligt gjorts, där fältanteckningarna dominerats av innehållsliga aspekter i aktiviteten men också innehållit beskrivningar av de metoder som använts. Genomläsningen av dessa fältanteckningar har gjorts med fokus på att förstå den process som aktiviteten är en del av. Fokus har inte varit att värdera eller analysera innehållet i aktiviteten utan att förstå det processsammanhang som aktiviteten finns inom.

Etiska aspekter på följeforskningen

Det är ett förhållandevis litet antal forskare som ingår i följeforskningen, vilket gör att de etiska aspekterna i hur följeforskningen presenteras är viktiga att tydliggöra. Vetenskapsrådets (2011) etiska riktlinjer är utgångspunkten för följeforskningen.

Under följeforskningens gång har jag deltagit i olika workshops, reflektionsseminarier och presentationer som projekten arrangerat. Vid dessa tillfällen kan det ha kommit fram

information av känslig art och inför min medverkan vid dessa tillfällen har de etiska riktlinjerna upprepats för att visa att även jag som utomstående omfattas av dessa.

I den här rapporten kommer inga namn på enskilda forskare att nämnas utan projekten kommer att få tala som projekt. Den avvägning som gjorts har gällt vad som varit viktigast att presentera, och då har projekten valts. I de fall enskilda projektledares uttalanden återges som citat kommer fiktiva namn på både forskare och lärosäte att användas eftersom konfidentialitet eftersträvas. Det är dock inte hemligt vem och vilka som arbetat i projekten, och det framkommer i bilagorna längst bak när projekten skriver sina egna projektsammanfattningar.

Den här följeforskningen är gjord ur ett lärosätesperspektiv, eftersom de varit mottagare av medel. Det hade också varit möjligt att följa projekten ur projektparternas perspektiv, och det hade sannolikt gett andra aspekter av resultatet. Att enbart ett perspektiv har använts påverkar studiens validitet och reliabilitet, men gör ändå analyserna giltiga om än inte heltäckande.

Beskrivning av projekten

De här beskrivningarna av de tio projekten är översiktliga och inte detaljerade. Syftet är att presentera projekten för att slutsatserna av följeforskningen ska bli något mer greppbar. I slutet av den här rapporten finns enskilda längre presentationer som projekten själva sammanställt och som ger en större helhetsbild.

I varje projektpresentation presenteras vilka som arbetat med projektet, vad syfte och mål har varit samt kort hur man arbetat och med vilka utgångspunkter. Projekten presenteras i alfabetisk ordning.

Eivor och Mai

Projektledning:

- KTH (projektledning)

Projektparter:

- KTH
- VINN Excellence Center Hero-m
- Svenska Filminstitutet

Projektet Eivor och Mais syfte var att bidra till ökad jämställdhet inom filmbranschen och materialforskning genom ett interaktivt skapande projekt. Projektet hade också som syfte att utveckla kunskap om och på vilket sätt olika dimensioner, t ex. könsfördelning och interaktiv metod i jämställdhetsprojekt påverkar processer och resultat.

Målet var att vidareutveckla kunskap om jämställdhetsarbete för ökad medvetenhet vid utformning av projekt och också nå högre kvalitet i arbetet. Målet var att utveckla en modell om dimensioner i jämställdhetsarbetet med utgångspunkt i flera möjligheter som byggdes upp inom projektet: två grupper med enbart kvinnor (rekryterat bland annat från ett nybildat nätverk och uppföljning av två mentorprogram inom filmbranschen) två grupper av män kommer att en inom varje projektdel samt tillfällen då dessa grupper av män och kvinnor sammanfördes .

I utvecklingen av en modell med olika betydande dimensioner i jämställdhetsarbete lyfter detta projekt fram betydelsen av ett närvarande maktperspektiv i såväl innehåll som form.

Projektet har varit inspirerat av tidigare forskning om jämställdhetsarbete, och som en del av detta, av en modell om olika dimensioner i jämställdhetsarbete. Ursprungligen utformades modellen utifrån forskning om ledarutveckling i syfte att öka jämställdheten (Höök och Wahl 1994). I senare publikationer har användningen av modellen breddats till att även omfatta andra typer av jämställdhetsprojekt. Projektteamet har i tidigare forskning sett att såväl sammanställningen av grupper som utformningen av programmen får konsekvenser både för process, lärande och resultat inom utbildningar och projekt. Modellen har sedan utvecklats utifrån

resultat från forskning om jämställdhetsarbete och de olika projekt som projektteamet själva varit drivande i.

Projektet har genomfört alla sina planerade aktiviteter och arbetar med att publicera sina slutsatser i olika forum.

Från macho till modern: Jämställdhet i skogsbrukets arbetsorganisationer

Projektledning:

- Luleå tekniska universitet.

Projektparter:

- Luleå tekniska universitet
- Klabböle konsult
- Sveaskog
- Skogstekniska klustret
- SLU

Könssegregationen av arbete, inkomst och ojämställd status, konceptualiseringar av genus och genusidentiteter är alla delvis skapade genom, och måste därför också studeras i relation till, organisationers praktiker och processer (Acker 1992). Men skogs-arbetsplatser är också unika; ofta geografiskt utspridda över ett stort område, vilket gör att kollegor delas mellan flera mindre arbetsplatser; historiskt förankrade i det praktiska arbetet och förbunden med ägande och odling av naturresurser.

Projektets syfte var att skapa praktisk och teoretisk kunskap om jämställdhet/ojämställdhet i skogsnäringens arbetsorganisationer och därigenom generera en process ”från macho till modern”. Projektets syfte var också att vidareutveckla metoder för jämställdhetsinsatser i skogsnäringens arbetsorganisationer avseende både behov och lösningar. Detta arbetades med genom dialog, workshops och designteam vid LTU, Sveaskog och Skogstekniska klustret.

I projektet har flera metoder använts så som bollplank/dialog, deltagande observationer, kreativa workshops, erfarenhetsutbyten och designteams dialogseminarier.

I projektet har man presenterat på konferenser, publicerat i vetenskapliga artiklar och en doktorsavhandling har gjorts inom projektet.

Genusdriven social innovation - nytänkande vägar till jämställt främjande av företagande/innovation

Projektledning:

- Luleå tekniska universitet

Projektparter:

- Luleå tekniska universitet
- Leia Företagshotell

- Winnet Sverige
- Magma Nord

Projektets mål har varit att definiera, analysera och vidareutveckla begreppet och fenomenet ”genusdriven social innovation” för att öka insikten i hur genusstrukturer i det innovations- och företagsstödande systemet kan förändras i jämställd riktning. Projektet har prövat, analyserat och utvecklat metoder för genusdriven social innovation som använts inom praktiskt jämställdhetsarbete i de deltagande organisationerna men som inte tidigare har vetenskapligt analyserats och granskats på ett systematiskt sätt. Projektet har prövat, analyserat och utvecklat dessa metoder i ljuset av befintlig forskning om genus och innovation/företagande i en gemensam, interaktiv kunskapsprocess med genusforskare och deltagande organisationer. Projektet ska fylla behovet hos de deltagande organisationerna att vetenskapligt dokumentera och kvalitetssäkra sina metoder för genusdriven social innovation.

Vad gäller innovationsprocesser har bland andra Nyberg (2009) visat att dessa ofta är manscentrerade men att det finns exempel på innovationsutvecklande kvinnor som kan synliggöras mer. Vad gäller innovationsnätverk har studier visat att innovationsnätverk oftast organiseras utifrån maskulina normer där främst män som aktörer, mansdominerade branscher och maskulint könsmärkta tekniska produktinnovationer inkluderats medan andra aktörer, branscher och innovationer marginaliserats (Danilda & Thorslund 2011, Lindberg 2010). Andersson m.fl. (2009) visar i sina studier att de organisationer som ingår i dessa kan använda sig av ”aktionsorienterad genusforskning” med fokus på mellancheferns roll för att synliggöra och förändra de genusstrukturer som hämmar innovation.

I projektet har man publicerat en orienteringsbok, forskningsartiklar och en doktorsavhandling.

Implementering av metod för jämställdhetskonskvensbedömning (JKB) i svensk transportinfrastrukturplanering

Projektleddning:

- Väg- och transportforskningsinstitutet

Projektparter:

- Väg- och transportforskningsinstitutet
- Malmö högskola
- WSP Samhällsbyggnad
- Region Dalarna
- Kollektivsekr Västra Götalandsregionen

Genusforskaren Yvonne Hirdman (2003) har påpekat att genusordningen handlar om processer där människor formas till ”feminina” eller ”maskulina” genus och om att en social genusordning skiljer och sorterar människor i olika kategorier som förknippas med kvinnligt/manligt. Inom genusforskningen problematiseras etablerade föreställningar om kvinnors och mäns handlingsmönster vilket ofta bidrar till ökad medvetenhet som kan öka förutsättningarna för mer jämlika

handlingsutrymmen. Kvinnors och mäns resande påverkas av de genusordningar som gäller inom andra områden i samhället.

Syftet har varit att implementera en metod för att bedöma jämställdhetskONSEKVENSER i trafikplanering. Metoden har utvecklats successivt och stegvis inom FoU för Trafikverket och kommuners jämställdhetsarbete. I projektet har detta vidareutvecklats i relation till länstransportplanerna.

I projektet har man genomfört två fallstudier i två regioner i syfte att ta fram rutiner för jämställdhetskONSEKVENSBEDÖMNING. I projektet har man utarbetat en utbildning för transportinfrastrukturplanerare.

Fallstudierna har bestått av kunskapsökande insatser, fokusgruppsstudie i regionerna - 2-3 /län, 5-10 deltagare i varje. Fokusgruppssamtalen ligger sedan till grund för gemensamt seminarium och två workshops, vidareutveckling av modellen, skapande av utbildningskurs.

I projektet har man publicerat en slutrapport, vetenskapliga artiklar samt analys-PM.

Jämställdhetsintegrering som innovationskraft i offentligt verksamhet

Projektleddning:

- Örebro universitet

Projektparter:

- Örebro universitet
- APeL FoU
- SKL
- ett antal kommuner
- ett kommunförbund

Projektet utgår i enlighet med Verloo (2005) ifrån att analyser bör göras med en förståelse kring hur ojämställdheten (re)produceras i samhället, samt att det finns en intersektionell förståelse. Det finns ofta dominerande förståelser av jämställdhet och ojämställdhet samt vilka åtgärder som är möjliga att använda (Bacchi 1999). Dessa dominerande förståelser av problem och lösningar ska inte ses som oföränderliga utan de skapas kontinuerligt i relation till andra synsätt och kan påverkas av delaktiga aktörer. Det är öppet, oförutsägbart och mål och medel formas under arbetets gång vilket kräver en förmåga att hantera osäkerhet, dilemman, motsägelser och konflikter och där individuellt och organisatoriskt lärande utgör en viktig del av strategin för att klara av dessa utmaningar (Lindholm 2011; Brulin & Svensson 2011).

Det här projektets syfte har varit att bidra till vidareutveckling av jämställdhetsintegrering i offentlig verksamhet genom att undersöka hur organisering av jämställdhetsintegrering kan bidra till nya lösningar i arbetet med ojämställdhet. Det här FoU-projektet har en indirekt länk till Program för hållbar jämställdhet (HåJ).

I projektet har man genomfört tre fallstudier, analys- och reflektionsseminarium samt man har också organiserat ett lärandenätverk med de deltagande kommunerna och SKL. Fallstudierna har inneburit intervjuer, samtal och deltagande samt analys av dessa som sedan kommunicerats till lärandenätverken för vidare bearbetning. Utifrån analyserna har sedan mönster hittats gällande hur jämställdhetsintegrering görs.

Projektet har bland annat arbetat utifrån forskning om styrning och ledning. Governance kännetecknas av nya sätt att organisera offentlig verksamhet såsom interorganisatorisk samverkan, nätverk, privatiseringar eller projekt (t.ex. Montin och Hedlund, 2006) och dessa har bland annat fungerat som analysverktyg.

I projektet har kontinuerligt analysmaterial tagits fram och vetenskaplig- och populärvetenskaplig publicering har gjorts.

Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn

Projektledning:

- Sveriges lantbruksuniversitet

Projektparter:

- Sveriges lantbruksuniversitet
- Luleå tekniska universitet Skogsforsk
- Skogsstyrelsen
- Regeringskansliet
- Sveaskog förvaltnings AB

Den kritiska utgångspunkten för detta projekt har varit att jämställdhet inte är något som ”är” utan något som ”görs” och därmed även påverkar hur kön görs i policy, arbetsorganisationer och sektorn i stort (Eveline & Bacchi 2005). Projektets genusteoretiska förankring är avgörande för en normkritisk undersökning av hur kön konstrueras, och vävs samman med klass, sexualitet, etnicitet och ålder, genom de jämställdhetspolitiska praktikerna (Amundsdotter et al. 2003, Dahl 2005, De los Reyes et al. 2005, Mulinari & Neergard 2004).

Syftet har varit att stödja implementeringen av jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn genom utveckling av ett innovationssystem där erfarenheter från sektorns aktörer används.

Syftet med projektet har varit att åstadkomma samordning och vidareutveckling av samverkan med skogsbrukssektorn samt synliggöra och positionera genus som kunskapsområde på den skogliga agendan och genom praktisk forskning om jämställdhetsarbete bidra till skogssektorns kompetensförsörjning och attraktionskraft.

I projektet har man genomfört utvärderingar av uppdrag och åtgärder som genomförts, dialogbaserade workshops, man har stärkt den interna dialogen, samt genomfört avslutande konferenser med fokus på spridning av uppnådda resultat.

Jämställdhet på BESTA sätt

Projektledning:

- Uppsala universitet

Projektparter:

- Uppsala universitet,
- Linköpings universitet,
- Uppsala universitet och
- Riksantikvarieämbetet Länsstyrelsen i Uppsala län

Alla system där mänskliga aktiviteter kategoriseras innebär risk för genusbias enligt den rådande ordningen, där männen värderas högre. Detta kan främst motverkas med medvetandegörande. Detta är empiri-driven forskning där empirin kring BESTA-kodningen ger vilka teoretiska verktyg som behövs för att förstå perspektiv kring BESTA-kodningen.

I det här projektet har syftet varit att genomlysas BESTA-koderna i jämställdhetsperspektiv. I projektet har man tagit fram metoder för hur man kan tillämpa BESTA-koderna för att främja genusneutral lönebildning och ta fram förändringar i relation till användningen av BESTA-koderna.

Projektteamet har använt workshops och samtal med medarbetare från ett antal myndigheter som utgångspunkt för inhämtande av underlag för var dilemman i BESTA-kodningen finns. I projektet har man även använt diskursanalyser för analys av material.

I projektet har man tagit fram en reflektionshandbok för praktiker. Därutöver vetenskapliga artiklar/konferenspapers.

Metoder mot motstånd, 3M

Projektledning:

- Karlstad universitet

Projektparter:

- Karlstad universitet
- Räddningstjänst
- MSB
- SKL - utbildningen Strategiskt jämställdhetsarbete

Syftet med projektet har varit att utveckla metoder för att identifiera och hantera motståndsstrategier mot jämställdhetssträvanden. Målet med detta projekt har varit att genom samverkan mellan genusforskare, jämställdhetsstrateger och chefer, via SKL, MSB och räddningstjänster, problematisera och utveckla kunskap och metoder som stärker förutsättningar att identifiera och

hantera motstånd mot jämställdhetsarbete i myndigheter och kommuner. Projektet har genomfört analyser av tidigare forskning, man har genomfört en workshopserie med interaktiva inslag, samt sammanställt en metodbok och tagit fram en prototyp av en app för att hantera motstånd.

Origo - design som aktör för genusmedveten förändring och innovation

Projektledning:

- Högskolan i Halmstad

Projektparter:

- Högskolan i Halmstad
- Hälsoveteknikcentrum Halland
- Södertörns brandförsvärsförbund
- Kungliga tekniska högskolan

Syftet med det här projektet har varit att ta fram en artefakt som utgör ett teoretiskt bidrag om vad som händer med genusmedvetenheten och förändringsvilja när ansatser som är kopplade till genusorienterad teknik- och designforskning tillämpas som metod för jämställdhetsarbete.

Kvalitativa intervjuer, observationer, textanalyser, designmetodik inspirerad av ansatsen RtD (idégenerering, skissning, konceptutveckling, modellering, konstruktion med mera) har använts som metoder och arbetssätt. För Hälsoveteknikcentrum har intervjuer och reflektioner kring genus gjorts kring Androstolen, en tidigare artefakt med liknande syfte, och Södertörns brandförsvärsförbund har genomfört alla metoder som nämndes ovan som underlag för att skapa en konceptuell prototyp för diskussion om genus.

Projektet utgår från en konstruktivistisk syn på kön (doing gender-perspektivet med företrädare som bl a Joan Acker 1992: West & Zimmermann 1987) och kombinerar detta synsätt med actor-network theory (med företrädare som exempelvis Bruno Latour och Michel Callon) – en ansats som betonar både människors och artefakters påverkan på samhälle och sociala relationer.

Inom projektet har man publicerat både vetenskapliga artiklar och mer populärvetenskapliga texter samt en mindre 3-dimensionell utställning av de artefakter som projektet resulterat i.

RIKA 2.0 Jämställd tillgång till offentligt Riskvilligt Kapital – utveckling av modell för arbetsprocesser i finansiell bedömning

Projektledning:

- Luleå tekniska universitet

Projektparter:

- Luleå tekniska universitet
- Tillväxtverket
- Norrbottens läns landsting (NLL)

Genom nära samarbete med samverkanspartners har man i projektet utvecklat en modell av inkluderande principer och checklistor med potential att ifrågasätta genuskonstruktioner i bedömningsprocesser och för att stödja utveckling av offentliga finansiärers arbetsprocesser.

I projektet har man genomfört diskursanalys av observationer på gruppmöten där kvinnors och mäns företagande diskuteras, därtill statistiska analyser, textanalyser av sökande entreprenörers finansieringsansökningar samt enkät till företag. Inom projektet har man sett sju strategier som används i arbetet med att göra genus i finansieringsprocesser.

I projektet har man använt tidigare erfarenheter från RIKA 1 samt internationell forskning som ”på ytan” visar att företagande kvinnor möter barriärer som negativt påverkar tillgång till finansiering (Carter et al 2006; Fielden et al 2006; Greene et al 2001; Marlow 2002).

Projektet har publicerat sina resultat vetenskapligt och populärvetenskapligt.

Beskrivning av vilka jämställdhetspolitiska delmål som berörs i projekten

Av de fyra befintliga jämställdhetspolitiska delmålen berör projekten alla mål i olika utsträckning. Några projekt har fokuserat mer på ett eller ett par, men även resonerat om de tre andra och hur de samverkar med varandra. Några projekt har valt att ha med alla fyra delmålen i lika stor utsträckning.

De mål som använts i flest antal projekt är följande:

- *En jämn fördelning av makt och inflytande.* Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- *Ekonomisk jämställdhet.* Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Delmålen om omsorgsarbete och män våld mot kvinnor har inte varit i fokus för något projekt, även om flera reflekterar kring att alla mål hänger ihop och får betydelse för varandra. Så här formuleras i ett av projekten gällande de två indirekta målen:

- Omsorgsarbetet – indirekt genom arbetsvillkor och prestationer/ohälsa
- Våld mot kvinnor – ja, det finns i branscher, organisationer, på möten, fysiskt eller i form av förminskning, osynliggörande, prestationskrav

Beskrivning och analys av metoder som använts

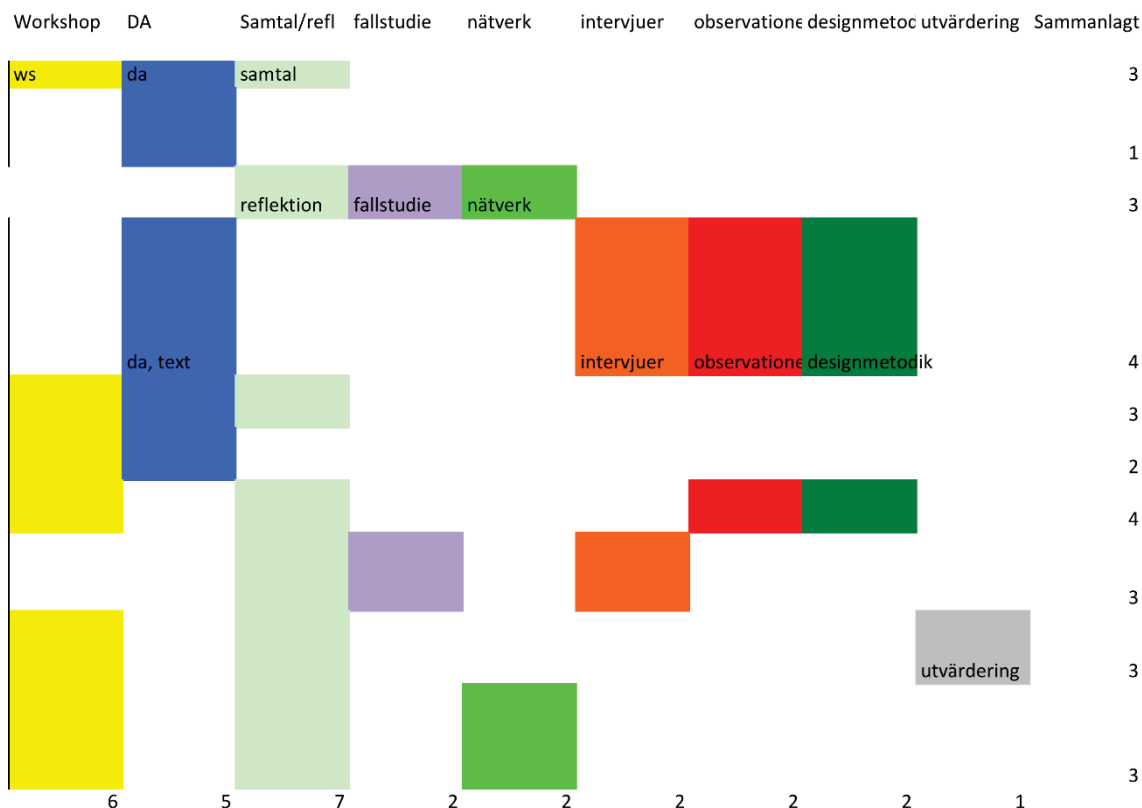
I följeforskningen har arbete lagts på att se mönster gällande metoder och arbetssätt som FoU-projekten använder. Detta diskuterades inledningsvis i texten. Det är utifrån förståelse av metoder och arbetssätt som används som vidare arbete kan diskuteras, problematiseras och formas. Utifrån att ökad jämställdhet är i fokus så är också metoderna för att komma till en ökad jämställdhet också viktig att få kunskap om. Eftersom en av slutsatserna är att alla projekten varit lyckade och nått sina planerade mål kan metoderna och arbetssätten vara en av flera kvalitetsfaktorer för att ha kommit dit.

De metoder som använts i dessa tio projekt stämmer väl överens med den analys som presenteras i SOU 2014:80 där metodutveckling i förändringsarbete presenteras i två tabeller (s. 122). Analysen bygger på en metaanalys från SOU 1994:3, SOU 2003:16 samt på en ny studie som infogats i SOU 2014:80. Analysen beskriver hur metoder som använts i förändringsarbete utvecklats över tid. Kort kan dessa återges så här. Under 1990-talet har arbetet bestått av att förankra jämställdhetsarbetet hos ledning, arbeta med rekrytering, skapa nätverk och mentorsprogram, skapa chefsprogram för kvinnor och satsa på ledarutveckling till att under tidigt 2000-tal fokusera på, förutom de nämnda aspekterna av förändringsarbete, även arbeta mer med integrering av jämställdhet i verksamheten, utbildning inom området, coaching, ta del av böcker och göra utmärkelser samt arbeta med blandade grupper av både kvinnor och män. Analysen inbegriper även ett tredje steg där man under 2010-talet förutom det som redan nämnts också kunde identifiera projekt-tanken i förändringsarbetet, att målgruppen kunde vara män i ledande positioner, att målgruppen kvinnor fick utveckla strategier och driva projekt, att man hade fokus på verksamheten, affärsutveckling och ledarskap samt att arbetet organiserades som en process i flera steg.

Denna analys visar att ett förändringsarbete för ökad jämställdhet verkar bestå av flertalet metoder som används parallellt. Det är också ett tydligt resultat av en analys av de metoder som FoU-projekten använt. Nedan har en tabell infogats där varje rad motsvaras av ett projekt (här icke namngivet, eftersom det bedömts som att principen om metodmångfald är mer central än vilka projekt som använt vilka metoder). Varje rad visar att projekten använt flera metoder, och det projekt som enbart har en metod markerad har använt samma metod men med olika slags material, vilket också bidrar till en mångfald av metodperspektiv. De flesta projekt har använt sig av tre metoder, några två och några fyra. Det som framträder är en bild av att forsknings- och utvecklingsprojekt för ökad jämställdhet behöver kombinera ett flertal metoder, och flertal olika slags material, för att få fler infallsvinklar, perspektiv och ett mångfacetterat material att utgå ifrån i förändringsarbetet som designats.

Det som också är tydligt i figuren är att interaktivt inriktade metoder dominerar. Det kan då ge tolkningen att för att åstadkomma arbete för ökad jämställdhet är interaktion mellan institutioner central. Det är knappast en nyhet, men ändå tydlig i detta material.

Metoder som använts i projekten



I figuren nämns workshop, diskursanalys (DA), samtal och reflektion, fallstudie, nätverk, intervjuer, observationer, designmetod och utvärdering som metoder och arbetssätt för FoU-projekten.

Dessa metoder genomförs givetvis på olika sätt i praktiken. Vid de olika besök som gjorts till projekten har flera aspekter blivit tydliga kring hur interaktion görs i praktiken i jämställdhetsarbeten. Centralt framträder vikten av processledning, att synen på utbildning och kunskapsöverföring som process behöver relateras till möjligheten till samtal, samtalsplatser och lyssnande.

Processledning under aktiviteterna har visat sig vara lyckat för att få gruppen att arbeta i en tydlig riktning. I flera av de rapporter som refererades till inledningsvis i den här texten fanns utbildningsinsatser med som en del av jämställdhetsarbete. Även i dessa projekt förekommer *utbildning*, men i en annan form än där man ser att utbildningsinsatser som sådana ska leda till ökad jämställdhet. De former som projekten valt för de kunskapsöverförande moment är av mer interaktiv art, och mer behovsorienterad utifrån vad projektparten antingen uttryckt att de behöver eller vad forskarteamet sett i materialinsamling att det kan finnas behov av att fördjupa. Den här formen av utbildning är också möjlig för att grupperna som arbetar tillsammans i dessa projekt är mindre och samtal och interaktion som utbildningsmetod är möjlig. I forskning om lärande anges interaktion och samtal som avgörande för lärande (se exempelvis Säljö, 2000, 2005). Tidigare nämndes också att *processer* är en del av förändringsarbete och lärande, och så

som det verkar i dessa projekt är *samtalen* och förekomst av samtal som del av kunskapsöverföringen centrala för att i praktiken skapa sådana processer. I en del av projekten har dessa *samtalsplatser*, eller reflektionsrum som de också kan kallas, fått specifika benämningar så som reflektionsteam, designteam, world café-metod, lärandenätverk, samråd etcetera. Dessa är centrala i flera av projekten, och även om de kallas olika kan de ses som organ i projekten som för arbetet framåt. Förutom plats för samtal för att åstadkomma en process för förändring, visar sig också vikten av *lyssnande* under projektaktiviteterna och i dessa samtalsplatser. För att samtal ska leda till en förändringsprocess behöver samtalen varvas av lyssnande, något som inte alltid uppmärksammas. Om inte lyssnandet finns i processen kan det också bli påtagligt mycket svårare att nå framåt och hitta en gemensam riktning.

Lyssnandet i samtalsplatserna bildar denna viktiga plats för utveckling genom att det som sägs och det som i det här fallet forskarna hör, landar i en kunskapsbas som forskaren med sin specifika kunskap kan omsätta, tolka, förvalta och ge respons på på ett relevant sätt. I dessa situationer kommer den mångfacetterade kompetensen till användning, genom att processkunskap och områdesspecifik genuskunskap kombineras i den respons som ges.

Något som också framkommer mer subtielt i aktiviteterna är forskarnas arbete med att sätta det pågående projektets förändringsarbete i ett större samhälleligt sammanhang. Här kan tänkas att jämställdhetspolitiska målen har inverkan genom att de kan fungera som relief att spegla det pågående arbetet i. Forskarteamet gör också kontinuerligt kopplingar mellan de olika delarna i projekten, något som kan göra att reflektionsnivån hålls på strukturnivå i det arbete som pågår. I samtalen verkar detta fungera som en viktig del genom att projektdeltagarna kan se vikten av vad de arbetar med och också se en strukturnivå i det individuella arbetet som de gör. Att få en sådan övergripande bild av det man kanske inte i stunden ser riktningen på, kan göra att man ser mening i arbetet trots det.

Beskrivning och analys av projektens kritiska händelser

I arbetet med följeforskningen skickades en förfrågan ut till projekten om att identifiera så kallade ”kritiska händelser”. En kritisk händelse kan förklaras som ett specifikt tillfälle eller en mindre process inom ramen för projektet som forskarna själva har bedömt varit av särskild betydelse för projektets riktning. Att identifiera kritiska händelser kan ses som ett sätt att analysera och granska metoder som valts i ett projekt.

Kritiska händelser kan ses som instanser som i positiv eller negativ bemärkelse har betydelse för projekten (Tripp 1993, Sandberg & Sandström 2012). Kritiska händelser kan fungera som stöd i den egna processen när det gäller att förstå den och reflektera kring de utmaningar som finns, även om kritiska händelser inte använts i detta syfte här. Kanske har något av projekten använt kritiska händelsen på det viset, men det faller utanför ramen för den här rapporten.

Orsaken till att denna forskningsmetod användes från följeforskningens sida var att forskarnas egenidentifierade kritiska händelser skulle kunna belysa sådant som de själva bedömde var av betydelse i de förändringsprocesser som pågick i projekten och som gått följeforskningen förbi. Orsaken var också att se ifall det fanns något mönster mellan vad projekten identifierade som kritiska händelser och om det säger något om hur man kan förstå projekten på ett generiskt plan. Den här delen av rapporten kommer att beskriva de kritiska händelser som projekten lyft fram och analysera och diskutera dessa.

Projekten fick följande frågor samt en kort medföljande text kring kritiska händelser:

- Tid för händelsen, alltså i projektcykeln (t.ex. i början, mitten eller slutet)
- Berörde det ngn särskild del av projektet eller hela projektet? Vilken?
- Hur skulle du/ni beskriva händelsen?
- Varför valde du/ni den som kritisk händelse, alltså er egen analys av händelsen sett till projektet i stort? Fanns det många möjliga händelser som kunde vara kritiska händelser?

Av tio projekt har sju projekt deltagit med en eller flera kritiska händelser.

Analysfrågor som använts i genomläsning av de kritiska händelserna var:

- Vilka utmaningar och särskilda möjligheter har projekten själva identifierat?
- Hur kan dessa förstås? Finns det liknande utmaningar och kritiska händelser i arbetat när det gäller samma metod?

Analysen av de kritiska händelserna har gjorts utifrån flertal genomläsningar, där aspekter av innehållet i de kritiska händelserna speglats mot resultat från tidigare forskning, sådant som är likt eller det som inte är likt. Det som varit likt mellan projekten har markerats och tematiserats.

Vad karaktäriserar de kritiska händelser projekten berättar om?

Resultatet av analysen av de kritiska händelserna är naturligtvis mångbottnat och visar på stor komplexitet i de projekt som genomförts. De kritiska händelserna blir då också mångbottnade och komplexa, och inte riktigt så enhetliga så att de går att jämföra eller hitta mönster mellan. I en av beskrivningarna formuleras de kritiska händelserna på följande sätt: Det ”förekommer kritiska faktorer i förhållande till hela forsknings- och lärandeprocessen och en nyckel i förståelsen av dem är att de ofta är relevanta, delade, överlappande och gemensamma för deltagarna i projektet.” Det markerar tydligt komplexiteten i de projekt som ombetts att formulera en eller flera kritiska händelser i projekten. Det är också viktigt att påpeka att kritiska händelser som diskuteras här inte innebär att projekten också redan hanterat de dilemman som hör ihop med de kritiska händelser de beskriver.

Analysen visar att det som projekten själva lyft fram har varit:

- någon händelse eller process i projektet som görs tillsammans med projektpart
- någon aspekt av projektens senare delar

Den första punkten, ”någon händelse eller process i projektet som görs tillsammans med projektpart”, syftar till att lyfta fram samarbetet med en annan projektpart. Det som spelar en stor roll är att designen på projekten gör att det finns förväntningar på att det i mötet mellan forskarteam och team/grupp/individer från projektpart(er) ska ske sådant som förändring, kritisk granskning, lärande eller omvärdering. Det finns en intensitet i arbetet med projektparterna i de händelser som projekten beskriver, vilket förutsätter hög grad av interaktion och kommunikation. Att skapa kommunikativa aktiviteter som ska vara produktiva är inte enkelt och har utifrån den här analysen också visat sig innebära utmaningar, om än inte problem.

Exempel på hur sådana utmaningar beskrivs är på olika nivå i ett förändringsarbete och beskrivs i termer av att:

- man inom projektet hänvisar tillbaka till en viss gemensam händelse som central
- att få rätt slags tillgång till fältet
- förmågan att koppla jämställdhet till övriga pågående processer är svårt
- projektpart förväntar sig andra saker än man tänkt
- enskilda deltagare från projektpart kan få stor betydelse

En möjlig tolkning som ligger i linje med den som redan diskuterats är att samarbetet med projektparter också är något mer krävande än det arbete som görs inom projektteamet avseende exempelvis forskargruppen, där de interna uppgifterna och rollerna oftast är tydligare formulerade. Det som då kan spela in är hur väl olika deltagare i projektteamet känner varandra.

Den andra punkten, att de kritiska händelser som beskrivits från de här projekten hände under en senare del i projektet kan tolkas som att ju längre tiden går i projektet desto högre intensitet skapas i arbetet. Då kan det också ses som mer sannolikt att avgörande händelser eller processer får och ges mer betydelse.

Vilka kunskaper om forsknings- och utvecklingsarbete för ökad jämställdhet kan fås utifrån dessa projekt?

De tio projekt som studerats och analyserats i den här rapporten är både lika och olika varandra. Samtliga projekt är komplexa och mångfacetterade och angriper en del av en ojämsälld verklighet på motsvarande sätt. Eller som en av projektledarna uttrycker det; Det är viktigt att ha många perspektiv i arbete samtidigt, projekt får ej vara för enkla för att få bra resultat för enkla lösningar ger inget.

Alla projektledarna menar att projekten varit framgångsrika, bland annat eftersom projekten har genomfört sina planerade aktiviteter och processer. De menar också att de nått sitt syfte – ett fåtal av projekten på sätt som inte stämt överens med de förväntningar som fanns inledningsvis men som ändå kan ses som framgångsrika eftersom de nått andra närliggande syften. Flertal projektledare uttrycker att projekten gått över förväntan, men att ojämsälldheten för den sakens skull inte skulle vara ordnad. Eller som en projektledare uttryckte det; vi har inte löst problemet med ojämsälldhet för inom xx-branschen är den fortfarande monumental.

Alla projekten har som redan nämndes gjort alla de aktiviteter och genomfört de processer som de inledningsvis hade beviljats medel för. Flera har gjort mer än så, eftersom engagemanget varit stort, och i några fall har projektet kunna bidra på ett betydande sätt till att utveckla nya fält så att projektdeltagarna bjudits in till fler arenor för samhällsförändring. Alla projekt berättar också om nya idéer, publikationer eller andra FoU-projekt som följt på det de gjort inom ramen för det här FoU-arbetet. Det ska också reflekteras mot att alla projektledare också på olika sätt påtalar att projekttiden har varit mycket knapp och i vissa fall blivit en källa till oro och ibland även till negativ stress, eftersom kraven på projekten samtidigt varit väldigt höga. Tidsbristen har också gjort att projekten inte kunnat tillvarata allt material som funnit i projekten utan fått begränsa sig till att verkligen enbart arbeta med projektsyftet, inte bredda och fördjupa till närliggande områden trots att det skulle ha varit möjligt och viktigt.

I relation till projekttiden har flera projektledare också påtalat vikten av att ha bra och väl upparbetade relationer med projektparterna från början, och hur det kan ta mycket tid och stor kraft av alla inblandade parter när detta inte finns. Någon av projektledarna uttryckte, angående arbetet med projektparter, att det inte räcker med en underskrift på ett papper utan det måste också finnas en person bakom underskriften som är beredd på att engagera sig. En annan projektledare pekade också på att hen varit nödgad att hantera maktrelationer mellan projektparterna när de utanför projektets arbete varit konkurrenter. Det innebar, att projektledaren fått använda olika former av diplomati för att nå fram och få projektet att rulla på, trots konkurrens-situationen. Det fanns också en projektledare som betonade vikten av att bli en ”insider” i relation till projektparten för att få tillgång till projektparten på riktigt. Samma projektledare pekade på hur tillgången till rätt slags data är viktigt och att man aldrig riktigt på förhand kan

veta hur det ska gå med projektet och vilken riktning arbetet ska ta. Det kan bero på att man inte alltid vet vilka data som parten har tillgång till, eller hur det man undersöker ska formuleras. Då är det viktigt att ha goda relationer inom projektgruppen så att det finns ett förtroende att bygga på och som kan göra att man kan få tillgång till de data och de grupper och intervjupersoner som projektet behöver.

En sammantagen möjlig tolkning av dessa utsagor och av materialet i sin helhet är, hur viktiga de personliga relationerna, dock inte vänskapliga, är för projekt att löpa smidigt och kunna möjliggöra kunskapsutveckling och organisationsutveckling. Det verkar vara viktigt att dessa fungerar och kan bidra till att projektet går framåt.

Projektledarna lyfter också fram att projektparterna berättar om att de fått med sig mycket kunskap om genus och jämställdhet *i relation till det egna arbetet*, eller motsvarande. Att projektledarna själva i hög grad har ett projektteam där många har kontextspecifik kunskap kan ha varit avgörande för att få så god framgång i projekten. Den kontextspecifika kunskapen gör att projektet snabbt kan identifiera behov, dilemman och utmaningar och också hitta sätt att bemöta dessa. Att den kontextspecifika kunskapen finns i projekten kan också uttolkas ur att det är många publikationer som sammantaget publiceras från de tio projekten. Förutom handboksaktiga, mer populärvetenskapliga skrifter publiceras en rad vetenskapliga artiklar och också avhandlingar. Detta bedöms inte ha varit möjligt att producera om man hade varit tvungen att lägga ner tid på inläsning inom de olika kunskapsfält som projekten rör.

Sammantaget kan ytterligare en slutsats vara att det som verkar vara signifikant för dessa tio projekt är att det i projekten finns avancerad kunskap om projektdesign och projektledning inbegripet en förståelse för olika slags projektlogiker kombinerat med en kontextspecifik genuskunskap som redan nämndes (ex. genus i skogen, genus i trafikplanering, genus i filmbranschen etc.). Detta verkar behöva ytterligare kombineras med kunskap om hur förändringsarbete och -processer i organisationer för ökad jämställdhet går till och de utmaningar och möjligheter sådant arbete för med sig. Sammantaget kan tre kunskapsområden identifieras för dessa FoU-projekts framgång: kunskap om projektdesign, kontextspecifik genuskunskap samt kunskap om förändringsarbete i organisationer. Flera projektledare har även lyft fram hur de lärt sig mer om hur teoretiskt arbete och praktiskt arbete kan mötas och hur ett ömsesidigt utbyte kan stärka utvecklingen inom ett fält. Det kan tolkas som att mötet mellan praktisk kunskap och teoretisk kunskap bidrar till att göra kontextspecifik kunskap än mer komplex.

De iakttagelser som gjorts under den tid som projekten varit verksamma kan sammanfattas genom att peka på olika delar av FoU-projektens metoder och processer:

- Det finns god kunskap om projektdesign och projektledning, ämneskunskap och kunskap om jämställdhet
- Det är viktigt att kontakter med projektparter/team finns från tidigare så att startsträckan blir kort
- Den korta projekttiden ses som ett hinder, en begränsning eller källa till oro
- Projekten bidrar till stor spridning av mångfacetterad kunskap

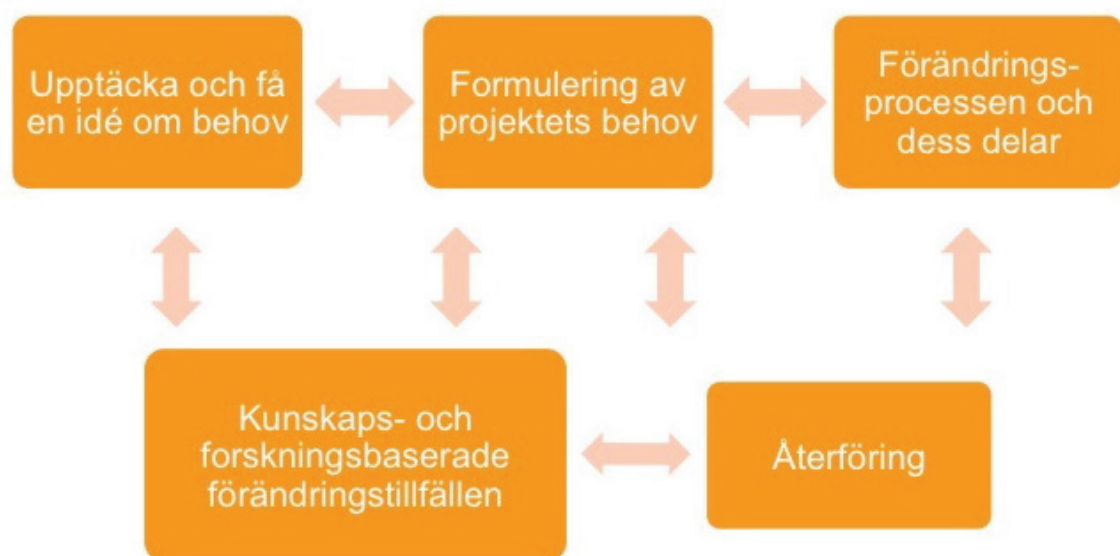
- Samtliga projekt har eller kommer troligen att generera(t) nya ansökningar/projekt inom samma tema
- Personliga relationer viktiga för projektframgång

Projektens process

Det är möjligt att också ta ett steg närmare hur de tio olika projekten iscensatt de arbetssätt och metoder som redan tidigare har diskuterats ovan i texten. Att alla projekten har använt sig av ett flertal metoder parallellt i sitt arbete har redan klarlagts, men fokus här är alltså att se hur de processer som metoderna bildat kan beskrivas. Återigen är det viktigt att poängtera att projektens komplexitet och fokus att ta sig an stora samhällsutmaningar gör att en sammanställning av de processer som funnits i projekten kan riskera att te sig alltför endimensionell.

Eftersom en av Vinnova:s ingångstankar till denna utlysning har varit att se om de metoder som projekten använder kan användas av andra i syfte att öka jämställdheten, är det ändå, trots risken om att modellen blir för enkel, viktigt att lyfta fram hur projektens processer sammantaget kan förstås. Figuren nedan är ett sätt att göra det på.

Processer i FoU-projekt för ökad jämställdhet



Det som är centralt för all projekt är att de *inte arbetar linjärt* med en statisk stegvis process, utan arbetar i process där dialogen och samspelet inom projektens olika parter tillåts ta plats och vara en av drivkrafterna i projektet. Detta görs ändå med en riktning och med en övergripande projektplan, men den riktningen och planen tillåter flexibilitet och inlyssnande.

Projektteamen, vare sig det är forskarteamet eller partteamet, har under projekttidens gång vid ett flertal tillfällen identifierat behov på olika nivå. Det kan ha handlat om vilka behov projektparten som sådan har utifrån en "önskad" jämställdhet eller vilka behov som bedöms behövs fyllas i projektet för att riktningen ska finnas kvar. Utlysningen i sin helhet har fokus på behovsmotiverad forskning, alltså ska också det avspeglas i de projekt som genomförs.

De två först rutorna på den översta raden i modellen är inriktade på att täcka in behov på olika sätt. Att upptäcka och få en idé om behov är något självklart i ett inledande steg, och kanske till och med ett steg innan det, men avsikten här är att spegla att tanken om vilka behov som finns kan förändras under projektets gång. Detta kan ske genom de många samtalstillfällen som finns inom de flesta av projekten.

Förändringsprocessen och dess delar är en ruta som är tänkt att lyfta fram att en tänkt förändringsprocessen formuleras, arbetas fram antingen i forskarteamet eller gemensamt i en process. Båda finns i dessa tio projekt. Här uppkommer frågor som:

- Vilka förändringstillfällen ska skapas?
- Vad ska dessa landa i?
- Vilka ska ses som förändringsagenter?

Det finns en ruta som är något större än de andra. Den rutan är benämnd ”kunskaps- och forskningsbaserade förändringstillfällen”. Den rutan är större för att markera att dessa förändringstillfällen får störst utrymme i projekten. Det utrymmet kan vara antingen utifrån tid, att dessa tillfällen ges mycket tid i projektet, eller att de ges stor mental uppmärksamhet i projekten. I dessa kunskaps- och forskningsbaserade förändringstillfällen möts forskarteamet och partteamet mest intensivt och det är i dessa tillfällen som det kan vara möjligt att hävda att det faktiska förändringsarbetet i de olika institutionella praktikerna får sin huvudsakliga näring ifrån. Det är inte så att de andra delarna saknar betydelse, utan att den här delen får särskild betydelse. I några projekt är ett sådant här förändringstillfälle ett till antal medan det i ett annat projekt finns sju sådana här tillfällen. Det beror på projektets design och syfte.

Rutan för förändringstillfällen kan sammanfattas med följande punkter:

- Kunskapsbaserade förändringstillfällen genomförs och är tydlig för involverade
- Hög grad av konkretion, involverande och engagerande samtal, intensivitet, kreativitet
- Förändringstillfällen ska ge en känsla av handling, aktion, görande
- Individer som deltagare här som identifierades som förändringsagenter

Återföringen är oftast det som kommer i slutet och kan handla om olika former av slutkonferenser, men som tidigare nämnts, är återföringen något som också kan komma som ett delmoment i utvecklingsprocessen. Då kan återföringen mera handla om att ge inledande analyser som input till fortsatt arbete. Båda typerna av återföring kan också finnas i ett och samma projekt. Om återföringen är en form av slutprodukt för FoU-projektet har det här varit frågan om en artefakt, en handbok/orienteringsbok, en plan, rutiner/checklistor eller en prototyp-app. Men det är viktigt att minnas att det inte bara är dessa mer konkreta produkter som är resultatet av FoU-projekten, utan även det som inte är så enkelt att mäta.

Det som är intressant att reflektera kring är också huruvida de konkreta slutprodukter som projekten har skapat och tagit fram kan ses som exempel på en kombination av att både återföra det som gjorts i projekten men också utgöra en slags lösning på ett dilemma som identifierades i projektets inledande processer. Det är inte möjligt att säga att det är så generellt för alla projekten men i en del projekt finns det möjlighet att dra en sådan parallell.

Avslutande resultatsammanfattning och reflektioner

Vinnova uttryckte inledningsvis inom ramen för detta regeringsuppdrag att de önskade resultaten och effektmålen var att:

- bidra med kvalitetssäkrad kunskap om metoder, verktyg och processer för praktiskt jämställdhetsarbete som kan spridas och användas för att öka jämställdheten inom akademi, näringsliv, offentlig sektor och ideella organisationer samt på sikt bidra till hållbar tillväxt och ett jämställt samhälle
- på längre sikt förväntas påvisad ökad jämställdhet i organisationer och verksamheter som tillämpar metoder, verktyg och processer baserade på projektens resultat¹

Utifrån den här följeforskningen som genomförts kan sägas att dessa mål till största delen har uppfyllts. Den andra punkten är av förklarliga skäl svår att bedöma. Den förstnämnda punkten har uppfyllts även om det är svårt att i nuläget bedöma och förutspå hur mycket de metoder, verktyg och processer som i projekten använts kommer att spridas till praktiskt jämställdhetsarbete. Det som projektens processer och metoder kan bidra med är att visa på att praktiskt jämställdhetsarbete, utifrån dessa projekts arbete, behöver använda flertal metoder parallellt och icke-linjärt för att nå gott resultat. Ett praktiskt jämställdhetsarbete behöver också kombinera kunskap om den specifika kontext för den organisation som vill arbeta med jämställdhet, man behöver kunskap om genus, och genus i den kontexten, och därtill behövs god kunskap om projektdesign och förändringsarbete i organisationer. Innehållet i jämställdhetsarbete kan vara av olika karaktär och kan struktureras upp till exempel utifrån Nentwich och Kelans (2014) sätt att se på ”doing gender”/ göra kön och genus. Deras kategorier kan visa på att jämställdhetsarbete kan ta sig an olika typ av innehåll och ändå arbeta för att stävja brist på jämställdhet. Det kan göras exempelvis gällande de arbete med att uppnå de jämställdhetspolitiska delmålen där delmålen kräver en tolkning gällande vad målet betyder i praktiken och med vilka olika sätt man kan närma sig arbetet med att uppnå målet.

Det som ett praktiskt jämställdhetsarbete också behöver, utifrån dessa projekts resultat, är många olika möjligheter för projektdeltagarna till samtal och reflektion om jämställdhet i den specifika organisationen/fältet som kan ligga till grund för det vidare arbete som görs. Dessa samtalsrum kan designas på olika sätt men det kan finnas en vinst i att dessa samtalsrum får vara kontinuerliga och tidsmässigt långsiktiga. I detta arbete behöver ömsesidigt lyssnande också finnas med, för att skapa bra personliga relationer som kan stärka det organisatoriska arbetet som görs. Detta kan relateras till det som Styhre (2014) inledningsvis menar är institutionellt arbete som byggs upp av sociala handlingar som behöver få kontinuerligt utrymme i en organisation eller som han formulerar det ”institutionellt arbete är en pågående

¹ Presentation vid inledande programkonferens i februari 2014

process utan en specifik slutpunkt där handlingar ("agency") kan ses som fördelad och kollektiv kapacitet att ifrågasätta etablerade värden och normer" (Styhre 2014, s. 105).

Det som kan vara viktigt att reflektera kring är att dessa tio FoU-projekt nått relativt sett få individer. Får att en samhällelig förändring ska vara möjligt är det viktigt att många får ta del av följderna av att få individer är delaktiga i sådana här FoU-projekt. Då får det stor betydelse vilka positioner dessa individer har eller att temat som FoU-projektet är inriktat mot är av så pass generaliserbart art att spridningen av projektens resultat når en stor krets och också att temat är av allmänintresse och kan få spridning utifrån det.

Följeforskningens resultat är också att för ett arbete för ökad jämställdhet kan både kunskapen som dessa projekt har genererat användas av andra som bedriver jämställdhetsarbete i praktiken men att också de enskilda metoderna som projekten kombinerat i sitt arbete också kan användas. Resultatet är således flerdimensionellt och finns både på ett övergripande plan när det gäller arbete för ökad jämställdhet generellt men också på ett konkret metodplan där kombinationen av olika enskilda metoder på ett logiskt sätt för de dilemman som ska angripas också är ett resultat.

Metodreflektion

Följeforskning av den här typen av FoU-projekt kan ge viktiga insikter om vad projekten på ett övergripande plan kan bidra med gällande, som här, samhällets jämställdhetssträvanden. Det är dock så att det har visat sig att det finns väldigt mycket kunskap om jämställdhetsarbete i form av utvärderingar och sammanställningar som oftast är publicerad i sådan här rapportform. Det är viktig kunskap, medan den forskningsbaserade kunskapsutvecklingen inom jämställdhetsarbete skulle ytterligare kunna utvecklas. Här kan följeforskning fylla en funktion om den publiceras även vetenskapligt. Denna rapport kommer att publiceras även i vetenskaplig form.

Svårigheten med att genomföra den här typen följeforskning på ett relevant sätt är de logistiska utmaningar som förknippas med att projekten förs på väldigt olika geografiska platser. Det innebär att det inte går att följa projekten på ett nära håll, utan det blir mer av ögonblicksbilder som sammanställs. Detta kan påverka studiens reliabilitet och validitet, men här har så pass många olika slags material sammanställts och skapat en helhetsbild som gör att analyser kan göras på aggregerad nivå. En av utmaningarna som funnits har också handlat om att följeforskningen inte ska följeforska innehållet i sig utan metoder och processer, samt att det kan vara värt att vara ett team av forskare som gör följeforskning för att kunna göra gemensamma analyser och reflektioner som ytterligare kunde stärka resultaten.

Referenser

- Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. In: Albert J. Mills & Peta Tancred (Eds.), *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Amundsdotter, E., M. Gillberg and K. Sonntag (2003) *Den jämställda arbetsplatsen: En metodbok*. Stockholm: Bilda.
- Andersson, S., Amundsdotter, E., Svensson, M. & Däldehö, A-S (2009) *Middle managers as change agents*.: Stockholms university/Fiber Optic Valley.
- Bacchi, C.L. (2009) *Analysing policy: What's the problem represented to be?*, (Frenchs Forest, N.S.W.: Pearson)
- Bacchi, C. & Eveline, J. (2010), "What are we mainstreaming when we mainstream gender?", *International feminist Journal of Politics*, vol. 7(4).
- Brulin, Göran & Svensson, Lennart (2011). Att äga, styra och utvärdera stora projekt. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Callerstig, Anne-Charlott (2014). *Making equality work: Ambiguities, conflicts and change agents in the implementation of equality policies in public sector organisations*. Linköping studies in art and science, nr 607. Linköping: Linköping University.
- Callerstig, Anne-Charlott, Lindholm Kristina, Sjöberg Karin & Svensson, Lennart (2011). Jämställdhetsintegrering som hållbar utvecklingsprocess. s. 13-39. Finns i Lindholm, Kristina (red.). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Carter, S., Shaw, E., Lam, W. and Wilson, F. (2007), "Gender, entrepreneurship, and bank lending: the criteria and process used by bank loan officers in assessing allocations", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 31 No. 3, pp. 427-44.
- Dahl, U. (2005) Scener ur ett äktenskap: Om heteronormativitet i svensk jämställdhetspolitik. in D. Kulick ed., *Queersverige* (Stockholm: Natur och Kultur)
- Danilda, I. and Granat Thorslund, J. (2011). *Innovation and gender*. Vinnova Information VI 2011:03. Stockholm: Vinnova.
- De los Reyes, P., I. Molina and D. Mulinari (2005) *Maktens (o)lika förklädnader: Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige: En festskrift till Wuokko Knocke*, (Stockholm: Atlas)
- Fielden, S.L., Davidson, M.J., Dawe, A.J., & Makin, P.J. (2003). Factors inhibiting the growth of female owned small businesses in North West England. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(2), 152–166.
- Fürst Hörte, Gunilla (2009). *Behovet av genusperspektiv - om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet. Utvärdering*. Vinnova Rapport VR 2009:16. Stockholm: Vinnova.

- Greene, P. G., Brush, C. G., Hart, M. M., Saporito, P., 2001. Patterns of venture capital funding: is gender a factor? *Venture Capital*, 3(1), 63-83.
- Höök och Wahl (1994) Att arbeta med förändring. I SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Stockholm: Fritzes förlag.
- Kontigo (2011). *Utvärdering av Program Jämi och Program för Hållbar Jämställdhet. En utvärdering av två nationella satsningar på jämställdhetsintegrering inom stat, landsting och kommun*. Stockholm: Kontigo AB.
- Lindholm, K. red (2011) *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, Studentlitteratur
- Lindberg, M (2010). *Samverkansnätverk för innovation: en interaktiv och genusvetenskaplig utmaning av innovationspolitik och innovationsforskning*. Luleå tekniska universitet, Luleå.
- Marlow, S. (2002). Self employed women: Apart of, or apart from, feminist theory? *Entrepreneurship and Innovation*. 2(2), 83–91.
- Montin, S., & Hedlund, G. (2009). Governance som interaktiv samhällsstyrning – gammalt eller nytt i forskning och politik? I G. Hedlund & S. Montin (red.), *Governance på svenska*. Stockholm: Santérus Academic Press.
- Mulinari, D. and A. Neergard (2004) Syster, du är ju annerlunda: Migration, institutionell förändring och kön. in C. Florin and C. Bergqvist eds., *Framtiden i samtiden: Könsrelationer i förändring i Sverige och omvärlden* (Stockholm: Institutet för framtidsstudier)
- Nentwich, Julia C. & Kelan, Elisabeth, K. (2014). Towards a Topology of 'Doing Gender': An Analysis of Empirical Research and Its Challenges. *Gender, Work & Organization*, Vol 21, No 2: 121-134.
- Norrbin, Camilla & Olsson, Annika (2010). *Forskning saknas. En kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering*. Jämi rapport 3/10. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Nyberg, A-C. (2009). *Making ideas matter – gender, technology and women's invention*. Doktorsavhandling. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Rönblom, M. (2011) Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik, *Tidsskrift för genusvetenskap*, nr 3-4.
- Sandberg, Anette & Sandström, Margareta (2012). Inledning. S. 7-11. I Sandberg, Anette & Sandström, Margareta (red.). *Kritiska händelser för lärande i förskolan*. Lund: Studentlitteratur.
- SOU 2007:15. JämStöds Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering. Stockholm: Fritzes.
- Styhre, Alexander (2014). Gender Equality as Institutional Work: The Case of the Church of Sweden. *Gender, Work & Organization*, Vol. 21, No 2: 105-120.

- Svensson, Lennart & Brulin, Göran (2013). Om effekter av program och projekt. S. 15-34.
Finns i Svensson, Lennart, Brulin, Göran, Jansson, Sven & Sjöberg, Karin (red.). *Att fånga effekter av program och projekt*. Lund: Studentlitteratur.
- Sveriges kommuner och landsting (2014). *Håll i och håll ut! Erfarenheter av jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting*. Stockholm.
- Säljö, Roger (2000). *Lärande i praktiken*. Stockholm: Norstedts.
- Säljö, Roger (2005). *Lärande och kulturella redskap: om lärprocesser och det kollektiva minnet*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.
- Tripp, David (1993). *Critical Incidents in Teaching. Developing Professional Judgement*. London: Routledge.
- Verloo, M. (2006), Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union *European Journal of Women's Studies* Copyright Vol. 13(3): 211–228.
- West, C & Zimmerman, D H. (1987) "Doing Gender", i *Gender & Society* vol. 1, nr. 2 (125-151).

Eivor & Mai – Forsknings- och utvecklingsprojekt för jämställdhetsarbete med maktperspektiv

Anna Wahl och Charlotte Holgersson, projektledare KTH

I utlysningen efterfrågades behovsmotiverad och praktisknära forskning som bidrar till ökad jämställdhet och genusmedvetenhet inom miljöer som representerar akademi, företag och offentliga organisationer. Projekt Eivor & Mai svarar upp mot denna beskrivning genom att anknyta till tidigare förändringsprojekt inom två branscher, materialforskning och film. Branscherna representerar deltagare från samtliga tre typer av organisationer, företag inom stål och hårdmetall samt filmbolag, offentliga organisationer (Svenska Filminstitutet, filmregioner) samt akademi (KTH). Projektet har sin grund i forskning om genus och organisation, samt forskning om förändringsarbete i organisationer. De metoder som har använts syftar till att på olika sätt knyta kunskaper om genus och organisation till erfarenheter och föreställningar i praktiken (praktisknära forskning). Deltagarna från de båda branscherna har genom de metoder som tillämpats formulerat de problem av ojämställdhet som de upplever och utifrån dessa uttryckt vilka behov av förändring som finns (behovsmotiverad forskning). Eivor & Mai har bidragit till ökad genusmedvetenhet inom branscherna materialforskning och filmproduktion i Sverige. För att utforska effekterna av projektet i form av ökad jämställdhet inom branscherna skulle ett uppföljande projekt vara motiverat. Inom ett sådant projekt skulle de initiativ som formulerats följas upp, samt tolkningar av vad ökad jämställdhet inom branscherna utifrån en ökad genusmedvetenhet innebär utforskas.

Beskrivning av projektet Eivor & Mai

Projektet Eivor & Mai syftar till att bidra till ökad jämställdhet inom filmbranschen och materialforskningen i Sverige. Trots många års erfarenheter av olika metoder, projekt och särskilda satsningar utgör alltså kravet på ökad jämställdhet en utmaning. Målet med projektet är därför att vidareutveckla kunskap om jämställdhetsarbete för att bidra till ökad medvetenhet och högre kvalitet vid utformning av förändringsprojekt. Kunskapsmässigt baserar sig projektet på forskning om genus, organisation och ledning med ett uttalat maktperspektiv. Projektet har en interaktiv ansats och är inriktat på att skapa förändringsinitiativ. Inom projektets ram bildades fyra grupper, två inom Eivor (en grupp kvinnor och en grupp män inom materialforskning) och två inom Mai (en grupp kvinnor och en grupp män inom film). Dessa grupper arbetade dels var för sig och dels tillsammans i olika konstellationer med ett avslutande tillfälle då samtliga grupper deltog. Grupperna träffades under tiden april-november 2014, och för varje enskild deltagare innebar medverkan vid fem tillfällen.

Filmbranschen och materialforskningen är till synes olika men det finns även likheter som kan användas på ett konstruktivt sätt. Dels finns en problematik kring *mansdominans* i båda branscherna, dels är verksamheten ofta organiserad i *projekt*, vilket formar organisationskulturen och påverkar möjligheterna till inflytande. Projektorganiseringen medför också ett

beroende av externa medel från en mängd finansiärer samt mer lösliga organisationsformer och skiftande ledningsstrukturer. Vidare utgör dessa områden *kreativa branscher* med starka *professioner*, t ex regissör/producent och professor/forskare. Det fanns en utmaning i att arbeta med de båda parterna var för sig, men också att genomföra vissa delar gemensamt för att uppnå ömsesidigt utbyte mellan branscherna, där likheter och skillnader utgör en grund för kreativa samtal. I projektet samarbetade vi med två huvudsakliga parter, VINN Excellence Center Hero-m och Svenska Filminstitutet. Inom ramen för dessa samarbeten fanns följande organisationer involverade: Jernkontoret, Höganäs AB, Film & TV producenterna, Filmregion Stockholm Mälardalen. Projektledarna Anna Wahl och Charlotte Holgersson är forskare inom området genus, organisation och ledning och har lång erfarenhet av att driva forsknings- och utvecklingsprojekt med fokus på jämställdhet. Projektet byggde vidare på flera tidigare projekt inom de båda branscherna som AW och CH varit projektledare för, bland annat *Harriet* (där deltagarna utgjordes av forskare i Hero-m, finansierat av Vinnova) och *Movement* (där deltagarna utgjordes av kvinnliga filmregissörer, finansierat av Svenska filminstitutet). Processledare i Eivor & Mai var organisationskonsulten Karin Olofgörs, som också medverkat i både *Harriet* och *Movement*. En referensgrupp bestående av Annika Borgenstam, professor, KTH och föreståndare för Hero-m, Tove Tobiörnsson, avdelningschef omvärld på Svenska Filminstitutet samt Beata Mannheimer, projektchef och projektsamordnare på Filmregion Stockholm- Mälardalen bistod projektet kontinuerligt.

Den första fasen i projektet utgjordes av rekryteringen till de fyra grupperna. Här var referensgruppens bidrag av största betydelse för att identifiera personer som skulle passa in på beskrivningen; kvinna/man inom branschen som skulle kunna påverka utvecklingen för ökad jämställdhet. I de brev som skickades ut till dessa personer beskrevs att de identifierats som en sådan person, och den viktigaste frågan var; vill du bidra till ökad jämställdhet inom film/materialforskning? Det poängterades också att projektets framgång vilar på deltagarnas och projektledningens gemensamma ansträngningar varför närvaro vid samtliga träffar var av största vikt. Det fanns ett ungefärligt mål om att varje grupp skulle bestå av 10 personer. Resultatet blev inte riktigt så, eftersom det visade sig vara olika lätt att rekrytera deltagare från de fyra kategorierna. Det var svårare att få män att vara med, varför det ofta krävdes mer tid för att informera och övertala dem. Kvinnorna svarade oftare att de ville vara med, utan att ställa så många frågor. Tidspressen i projektet medförde att det fanns en gräns för när grupperna måste formeras för att vi skulle kunna bjuda in till projektets första träff som skulle äga rum i slutet av april och början av maj. Den största gruppen blev kvinnorna inom filmbranschen, 13 stycken, medan gruppen män i filmbranschen bestod av sju personer. Gruppen kvinnor inom materialforskningen var åtta och männen inom samma bransch blev fem. Sammanlagt deltog alltså totalt 21 kvinnor och 12 män i Eivor & Mai.

Metoder som använts i projektet i syfte att bidra till praktiskt jämställdhetsarbete

Projekt Eivor & Mai har som ett av sina huvudsyften att undersöka och utveckla hur man kan arbeta både enkönat och könsblandat i förändringsprojekt för att uppnå goda resultat. Bakgrunden till projektet är att vi vill komma ifrån den enkla modell som säger att antingen arbetar man enkönat eller så har man övergivit denna metod för att arbeta könsblandat. Utifrån tidigare forskning, både egen och andras, har vi sett för- och nackdelar med båda metoderna.

Utmaningen i Eivor & Mai är att ta vara på fördelar och lära mer om hur man kan hantera de nackdelar som uppstår i processen, både med metoden enkönade grupper och metoden könsblandade grupper. Vi har dessutom lagt till en dimension i metoden, som vi kallar spegling i en annan bransch. Den innebär att vi har två branscher, materialforskning och filmindustri, som får mötas utifrån projektets struktur med fem träffar där grupperna kombineras på flera sätt. Samtliga träffar hade en interaktiv och processtyrd utformning, vilket innebär att kunskapsinhämtning varvas med övningar där reflektion och diskussion står i centrum. Deltagarnas engagemang och intresse har ett inflytande över hur dagens innehåll och form utformas, även om detta ställs i samband med en grundstruktur som är utformad av projektledningen. Så här ser strukturen ut:

TRÄFF	GRUPPSAMMANSÄTTNING	INPUT KUNSKAP	ÖVNING	ÖVRIGT
1	Enskilda grupper	Genus och organisation Diskriminering och homosocialitet Väsen/villkor	Reflektioner i grupp Vad vill du göra till nästa gång?	Inledande presentationer och vad har lockat deltagarna till E&M
2	Enskilda grupper	Antalets betydelse Homosocialitet, heterosocialitet Norm/avvikare	Vad är problemen? Hinder? Maktbaser?	Uppföljning av övning i träff 1
3	Branschblandat och enkönat	Spegling och feedback Hjälpande spegelteam	Vilka frågor vill vi ha hjälp med av den andra branschen?	Problembild från tidigare övningar utgör grund för de frågor som formuleras
4	Könsblandat och branschspecifikt	Det enkönade samtalet; reflektion, aktivt lyssnande, meta reflektion	Vad vill vi berätta? Vad vill vi utveckla tillsammans?	Genomgång av de verktyg som använts i övningar, bl.a. betydelsen av likhet/olikhet i grupper
5	Alla grupper samtidigt	Sammanställning förändringsidéer: Dokument, Event, Förändringsaktör, Samtal i nätverk, Dilemma, Nya projekt	Vidare-utveckling av idéer utifrån energi och intresse	Avslutande reflektioner om projektet och om metoderna

Styrkor och svagheter i metoderna för möjligheten att bidra till praktiskt jämställdhetsarbete

Styrkorna i metoderna är att de fungerade inspirerande och stödjande i arbetet med problemanalys och utformandet av förändringsinitiativ. Deltagarna upplevde att de olika gruppsammansättningarna fyllde olika funktioner, och att de följde väl i tiden för hur processen i projektet såg ut. Att arbeta i enkönade grupper bidrog till att skapa trygghet, öppenhet i åsikter och tid att formulera sig. Att arbeta i könsblandade grupper bidrog till insikter och utbyte av erfarenheter samt upplevdes som ett nödvändigt steg för förändring. Att arbeta branschblandat bidrog till aha-upplevelser om ojämställdhet och jämställdhet generellt samt till nya insikter både om den egna och andra branschen. Att kombinera kunskaper om genus och organisation med reflektionsövningar i olika gruppsammansättningar bidrog till ett mer initierat och handlingsinriktat förändringsarbete. Svagheter i metoderna hängde alla samman med tidsbristen. Rekryteringen av män hade behövt pågå under en längre tid för att skapa något större grupper.

För att deltagarna, i synnerhet männen, skulle ha prioriterat projekttreffarna i högre utsträckning hade det varit mer effektivt med träffar i form av internat under flera dagar vid några få tillfällen. Tidsbristen har också medfört att en önskad och nödvändig uppföljning av projektet och dess olika initiativ och förändringsidéer inte finns planerad eller finansierad.

De jämställdhetspolitiska mål som projektet mötet

Makt och inflytande: Temat om makt och inflytande är hela tiden närvarande i Eivor & Mai. I de föreläsningar som ingår i projektet finns teorier om kön och makt med, och i de övningar som grupperna har genomfört som handlar om problem och hinder i branscherna är också uttalat fokuserade på hur dessa är relaterade till maktbaser i branschen. Rekryteringen till projektet har också en tydlig koppling till makt eftersom deltagarna har valt att vara med utifrån premissen att de kan påverka. I de förslag till förändring som arbetats fram har alltid maktspekten tagits med, i frågor om vem eller vilka som kan medverka till en specifik förändring. Här finns en ganska stor överensstämmelse mellan hur män och kvinnor uppfattar ojämställdheten.

Ekonomisk jämställdhet: En stor del av de problem som diskuterats handlar om tilldelning av medel, och hur den processen är könsmärkt inom branscherna. De ekonomiska aspekterna har varit en ständigt närvarande fråga i såväl problembild som lösningar. Även här finns stor överensstämmelse mellan mäns och kvinnors uppfattningar.

Omsorgsarbetet: Dessa frågor har funnit med i projektet genom det sätt man har kritiskt granskat arbetsvillkoren i branscherna, t ex när det gäller arbetstider, möjlighet till flexibilitet och skapandet av meriter. En fråga som varit särskilt i centrum relaterat till omsorgsarbete i hemmet är frågan om de höga (högre) kraven på kvinnors prestationer. Det finns en stor oro bland kvinnorna i båda branscherna för hur kvinnor ska orka prestera mer än män, både på arbetet och privat, för att kunna delta i konkurrensen. Denna oro delas inte av männen.

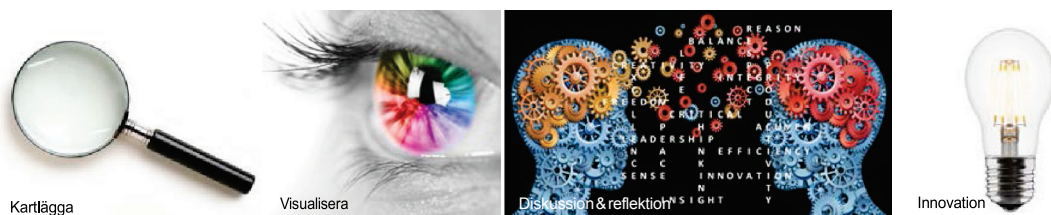
Våld mot kvinnor: Diskriminering i form av kränkningar, osynliggörande och förminskande förhållningssätt upplevs som mer eller mindre hotfulla i vardagen och begränsande i karriären av kvinnor i båda branscherna. Inte heller denna ojämställdhet upplevs som ett tydligt problem av männen.

Behov av vidareutveckling av praktiskt jämställdhetsarbete kopplat till de jämställdhetspolitiska målen

Vi skulle gärna vilja vidareutveckla resultaten från Eivor & Mai på följande sätt:

- 1 Uppföljning av effekter från projektet i form av ökad jämställdhet eller hinder på en ny nivå. Detta handlar främst om makt och inflytande, samt ekonomisk jämställdhet.
- 2 Utforskande av hur metoderna i projektet kan föras över till dels andra branscher och dels till andra kategorier. Samtliga jämställdhetspolitiska mål är intressanta.
- 3 Vi skulle särskilt vilja vidareutveckla de skillnader som visats i våra resultat när det gäller kvinnors respektive mäns uppfattning om ojämställdhet i relation till de jämställdhetspolitiska målen. Vi finner en större överensstämmelse mellan kvinnor och män när det handlar om uppfattningar om ojämställdhet i makt och inflytande samt ekonomi, än när det gäller motsvarande uppfattningar om omsorgsarbete, hälsa och våld mot kvinnor.

ORIGO – Design som aktör för genusmedveten förändring och innovation



Introduktion

Forskning har länge pekat på ett behov av metodutveckling för att förändra etablerade könsordningar, och för att omsätta genusperspektiv i praktisk handling. I projektet Origo – design som aktör för genusmedveten förändring och innovation har en helt ny metod för praktiskt jämställdhetsarbete testats och vetenskapligt utvärderats. I metoden har normkritisk design en central roll. Normkritisk design handlar om att kritisera normer på ett visuellt sätt. Kärnan i metoden är att skapa diskussionsobjekt som materialiserar frågor, idéer, ideal, värderingar och hinder kopplat till genus och jämställdhet. Forskargruppen som har utvecklat, testat och analyserat metoden har sin bakgrund i samhällsvetenskaplig forskning och designforskning och kommer från Högskolan i Halmstad och Kungliga tekniska högskolan. Metoden har testats i två miljöer – Hälsoveteknikcentrum Halland (HCH) och Södertörns brandförsvarsförbund.

Behov av nya metoder

I båda de miljöer där metoden testats har det av olika skäl uttryckts ett intresse och behov av att arbeta med genus- och jämställdhetsfrågor på nya sätt. Hälsoveteknikcentrum Halland är en verksamhet som arbetar med produkt- och tjänsteutveckling tillsammans med forskare, näringsliv, vård- och omsorgsorganisationer. HCH har arbetat aktivt med jämställdhetsfrågor, framförallt genom kompetenshöjande insatser. Men medarbetarna upplevde ett glapp mellan genusvetenskapliga teorier och kunskaper och dess betydelse för den egna verksamheten. Det fanns därför ett uttalat intresse och behov av att delta i ett jämställdhetsarbete för att lyfta genusperspektivet inom hälsoveteknikområdet på nya sätt. Södertörns brandförsvarsförbund har, liksom många andra brandförsvarsförbund, arbetat med en rad jämställdhetshöjande insatser under de senaste decennierna. Det har bland annat handlat om att öka rekryteringen av kvinnliga brandmän, förbättra arbetsvillkor och att skapa inkluderande arbetsmiljöer. Aktuell forskning och statistik visar emellertid att brandmannayrket fortfarande är starkt maskulint kodat, att arbetsvillkoren ser olika ut för kvinnor och män samt att andelen heltidsarbetande kvinnor i yrket ligger under fem procent. Engagemanget för att ta nya grepp om jämställdhetsfrågorna är dock stort. Södertörns brandförsvarsförbund uttryckte därför ett intresse av att ingå i ett projekt där en ny metod för jämställdhetsarbete skulle provas.

Normkritisk design – att synliggöra och ifrågasätta normer

Metoden som har testats och utvärderats kan beskrivas i fyra steg: Kartlägga, visualisera, diskussion och reflektion samt innovation.

I det första steget handlar det om att kartlägga den organisation, bransch, yrke eller område som metoden tillämpas i. Detta görs genom observationer och intervjuer. Tidigare forskning och aktuell samhälls- debatt (i t ex tv, radio, tidningar och sociala medier) beaktas också. Allt material analyseras sedan utifrån ett genusperspektiv. Efter analysen tar själva designprocessen vid. I det här steget av metoden avgränsas de normer, problem, hinder och/eller utmaningar som uppmärksammats i den första delen. Därefter visualiseras och materialiseras dessa genom normkritisk design. Istället för att presentera analysen och resultaten av kartläggningen i form av text, statistik eller liknande så tas alltså fysiska ting fram. I det tredje steget så visas dessa designkoncept (som ska ses som diskussionsobjektet) upp i den kontext där kartläggningen gjorts. Diskussion och reflektion sker i grupp men även uppföljande samtal med individer, ledning med flera. Diskussioner och reflektioner leder till ökad genusmedvetenhet och incitament för vidare förändringsinsatser. Steg tre i metoden ligger också till grund för ett eventuellt ytterligare steg – innovation. Tillämpningen av metoden har pekat på att steget från reflektion till innovation inte är särskilt stort när det handlar om de normkritiska designkoncepten. Det tredje steget har visat att det finns ett intresse för att gå vidare med vissa av designkoncepten, göra dessa mer lösningsorienterade och realiserbara.

Androstolen



Kopplat till Hälsoteknikcentrum designades en stol för allmän- och prostataundersökning för män, kallad för Androstolen. För många kvinnor är gynstolen förknippad med starkt obehag. Med Androstolen, som är designad för män utifrån kvinnors upplevelser av gynstolen, skiftar vi perspektiv. Androstolen är designad för att diskutera våra föreställningar om kvinnor och män när det handlar om kroppar, hälsa, medicinska produkter och undersökningar. Skulle samma utlämnande situation accepteras om patientgruppen vore män? Androstolen sätter också fokus på frånvaron av specialistvård gällande mäns reproduktiva hälsa.

Fysisk styrka, kropp och sexualitet i brandförsvaret

Kopplat till brandförsvaret togs tre designkoncept fram för att visualisera hindrande normer för jämställdhet i relation till föreställningar om fysisk styrka, kropp och sexualitet. Designkoncepten resulterade i en skydds- topp, ett brandlås och ett återhämtningsrum.

Skyddstoppen



Idag upplever många i brandförsvaret att den standardiserade uniformen inte passar deras kroppar. Uniformen utgår från en manlig norm och genom detta har vissa behov förbisetts. Behov som inte ses som en del av skyddsutrustningen är bland annat att skydda bröst och bröstvårtor men också behov av att skydda den inre hälsan. För att möta dessa behov har en skyddstopp designats för såväl män som kvinnor. Den är konstruerad för att skydda bröst men även för att skydda den inre hälsan genom integrerad hälsoteknik för att motverka onödigt risktagande. Skyddstoppen markerar också gemenskap, alla ses likvärdiga även när uttryckningsstället tas av. Skyddstoppen är designad för att diskutera hur vi ser på kroppar och hur den manliga normen berör både män och kvinnors kroppar, om än på olika sätt.

Brandlåset



Idag finns en oro kring att en ökad jämställdhet inom brandförsvaret skulle sänka kvalitén på det arbete som utförs. Kvinnor blir ifrågasatta utifrån om de har den fysisk styrka som antas krävas för vissa arbetsmoment. Man tenderar alltså att ifrågasätta de som utför momenten än hur momenten utförs. För att minimera de risker som finns när man förlitar sig på fysisk styrka och för att exempelvis säkerställa att det går att komma in i en dörr på kortast tänkbara tid har brandlåset designats. Brandlåset monteras på dörrrens ordinarie lås och känner, genom brandvarnaren och olika sensorer, av värme-, rök- och gasutveckling i hemmet. När gränsvärden nås går låset upp vilket möjliggör för räddningstjänsten att enkelt komma in. Brandlåset är designat för att diskutera vilka möjligheter som finns att hitta lösningar om vi tänker bortom den norm som länge präglade brandmannayrket och hur arbetet organiseras.

Återhämtningsrummet



Idag finns det separata omklädningsrum för kvinnor och män på de flesta brandstationer. Fortfarande finns ganska få kvinnliga brandmän och då en hel del tid spenderas i omklädningsrummet såväl efter träning som efter räddningsinsats så betyder det att kvinnor går miste om gemenskap och samtal som är viktiga för återhämtning efter utryckning. Samtidigt odlas ibland en machokultur i männens omklädningsrum som bland annat präglas av homofoba och exkluderande uttalanden om vissa män. I designkonceptet återhämtningsrummet understryks vikten av att vi alla är människor med samma behov av att vara en del av den gemenskap som man arbetar i oavsett kön eller sexualitet. I konceptet placeras omklädningskuber, stora nog för att duscha och byta om i, i ett enda rum. Man skyler sin kropp, men båsen är öppna upptill för att möjliggöra samtal mellan alla. Återhämtningsrummet är designat för att diskutera vad som händer när vi tänker förbi grupperna män och kvinnor, vilka andra grupper som ofta förbises, och om vi överhuvudtaget ska tänka i termer av grupper?

Styrkor och utmaningar

Vetenskapligt baserade uppföljningar (intervjuer och observationer) har gjorts av metoden, vilka bl a har presenterats vid konferenser, i vetenskapliga artiklar och i en forskningshandbok på temat genus och innovation. I dessa har följande konstaterats när det gäller metodens styrkor:

- Metoden bidrar till att göra det som upplevs abstrakt (t ex normer och genusrelaterade frågor) mer konkret. Medarbetarna i de miljöer där metoden testats menar att de genom koncepten bättre förstår vad ett genusperspektiv på och i den egna verksamheten kan innebära än vad de gjort genom tidigare jämställdhets- satsningar.
- Metoden bidrar till att öka genusmedvetenheten och att tänka bortom existerande lösningar genom att vända upp och ned på invanda mönster och tankegångar.
- Det finns ett värde i att arbeta med ting i praktiskt jämställdhetsarbete då den fysiska gestaltningen och den fysiska närvaron av tingen upplevs som något man måste ta ställning kring och förhålla sig till.
- Metoden har en generaliserbarhet, det vill säga den kan tillämpas i olika miljöer och kontexter genom att utgångspunkt tas i metodens fyra steg.
- Av vissa har metoden och designkoncepten uppfattats som provocerande. Metoden bygger på en grund- tanke om att provokation ger tankar om alternativ. En förändring av genus- mönster såväl som innovation kräver en förändring i grunden av gamla normer, ideal och värderingar, vilket kan uppfattas provocerande. Idéer som uppfattas som passande och logiska kan förvisso bidra till vissa förbättringar, men de blir sällan banbrytande innovationer. Därför är normkritisk design ett värdefullt verktyg såväl i praktiskt jämställdhetsarbete och i innovationsprocesser.
- Metoden och designkoncepten har visat sig ha stor spridningspotential att nå utanför akademien, till exempel genom olika medier, då design som bildspråk kan agera som ett starkt komplement till den akademiska texten. Spridningen gynnar praktiskt jämställdhetsarbete på ett generellt plan

I nuläget har också följande utmaning framförallt kunnat konstateras:

- Metoden är tids- och resurskrävande och kräver specifika kompetenser då flera olika aktörer kan komma att involveras. Utöver genusvetenskaplig kompetens och kunskap om förändringsarbete krävs framförallt normkritisk designkompetens. Detta är ett fält

på stark frammarsch men ännu i sin linda. Relativt få har denna vetenskapliga kompetens.

De jämställdhetspolitiska målen

Då metoden har en generaliserbarhet kan den som en metod för praktiskt jämställdhetsarbete ha bäring på flera aspekter av de jämställdhetspolitiska målen, det beror på i vilket sammanhang den tillämpas. Med designkoncepten som presenterats ovan har t.ex. fokus kunnat sättas på ett ifrågasättande av hur beslut fattas, vem som har tolkningsföreträde när det gäller att definiera behov (relaterar till t ex Androstolen och uniformen/skyddstoppen till exempel). På ett visuellt sätt väcks frågor kring hur kompetens definieras och efterfrågas samt vilka konsekvenser detta får för arbetsvillkor och status för kvinnor och män. Med koncepten och metoden tangeras därmed frågor som rör det jämställdhetspolitiska målet om jämn fördelning av makt och inflytande. Makt och inflytande över beslut, tankar och föreställningar. Med stöd i metoden har och normer kring vem som antas kunna utföra brandmannayrket bäst (män) och vilka konsekvenser det här för med sig. Väldigt få kvinnor arbetar som brandmän idag och många kvinnor ifrågasätts utifrån lämplighet, fysisk styrka och kompetens. Av vikt för att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet och självständighet så understryks i politiken att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i arbetslivet och i fråga om utbildning som hänger samman med hur arbetsmarknaden ser ut. Här bedöms metoden kunna bidra till att synliggöra och höja medvetenheten kring de normer som gör att arbetsvillkoren och förutsättningarna faktiskt inte ser likadana ut. Tillämpas metoden i andra kontexter är bedömningen att den även kan adressera de jämställdhetspolitiska målen som rör det oavlönade hemarbetet och mäns våld mot kvinnor.

Vidareutveckling

Utifrån projektet Origos erfarenheter och resultat är bedömningen att:

- Resurser behöver avsättas för att kunna pröva metoder i längre projektperioder, framförallt för att kunna följa och studera de långsiktiga och hållbara effekterna av det praktiska jämställdhetsarbetet.
- Tvärdisciplinära forsknings- och utvecklingsprojekt behöver stödjas och uppmuntras – jämställdhetsfrågor är komplexa och kräver därför breda och nyskapande ansatser.
- Den offentliga debatten om sambanden mellan praktiskt jämställdhetsarbete och möjligheter till innovation behöver stimuleras.

Kontakt

- Anna Isaksson, projektledare, Fil dr sociologi, Högskolan i Halmstad, anna.isaksson@hh.se
- Karin Ehrnberger, industridesigner, doktorand Genus och Design, KTH, karineh@kth.se
- Camilla Andersson, arkitekt, MFA arkitektur, KTH, camillaa@kth.se
- Emma Börjesson, projektkoordinator, Fil kand statsvetenskap, Högskolan i Halmstad, emma.borjesson@hh.se

Implementering av metod för jämställdhetskonnekvensbedömning (JKB) i svensk transportinfrastrukturplanering

Jämställdhet är inte ett prioriterat mål i regional transportplanering idag. Det finns en rad barriärer som behöver överbryggas, i form av tydligare direktiv och redskap från Trafikverket och Regeringen men också tillgång till kompetensutveckling för planerare. Det visar nyligen genomförd forskning om hur regional transportinfrastrukturplanering förhåller sig till och hanterar frågor om jämställdhet. Forskningsprojektet² handlar om att utveckla former för hur jämställdhet kan integreras i länstransportplaneringen, bland annat genom att introducera en modell eller snarare procedur, som bidrar till förverkligande av målet om ett jämställt transportsystem.

Transportsystemet har potentialen att som facilitator bidra till ökad jämställdhet mellan män och kvinnor i samhället och därför är det viktigt att man snarast försöker överbrygga de barriärer som finns. Det saknas exempelvis utbildning för transportplanerare, i att hantera jämställdhet och andra sociala aspekter. Transportplanerare upplever också att de saknar riktlinjer från ledningen.

Som tidigare forskning om implementering av jämställdhet i verksamhetsutvecklande syfte också visat, behövs det tydliga direktiv och en engagerad ledning.³ Vidare behöver man, inom planeringsorganisationerna, arbeta med kompetens inom jämställdhet. Kompetensen kan delas upp i två delar: dels enskilda experter som kan genus och jämställdhet, dels den generella jämställdhetskompentens som behövs inom projektgruppen som arbetar med att ta fram transportplanerna. Det räcker alltså inte med den modell för jämställdhetskonnekvensbedömning (JKB) som forskningsprojektet föreslår. Organisationen måste arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering. Detta innebär att en förändringsprocess måste inledas. Regionerna behöver alltså förstå att de ger sig in i en förändringsprocess.

Modellen som legat till grund för arbetet i projektet benämns jämställdhetskonnekvensbedömning (JKB) och har likheter med den redan väl etablerade proceduren för att konnekvensbedöma miljöaspekter (MKB) och den ännu inte lika etablerade proceduren för sociala konnekvensbedömningar (SKB).⁴

Projektet har byggt på fallstudier av hur två regioner; Dalarna och Västra Götaland, arbetar med länsövergripande transportplanering.

² Forskningsprojektet har genomförts i det nationella kompetenscentret för kollektivtrafik K2:s regi, av forskare vid VTI, WSP och Malmö högskola. Projektet finansieras inom programmet *Behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet*, av Vinnova i samråd med Vetenskapsrådet.

³ Lindberg, K. (2011). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur. Jfr. Swedberg, W. (2013). *Ett (o)jämställt transportsystem i gränslandet mellan politik och rätt – en genusrättsvetenskaplig studie av rättslig styrning för jämställdhet inom vissa samhällsområden*. Göteborgs handelshögskola, avd. för juridik.

⁴ Jfr. Faith-Ell, C. & Levin, L. (2013). *Kön i trafiken. Jämställdhet i kommunal transportplanering*. Stockholm: SKL, Sveriges Kommuner och Landsting.

Samproduktion eller med en mer vetenskaplig term ett transdisciplinärt arbetssätt⁵, har genomsyrat projektet. Det innebär att forskare har arbetat tillsammans med planerare i regionerna. I följande avsnitt görs en kort sammanfattning av syfte och upplägg för forskningsprojektet Implementering av metod för jämställdhets- konsekvensbedömning (JKB) i svensk transportinfrastrukturplanering som inleddes år 2013 och avslutades hösten 2015.

Att arbeta med jämställdhet i regional transportplanering

Syftet med projektet var att vidareutveckla och testa en modell för Jämställdhetskonsekvensbedömning (JKB) som föreslås i rapporten *Kön i Trafiken*.⁶ Vidare syftade projektet till att kartlägga kunskapsutvecklingsbehov (om genus och jämställdhet) och att utforma en högskolebaserad fortbildningskurs i JKB för yrkesverksamma inom transportplaneringen.

Projektet utgick från de transportpolitiska målen om jämställdhet och de nationella jämställdhetsmålen.

Särskilt lades fokus på de jämställdhetspolitiska målen om ekonomisk jämställdhet samt jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet eftersom dessa mål visat sig extra svåra att verksamhetsanpassa i transportplaneringen. Tidigare forskning visar att målen om ekonomisk jämställdhet och jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, kan hanteras bäst i tidiga skeden av planeringen och att dessa mål har stor betydelse på en övergripande nivå när platser för sysselsättning, utbildning och försörjning knyts ihop med platser för boende och andra aktiviteter i människors vardagsliv.⁷ Det innebär till exempel satsningar på regionala pendlingsstråk, att transportlösningar integreras i regionala utvecklingsmål och arbetet med att förstärka medborgarnas tillgång till nya arbetsmarknadsregioner (regionförstoring). Tidigare forskning visar också att ökad pendling gynnar mäns karriärutveckling i högre utsträckning och att kvinnor som grupp, har svårare att dra nytta av regionförstoringens fördelar.⁸

Vart fjärde–femte år utformas en länstransportplan för var och en av de 20 regionerna i Sverige. Dessa planer ligger till grund för satsningar inom transportområdet för 10–15 år framåt i tiden. Planerna används vid prioriteringar av större satsningar på såväl nationell, regional och lokal nivå. Det är således ett viktigt övergripande arbete som utförs av regionerna.

⁵ Hirsch Hadorn, G., Bradley, D., Pohl, C., Rist, S. & Wiesmann, U. (2006). Implications of transdisciplinarity for sustainability research. *Ecological Economics*, 60(1), 119-128.

⁶ Faith-Ell & Levin (2013).

⁷ Aretun, Å., Levin, L. & Faith-Ell, C. (2010). Förslag till arbetsmodell för jämställd infrastrukturplanering. Linköping/ Stockholm: VTI/ WSP. Faith-Ell, C. & Levin, L. (2012). Jämställdhet och genus i infrastrukturplanering – en studie av tillämpningen inom järnvägsplaneringen. Linköping/ Stockholm: VTI/ WSP. Levin, L. & Faith-Ell, C. (2011). Genusperspektiv på utvecklingen av kollektivtrafik. Hållbar jämställdhet vid planeringen av framtidens kollektivtrafik i Malmö. Linköping/ Stockholm: VTI/ WSP.

⁸ Lindqvist Scholten, C., & Jönsson, S. (2010). *Påbjuden valfrihet? Om långpendlares och arbetsgivares förhållningssätt till regionförstoringens effekter*. Linnéuniversitetet, Institutionen för samhällsvetenskaper.

Det transportpolitiska funktionsmålet – tillgänglighet

"Transportsystemets utformning, funktion och användning ska medverka till att ge alla en grundläggande tillgänglighet med god kvalitet och användbarhet samt bidra till utvecklingskraft i hela landet. Transportsystemet ska vara jämställt, det vill säga likvärdigt svara mot kvinnors respektive mäns transportbehov."

Prop. 2008/09:35

De nationella jämställdhetsmålen

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Forskningsprojektet var uppdelat i fem arbetspaket, där forskare och planerare arbetade tillsammans. Inledningsvis analyserade forskarna hur jämställdhet beaktats i de två senaste länstransportplanerna och i fokusgrupper och arbetsmöten tillsammans med planerarna diskuterades vilken bäring jämställdhet har på regional transportplanering. Dessa analyser och diskussioner låg sedan till grund för två arbetspaket med ytterligare arbetsmöten där ett antal arbetsmoment testades med syfte att vidareutveckla en arbetsmodell för jämställdhetskonsekvensbedömning. Arbetet genomfördes utifrån en programteoretisk ansats.⁹ Programteori kan användas i transdisciplinära projekt som bygger på samverkan mellan forskning och praktik, vilket liknar aktionsforskning.¹⁰ Utgångspunkten är att de som medverkar i projektet har expertkunskaper om den verksamhet som ska utvärderas och att forskarna bistår med vetenskapliga metoder, begrepp och perspektiv, för att på så sätt öka förståelsen samt förbättra och påverka utfallet av projektet.

Genom att arbeta programteoretiskt ökar möjligheterna att producera kunskap som återkopplas till medverkande organisationer under tiden som arbetet pågår och för att värdet och betydelsen av det som utvärderas görs mer åtkomligt för de medverkande i projektet.¹¹ Arbetet i föreliggande projekt har fokuserat på forskning och på att försöka åskådliggöra och att (som den programteoretiska metoden erbjuder) också fokusera processen, inte enbart resultaten. Vidare kartlades ett kunskapsutvecklingsbehov vilket sedan legat till grund för förslag till en universitets- och högskolebaserad kurs i genus och jämställdhet för transportplanerare.

Analysen av inledande arbetsmöten visar att planerarna i betydande utsträckning saknade tillgång till professionaliserade kunskaper och färdigheter, för att på egen hand kunna starta ett

⁹ Karlsson, O. (1999). Utvärdering - mer än metod: Tankar och synsätt i utvärderingsforskning: En översikt. Stockholm: Svenska kommunförbundet. Donaldson, S. I (2007). Program Theory-Driven Evaluation Science. Strategies and Applications. London & New York: Psychology Press.

¹⁰ Se t ex. Johannisson, B., Gunnarsson, E. & Stjernberg T. (red). Gemensamt kunskapande: den interaktiva forskningens praktik. Växjö University Press

¹¹ Donaldson, 2007, s. 9.

utvecklingsarbete. Svårigheter som uppstod kring testning och vidareutveckling av modellen handlade delvis om brist på kompetens i hur kunskap om genus kan omvandlas till operativa färdigheter: Vad är det för data som behövs? Hur ska data analyseras? Vad är det för konkreta frågor som analysen ska besvara? Kräver jämställdhet att man frångår praxis att bygga på beräkningar och prognoser, till förmån för en mer målstyrd planering? Det visade sig att mycket av de data som finns inte är tillgänglig för analys på regional nivå. Man saknar också könsuppdeltad statistik på regional nivå över pendlingsmönster, resmönster uppdelat på delresor och tillgänglighetskartor som omfattar flera transportslag, det vill säga ett hela-resan-perspektiv. Resursbrist i form av expertkunskaper och tid är andra aspekter som framkom. Under projekt-tiden har en del av dessa brister kunnat överbryggas i och med att kunskaperna har ökat och jämställdhet har kommit på agendan i de två fallstudieregionerna men det kvarstår saker att göra inför arbetet med den nya länstransportplanen. Utöver dessa båda regioner finns 18 regioner som inte har ingått i projektet och som i varierande omfattning hanterar jämställdhet i planeringen. Således, arbetet behöver vidareutvecklas mot kartläggning av alla regioner och planerna bör uppdateras så att de svarar mot transportpolitikens jämställdhetsmål.

Slutligen, det som planerarna själva främst framförde som ett hinder mot att aktivt arbeta med jämställdhets- integrering var bristen på tydliga riktlinjer, i direktiven för länstransportplanerna.

Publikationer i projektet

Levin, L., Faith-Ell, C., Lindkvist Scholten, C., Aretun, Å., Halling, J. & Thoresson, T. (2015).

Att integrera jämställdhet i länstransportplanering: Slutredovisning av forskningsprojektet Implementering av metod för jämställdhetskonsekvens- bedömning (JKB) i svensk transportinfrastrukturplanering. Bilagor: fyra arbetsrapporter.

Halling, J. et al. (2015/2016). Nya perspektiv på transportplanering – en handbok om jämställdhetskonsekvensbedömning av transportplaner.

Vetenskapliga artiklar för publicering 2016/2017

Discourse analysis, members' categorisation, what's brought in the discussion by members/participants themselves? Gender Impact Assessment in Swedish Infrastructure Planning

Gender mainstreaming in Swedish infrastructure planning

Finding ways for gender equality implementation in strategic transport planning. Collaborative research method for gender equality in transport planning

Educating Transport planners for/in Gender Equity? Reflections from a Swedish Case Study

Metoder Mot Motstånd, 3M

Koordinator: Karlstads universitet

Projektleddare: Sophie Linghag

Projektmedlemmar: Eva Amundsdotter, Mathias Ericson, Ulrika Jansson och Cecilia Nahnfeldt

I detta projekt har metoder, strategier, utvecklats för att bemöta motstånd som arbetet med jämställdhet ofta väcker, för att skapa förutsättningar för att komma vidare i jämställdhetsarbetet. Utgångspunkten är att problem med att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i samhället kvarstår trots utveckling och beprövning av en mängd metoder för praktiskt jämställdhetsarbete i organisationer och verksamheter. I Metoder Mot Motstånd har genusforskare arbetat i grupprocesser tillsammans med förändringsaktörer, jämställdhetsstrateger, chefer och medarbetare, från tre parter i Räddningstjänsten, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB och Sveriges kommuner och landsting, SKL, för att utveckla kunskap och metoder som stärker förutsättningar att identifiera och hantera motstånd. Nedan beskrivs hur projektet har bidragit till uppdraget via utlysningen samt att förslag ges på fortsatta insatser/forskning utifrån de resultat vi har från detta projekt.

Vilka metoder har använts i projektet i syfte att bidra till utveckling för praktiskt jämställdhetsarbete?

I projektet har vi använt metoder dels för *utveckling* av metoder mot motstånd och dels för *spridning* av kunskaper om metoder mot motstånd, vilka alla kan bidra till utveckling av praktiskt jämställdhetsarbete. Metoderna som använts för att utveckla metoder mot motstånd utgörs av design av en workshop-serie, forumteater och en konceptualisering i en modell av relationer mellan olika former av motstånd och strategier för att bemöta motstånd. Modellen kan fungera som ett stöd i förändringsarbete.

Design av en workshop-serie med tre träffar

Utifrån kunskaper om interaktivt förändringsarbete och forskning om motstånd mot jämställdhetsarbete utvecklades ett upplägg för en workshop-serie med tre träffar och med mellanliggande uppgifter, som syftade till att deltagare från parterna och genusforskarna tillsammans skulle utforska motstånd och strategier för att bemöta motstånd. I workshopsserien arbetade vi forskare med deltagarna från varje part separat. Det innebar för oss forskare ett möte med tre skiftande kontexter vilket fick betydelser i arbetet och för hur processerna utvecklades. Vi anser att workshop-upplägget därför fungerade mycket bra och kan användas av andra i syfte att utforska motstånd och strategier i ett visst specifikt sammanhang. En närmare beskrivning av hur vi arbetade i workshops finns i metodboken som utvecklades och skrevs inom projektet, *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete* (2015).

Forumteater

Vi den andra workshopträffen återkopplade forskarna med teman från första träffen och möjliga situationer valdes för att utforskas vidare. Deltagarna gestaltade olika situationer och utforskade olika handlingsalternativ för att möta motstånd. Metoden som användes var forumspel (Boal 1979), där etiken är att stoppa förtryck. I spelen görs en överenskommelse om vem som är utsatt och den personen byter en sedan ut för att pröva olika handlingar i situationen. Några exempel på teman som valdes för spel i grupperna var *Vad är problemet (ojämställdhet)*, en situation

som utspelar sig i fikarummet och motstånd riktar sig mot jämställdhetsarbetaren, *En rekryteringssituation* där motstånd riktas mot genusmedveten rekrytering, *Ett möte i kommunledningen* där situationen utgörs av att jämställdhetsarbetaren ska diskutera prioriteringar, *ett möte på tu man hand med chef* för att få resurser till jämställdhetsarbete och *ett arbetsplatsmöte* där en person ska berätta om ett jämställdhetsprojekt. Med jämna mellanrum gick processledaren in och ställde frågor.

Konceptualisering - modell

Något vi insett när vi lyssnat på och följt deltagarna genom workshoparna och deras arbete med reflektioner däremellan, är att de är inbegripna i ett arbete med att skifta maktrelationer, att skapa nya lägen och att det är ett ständigt nötande. Genom att betona komplexitet och ständiga växlingar kunde vi lyfta fram att det är de ständiga växlingarna och förmågan att hantera ambivalens som är potential för att skapa förskjutningar. Även om det ofta finns en önskan om att finna *en* metod som slutligen bryter igenom motståndet, har analysarbetet återkommande gett insikt om att det *snarare är fråga om en ständig förhandling och skapande av möjliga förskjutningar*. Analyser och diskussioner gav upphov till att vi utvecklade en modell som synliggör olika former av makt i motstånd och strategier, nämligen *repressiva, reglerande och pastorala*. Modellen visar hur de olika formerna av makt sätter ramar för vilka strategier som används för att bemöta motstånd. Modellen finns beskriven i metodboken *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete* (2015). Modellen möjliggör således inte bara att synliggöra olika former av motstånd, utan också att diskutera handlingsalternativ, dvs. strategier, för att möta motstånd. Modellen blev användbar för att kunna sortera i både former av motstånd och strategier som användes för att bemöta detta motstånd. Men den blev även användbar för förändringsaktörerna för att analysera sin förmåga att växla strategi utifrån bedömningar av vad som fungerar i olika situationer eller för att nå fram till olika personer. De kunde också skönja mönster i hur deras handlingar skapade ramar för det fortsatta motståndet. Det blev vidare tydligt hur de genom att växla strategier kunde locka fram, framkalla motstånd och göra det tydligare, för att på så sätt skapa lärande om motståndets logiker och institutionalisering i de miljöer de arbetade. Vi anser att modellen skulle kunna vara användbar även vid förändringsarbete av annat slag än jämställdhet, som ett sätt att sortera och lägga märke till det relationella i såväl motståndsuttryck som i strategier. För att förstå förändring kan modellen fungera som ett analytiskt verktyg i att synliggöra hur aktörer är indragna i komplexa maktrelationer som är beständiga just genom flöden och orienteringar av praktiker som de återskapas genom. Genom att exempelvis koppla ihop motståndsuttryck i ett bestämt sammanhang med valda strategier, kan det bidra till att lägga märke till en organisations normer och vilka svar och bemötanden som verkar mest möjliga i det sammanhanget. Det kan ge stöd åt att få syn på gränser för handlingsutrymme och vilka berättelser som får eller inte får plats om vad som är möjligt, önskvärt eller inte.

Metoderna som har använts för *spridning* av kunskaper om metoder mot motstånd utgörs av en app-prototyp, ett Value Creation Forum, en metodbok, en vetenskaplig artikel och presentationer vid konferenser och seminarier.

App-prototyp

Inom projektet utvecklades tillsammans med Interactive Institute Swedish ICT AB, en prototyp och demonstrator av en mobil applikation ("app") för att träna på att möta och hantera motstånd mot jämställdhetsarbete. Appen bygger på att användaren presenteras ett scenario, en berättelse, tillsammans med ett antal alternativa handlingsalternativ, på detta scenario. Beroende på användarens val presenteras ett nytt scenario med tillhörande alternativa valmöjligheter. Detta pågår i ett antal steg. Genom medvetna val, bortval och vägval, kan användaren interagera i/med berättelseexemplet. Berättelserna gestaltas med antingen text, animation eller scenariofilm. Berättelser och valmöjligheter grundas på datamaterial som skapats inom projektet. Prototypen visar på appens potential och möjligheter till vidareutveckling och realisering.

Value Creation Forum – Värdeskapandeforum

För att stärka den utvecklade app-prototypens värdeerbjudande har vi genomfört ett s.k. Värdeskapandeforum. Värdeskapandeforum, Value Creation Forum, har under 40 års tid utvecklats och använts av Stanford Research Institute som ett effektivt verktyg för att öka värdet av innovativa idéer. Karlstads universitet har sedan ett par år tillbaka använt metoden för att se till att kunskaper och idéer från universitetet kan göra mer värdefull nytta i samhälle och näringsliv. Med hjälp av kompetens hos Grants and Innovation Office genomförde vi ett VCF tillsammans med olika intressenter, bl.a. representanter från parterna, potentiella finansörer, användare, app-utvecklare m.fl., som ett utvecklingsstöd i projektet. En utvärdering av resultatet från detta VCF ligger till grund för beslut om och hur vi utifrån detta projekt kan gå vidare för att utveckla app-prototypen.

Metodbok, vetenskaplig artikel och presentationer

Annan spridning av resultat från projektet består av den redan nämnda metodboken *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*, Karlstad University Press, Karlstads universitet. I slutet av oktober 2015 finns den tillgänglig digitalt med "open access", och i tryckt form. I boken ges ett perspektiv på makt och motstånd som syftar till att bidra till upplevelser av ett större handlingsutrymme för att möta motstånd mot jämställdhetsarbete. Ingången består av material som har skapats i forskningsprojektet. Materialet ger en inblick i vad det kan innebära att arbeta med jämställdhet, vad en förändringsaktör möter och förväntas hantera i jämställdhetsarbetet. Ett bidrag i boken är en rad av idéer på handlingsalternativ för att möta motstånd, som mejslats fram i olika former i projektet. Bokens bidrag handlar också om att förvalta de kunskaper som skapats gemensamt och hur teori kan hjälpa oss att fördjupa, förstå och agera. Boken riktar sig till alla som är intresserade av jämställdhet, förändring och utbildning i organisationer och verksamheter.

Resultatet från projektet sprids även genom en vetenskaplig artikel. Vi har även deltagit i seminarier, bl.a. vid Göteborgs universitet och Karlstads universitet, och konferenser, g14, där vi både prövat delar av metoden vi utvecklat i workshop och delat med oss av erfarenheter och resultat från projektet.

Vad har dessa för styrkor/svagheter för möjligheten att bidra till praktiskt jämställdhetsarbete?

Styrkor i metoderna som använts finns i att de är tillgängliga (med undantag från app-prototypen) och kan användas av andra i nya sammanhang. Workshopserien förutsätter dock initierad kunskap om processledning och jämställdhetsarbete ur ett genusperspektiv. Beträffande app-prototypen ligger både styrkan och svagheten i att den behöver utvecklas vidare, att det behövs tid och resurser, för att den ska kunna realiseras och spridas.

Vilka jämställdhetspolitiska mål ska dessa möta?

Målet är att utvecklingen av strategier för att bemöta motstånd bidrar till att jämställdhet vinner större inflytande i organisationer och verksamheter och att de jämställdhetspolitiska målen uppnås. På så sätt knyter metoderna som utvecklats i projektet an till samtliga delmål, även om delmålen om en jämn fördelning av makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet ligger närmast.

Vad behöver vidareutvecklas för fortsatt utveckling av praktiskt jämställdhetsarbete kopplat till de jämställdhetspolitiska målen?

I praktiskt jämställdhetsarbete behövs ökat fokus på förståelse och utveckling av de organisatoriska förutsättningarna för att möjliggöra förändring, framförallt avseende förändringsaktörernas situation och vilka behov av stödjande strukturer som krävs. Eftersom projektet med tydlighet visar på hur förändringsaktörer är indragna i relationer mellan makt och motstånd behövs undersökas och utvärderas hur praktiskt jämställdhetsarbete kan organiseras i olika sammanhang för att det ska vinna inflytande, och för att uppdraget som förändringsaktör ska bli hållbart. Vidare ser vi behov av flera metoder som stödjer möjligheter att benämna maktrelationer i jämställdhetsarbetet, för att trotsa dominerande diskurser om jämställdhet och kunna tala om problem med ojämställdhet. Det behövs fortsatt kritisk forskning om jämställdhet ur ett genusperspektiv som stöd till och utveckling av det praktiska jämställdhetsarbetet. Det behövs utlysningar av forskningsmedel som ger möjligheter till större projekt, som involverar fler forskare och framförallt under längre perioder. Särskilt behövs forskning om de organisatoriska förutsättningarna för jämställdhetsarbete inom såväl privat, offentlig och ideell sektor.

Referenser

- Amundsdotter, Eva, Ericson, Mathias, Jansson, Ulrika & Linghag, Sophie (2015) *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Boal, Augusto (1979). *De förtrycktas teater*. Stockholm: Gidlunds.

Från macho till modern – Jämställdhet i skogsbrukets arbetsorganisationer

Denna populärvetenskapliga text om projektet ”Från macho till modern – jämställdhet i skogsbrukets arbetsorganisationer” beskriver hur projektet har bidragit till regeringsuppdraget och föreslår fortsatta insatser/forskning utifrån projektets resultat, som underlag till Vinnovas slutrapportering till Regeringskansliet.

Bakgrund

Likt andra naturresursbaserade basnäringar i Sverige kämpar skogsnäringen med att förändra en ihållande mansdominans i sin personalstyrka och könsstereotypa föreställningar om arbetets maskulina karaktär. Samtidigt har skogsnäringens arbetsorganisationer förändrats som en följd av samhällets sociala och tekniska utveckling, med nya befattningar, arbetsuppgifter och kompetensbehov som följd. Förändringarna skapar nya möjligheter till utjämning av könsfördelningen i personalstyrkan och utmaning av maskulina normer i arbetsorganisationerna. Det är dock oklart i vilken mån skogsnäringens aktörer lyckas tillvarata dessa möjligheter. För att öka kunskapen om genusmönster och jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen kan forskning vara till hjälp. Hittills finns det begränsat med genusforskning just om skogsnäringen, särskilt på arbetsplatsnivå, såväl i Sverige som internationellt. Däremot finns det desto mer genusforskning om organisationer inom andra verksamhetsområden, vilket i projektet har använts som avstamp för att utveckla ny kunskap om skogsnäringens genusmönster och jämställdhetsåtgärder. Projektets resultat bidrar både till fortsatt expansion av det genusvetenskapliga forskningsfältet och till fortsatta jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen.

Metoder

Projektet har genomförts i samarbete mellan akademi, näringsliv och samhälle, där Luleå tekniska universitet som projektägare tillsammans med Sveriges lantbruksuniversitet, Sveaskog, Skogstekniska klustret och Klabböle konsult som samarbetsparter har utvecklat teoretisk och praktisk kunskap om genusmönster och jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen. En **interaktiv forskningsansats** har använts i projektet, där forskare och berörda aktörer tillsammans utvecklar ny kunskap om teman som är relevanta både för teoretisk kunskapsutveckling och praktisk förändring. Redan innan projektet inleddes hade ett nätverk med akademi, näringsliv och samhälle bildats utifrån en gemensam insikt om behovet av förändrade genusmönster i skogsnäringen. Projektet utformades i dialog med de olika aktörerna i nätverket. För att utveckla både teoretiskt och praktiskt användbar kunskap om skogsnäringens genusmönster och jämställdhetsåtgärder har olika sorters insatser genomförts i projektet.

Bland annat har de deltagande forskarna fungerat som ett genusvetenskapligt *bollplank* i organisationernas utformning och genomförande av jämställdhetsåtgärder. Den praktiska nyttan med detta har varit att undvika fallgropar och öka möjligheterna till förändring genom att tillvarata befintliga kunskaper om hur genusmönstren i mansdominerade naturresursbaserade näringar ser ut och förändras. Den teoretiska nyttan har varit att öka den genusvetenskapliga kunskapen om skogsnäringen genom att identifiera och analysera utmaningar i utformningen och genomförandet av jämställdhetsåtgärder i näringens arbetsorganisationer. Exempel på åtgärder där de deltagande organisationerna använt projektets bollplank är revidering av planer

(t.ex. affärsplan, jämställdhetsplan), planering av utbildning i genus/jämställdhet (t.ex. med chefer, avdelningar, medarbetare), formulering/uppföljning av medarbetarundersökningar och översyn av befattningsbeskrivningar.

För att ge deltagarna insikt i befintlig genusvetenskaplig kunskap som avstamp för den gemensamma kunskapsutvecklingen utifrån organisationernas jämställdhetsåtgärder har olika typer av *workshops* arrangerats. I varje organisation har skräddarsydda workshops för olika funktioner/enheter genomförts, bland annat koncernledning, mellanchefergrupp, jämställdhetsgrupp, Lean-avdelning, informationsavdelning och personalavdelning. Vid dessa workshops har kunskapsspridning från forskningen varvats med diskussioner om hur kunskaperna kan användas i deltagarnas egna verksamheter. Diskussionerna har i flera fall lett till strategiska åtgärder i organisationerna, som exempelvis revidering av jämställdhetsplan, befattningsbeskrivningar och rekryteringsförfaranden. Tillsammans med Sveriges lantbruksuniversitet har två nationella workshops arrangerats för att stämma av projektets resultat och diskutera hur de kan användas som avstamp för fortsatta jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen med deltagare från näringsliv, akademi och samhälle.

För att utveckla nytänkande jämställdhetsåtgärder bortom de som vanligtvis genomförs har så kallade *designteams* skapats vid tre av de deltagande företagen: Sveaskog, Komatsu och Indexator. Benämningen *designteams* avslöjar att det handlar om att designa (d.v.s. utforma) nya perspektiv och lösningar i ett ”team” (d.v.s. lag/grupp) av medarbetare. Varje team består av ett tiotal personer från olika delar av företaget med olika yrken, positioner och kompetenser för att få en så mångfacetterad bild som möjligt av företagets nuläge och framtid. I designsteamen används en kreativ ansats för att utveckla en mångfald av idéer som gemensamt vidareutvecklas till konkreta förslag. Designteamsträffarnas antal, frekvens och längd kan variera beroende på teamets och organisationens behov och önskemål. I detta projekt har cirka fem träffar per år genomförts med varje designteam och längden på varje träff har varierat mellan knappt två till fem timmar. Rollfördelningen i designteamerna kan variera och i detta projekt har Luleå tekniska universitets forskare axlat rollen som processledare tillsammans med Klabböle konsult som särskilt ansvarat för genomförandet av den kreativa metoden. Forskarna har även bidragit med kunskaper från tidigare genusforskning om organisationsutveckling, för att öka sannolikheten att idéerna leder till reell, bestående förändring av rådande genusmönster. Deltagarna i designteamerna har bidragit med kunskaper och idéer utifrån sina specifika positioner, bakgrunder och kompetenser.

För att analysera projektets lärdomar om genusmönster och jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen har flera *vetenskapliga artiklar* skrivits utifrån projektets empiri, ofta i samarbete mellan Luleå tekniska universitet och Sveriges lantbruksuniversitet. Dessutom kommer en vetenskaplig avhandling om skogens genusmönster att publiceras inom några år. Projektets resultat har även sammanställts i en *populärvetenskaplig rapport* som spridits i digital och tryckt form.

Metodernas styrkor och svagheter

Metodernas styrkor och svagheter för möjligheten att bidra till praktiskt jämställdhetsarbete rör dels de synergieffekter mellan teoretisk och praktisk relevans och nytta som kan skapas genom

en interaktiv forskningsansats där näringsliv, akademi och samhälle gemensamt utvecklar nya kunskaper och metoder. Svagheten i detta är att de deltagande aktörerna kan tvingas kompromissa om sina behov och mål när olika viljor och logiker ska mötas i samma projekt. Designteam har i projektet visat sig vara en givande metod för att utveckla nytänkande jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen, där olika perspektiv möts på ett kreativt sätt. Samtidigt är kreativa processer oförutsägbara till sin natur vilket gör att resultatet inte alltid blir det förväntade. Den kumulativa processen innebär att både toppar som dalar kan upplevas under resans gång hos såväl deltagare som processledare.

Jämställdhetspolitiska mål

Projektet har bidragit till att uppnå det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv genom att öka genusmedvetenheten bland skogsnäringens aktörer på ett sätt som underlättar för fler kvinnor och män att utbilda sig, arbeta och göra karriär i skogsnäringen. Projektet har särskilt bidragit till delmålen jämn fördelning av makt och inflytande respektive ekonomisk jämställdhet, dels genom att synliggöra rådande maskulina normer i skogsnäringens arbetsorganisationer, dels genom att öka möjligheten för kvinnor till anställning och företagande inom skogsnäringen. Vidare har projektet bidragit till att uppfylla målet i Sveriges nationella jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn, att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt vara aktiva skogsägare genom att utveckla kunskap och metoder för genusmedvetenhet och jämställdhet i näringen.

Fortsatt utveckling av praktiskt jämställdhetsarbete

Det som utifrån projektets erfarenheter skulle behöva vidareutvecklas för fortsatt utveckling av praktiskt jämställdhetsarbete kopplat till de jämställdhetspolitiska målen är långsiktig finansiering av behovsmotiverad forskning i nära samverkan mellan akademi, näringsliv och samhälle. Gemensam identifiering av problemområden och utvecklingspotentialer är en förutsättning för att kunna skapa forskning som är både teoretiskt och praktiskt relevant. För att sådana projekt ska hålla en tillräckligt hög vetenskaplig och praktisk kvalitet krävs både dokumenterad genuskompetens hos medverkande forskare och en väletablerad dialog mellan deltagande organisationer.

Mer info om projektets genomförande och resultat finns på www.ltu.se/genusiskogen

Jämställdhet som branschgemensam strategi för skogsbrukssektorn

Gun Lidestav & Elias Andersson, Umeå

Den svenska skogssektorn står inför stora utmaningar gällande anpassning sig till ökad konkurrens om råvaror, tjänster och arbetskraft i övergången mot en biobaserade ekonomin. Detta kräver en större innovationsförmåga.

Projektet *Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn* har med utgångspunkt i den nationella jämställdhetsstrategin analyserat och utvecklat det branschgemensamma jämställdhetsarbetet. Policyanalys kombinerad med en interaktiv forskningsmetod, som inkluderar sektorns olika parter i den kunskapsskapande processen, har utgjort projektets övergripande forskningsansats. Projektet har finansierats av Vinnova och pågått från november 2013 till augusti 2015.

Arbetet har genomförts med hjälp av organisationsspecifika studier och dialogbaserade workshops kring de jämställdhetsstrategiska insatserna. Därigenom har en erfarenhetsbaserad plattform för jämställdhetsinnovation i skogsbrukssektorn initierats. De organisationsspecifika studierna har genomförts under 2014 och fokuserat på ett antal jämställdhetsfrämjande åtgärder. Resultaten från dessa inledande undersökningar och analyser har legat till grund för tre stycken workshops med branschens aktörer.

Utgångspunkten i arbetet med att förändra den mansdominerade situationen inom sektorns arbetsorganisationer har varit den nationella jämställdhetsstrategin ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet” som lanserades 2011. Ur detta arbete har det växt fram ett antal jämställdhetsfrämjande insatser som inom olika områden har syftat till att bidra till en positiv utveckling. Dessa insatser har dock kommit olika långt och implementerats på skilda sätt. Det är i detta sammanhang som projektet har verkat och interagerat. Dess resultat bidrar både till att stärka det genusvetenskapliga forskningsfältet och till kunskapsbaserade jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen.

Projektet har tydligt präglats av olika typer av interaktiva forskningsinslag och ett nära utbyte med sektorns olika organisationer. Detta har bidragit till målet att gemensamt utveckla ny kunskap om de processer som är kopplade till arbetet med den nationella jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn. Med strävan till förändring har projektet genererat såväl teoretisk som praktisk i utveckling inom området. Det sedan tidigare etablerade nätverket med aktörer inom sektorn och akademien har varit drivande i denna process. De olika aktörerna har med sina perspektiv och erfarenheter bidragit till projektets övergripande mål och drivit kunskapen kring skogssektorns genusrelationer och organisationer framåt. Projektet har stärkt det branschgemensamma perspektivet och ansatsen i det praktiska jämställdhetsarbetet – ett perspektiv som är en viktig förutsättning för områdets utveckling. Dock visar denna process på att det krävs en ökad och breddad interaktion mellan dessa olika aktörer för att kunna driva kunskapsutvecklingen och det praktiska arbetet framåt. Det krävs även att de tre olika fokusområdena i den nationella

jämställdhetsstrategin; utbildning, arbete och enskilt skogsägande, är inkluderade i genomförandet för att kunna åstadkomma en förändring på en strukturell nivå inom skogsbrukssektorn. Tillsammans med Luleå tekniska Universitets projekt (Från macho till modern), visar detta projekt att ett fruktbart utbyte mellan forskning, politik och praktik är både möjligt och nödvändigt för områdets fortsatta utveckling ansatser.

Workshoparna har, tillsammans med de övriga insatserna i de båda projekten utgjort en viktigt gemensam plattform och arena för de organisationer och individer som arbetar med dessa frågor. Dessa har bidragit till ett ökat erfarenhetsutbyte och nätverksbyggande utöver organisationsgränserna. Sammankomster har bidragit till att förkroppsliga den branschgemensamma ambitionen inom fältet och därigenom ytterligare stärka dessa personer i deras vardagliga arbete. Den interaktiva ansatsen har både inneburit möjligheter men även utmaningar för processen och dess genomförande. Det breda angreppssätt som projekt haft har inneburit utmaningar i fråga om anpassning av processen till de olika deltagande aktörernas förväntningar och behov. Variationen som finns rent organisatoriskt, verksamhetsmässig och i relation till hur långt olika aktörer har kommit i sitt praktiska jämställdhetsarbete har ställt krav på att aktivt arbeta inkluderande genom hela processen. Detta främst utifrån att hitta en bra nivå som attraherar och motiverar alla aktörer att delta. Utmaningen med att förstå och kommunicera olika aktörernas mål med och förväntningar på processen har framträtt under senare delen av projektet. Det stora fokus som området har fått i samband med de båda projektets utveckling har bidragit till att skruva upp förväntningarna bland en del av de deltagande organisationerna och därigenom synliggöra den asymmetriska förståelsen av teori och praktik inom processen.

Den komplementära relationen och utbytet med LTU:s projekt har betytt mycket för processens förankring och genomförande, både ut ett praktiskt och teoretiskt perspektiv. De skilda nivåperspektiven har på ett positivt sätt drivit arbetet framåt och möjliggjort en större bredd, deltagarmässigt och analytiskt, i processen. Projektets genomförande har även bidragit till att ytterligare stärka det genusvetenskapliga forskningsfältet och dess position inom det skogliga området.

Utifrån de generella jämställdhetspolitiska målen samt den sektorspecifika jämställdhetsvisionen; att ”kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn”, har projektet bidragit till att synliggöra, ifrågasätta och förändra de strukturer som motverkar detta. Avseende det skogliga arbetets organisering har projektet initierat en diskussion kring hur det påverkar kvinnors och mäns möjligheter till ansvar för hem- och omsorgsarbetet.

Sammanfattningsvis har detta projekt bidragit till att initiera och skapa en praktisk och teoretisk grund för att analysera, förstå och förändra skogsbrukssektorn genusrelationer. Dock återstår det mycket arbete för att teoretiskt och praktiskt föra denna process vidare – inte minst i relation till andra utmaningar som skogssektorn, samhället och politiken står inför. Under dess begränsade tid så har projektet däremot skapat en plattform för de utmaningar och krav som ställs framöver på forskningen, sektorn och politiken inom området. Projektet har avslutningsvis skrivit fram tre förslag på konkreta åtgärder för att utveckla det fortsatta jämställdhetsarbetet och den teoretiska förståelsen av sektorns utmaningar och organisationer. Dessa tre förslag inbegriper en

utveckling av skogen som arbetsplats, jämställdhetsintegrering av de skogliga utbildningarna samt en nationellt sammarodnade funktion för att koordinera, leda och följa upp jämställdhetsarbetet i sektorn.

Jämställdhetsintegrering som innovationskraft i offentlig verksamhet

Susanne Andersson, Anne-Charlott Callerstig, Karin Sjöberg Forssberg & Kristina Lindholm

Vilka metoder har använts i projektet i syfte att bidra till utveckling för praktiskt jämställdhetsarbete?

I det här projektet har vi ställt oss frågan om jämställdhetsintegrering kan fungera som social innovationskraft i offentlig verksamhet. Utifrån teorier om jämställdhet, kön, organisation, innovationsprocesser, organisationsförändring och lärande har vi undersökt jämställdhetsintegreringsstrategins genomförande i några svenska kommuner. Vi har intresserat oss för kommunernas egna metoder, tillvägagångssätt och system för jämställdhetsintegrering. Den centrala frågeställningen har varit hur jämställdhetsintegreringsarbetet organiserats avseende styr, lär- och utvecklingsprocesser. Vi genomförde tre fallstudier i tre kommuner som alla har lång tidigare erfarenhet av att arbeta med jämställdhet. Vi undersökte olika sätt att organisera för jämställdhetsintegrering och vilka tillvägagångssätt som de använde för att hantera behov av styrning och uppföljning och samtidigt skapa förutsättningar för lärande och utveckling.

Vad har dessa för styrkor/svagheter för möjligheten att bidra till praktiskt jämställdhetsarbete?

Respektive fallstudie gav viktiga insikter om villkoren för jämställdhetsintegrering för att förverkliga jämställdhetspolitiken. I den första fallstudien, i Göteborgs stad, undersökte vi hur jämställdhetsintegrering kom till uttryck i befintliga system för styrning. I den andra fallstudien, i Eskilstuna kommun, studerade vi hur lärande och stöd för att genomföra jämställdhetsintegrering organiserades och genomfördes. I den tredje fallstudien, i Malmö stad undersökte vi vilket innehåll som jämställdhet givits och hur det påverkat organiseringen. Vi såg att det fanns skillnader i hur organisationer hanterade dilemmat mellan att styra ”ovanifrån” med att skapa delaktighet och engagemang ”underifrån”. Det fanns även skillnader när det gällde om ansatsen präglats av ett planerings- eller processinriktat perspektiv.

Respektive fallstudie, styrkor och utmaningar och sätt att organisera som har studerats beskrivs kortfattat nedan och i tabellen.

Styrkor och utmaningar för organiseringen av jämställdhetsintegrering

	Göteborgs stad	Eskilstuna kommun	Malmö stad
Vad har vi studerat?	Styrning för JI	Lärande, i och genom, JI	Samordning av JI med anti-diskriminering (ej personal).
Syfte	System för styrning/ uppföljning i kommunen planeringslogik	Organisering för stöd, spridning och utveckling processlogik	Ett bredare och mer intersektionellt perspektiv i genomförandet planerings och processlogik
Styrkor och utmaningar	<u>Styrkor</u> -Statistik ger underlag för analyser -Samordning av jämställdhetsmål i styr- och uppföljning. -Central styrning ger överblick <u>Utmaningar:</u> -Glapp mellan olika nivåer -”sense of emergency” -Organisering i stuprör -Särskilda mål eller i grunduppdraget? -Målreduktion/eliminering	<u>Styrkor:</u> -Aktiva politiker -Chefsstöd -Styrning/tryck uppifrån kombineras med lärande och delaktighet/stöd underifrån och mitt-ifrån <u>Utmaningar:</u> -Att skapa lärande mellan chefer -Att få alla chefer att vara aktiva ledare	<u>Styrkor:</u> -Ökat lärande -Ökad legitimitet -Bättre analyser och effektivare lösningar -Bättre kommunikation och verksamhetsanknytning -Förändrade interna maktordningar <u>Utmaningar:</u> -Ökad komplexitet, -Otydlig problembild -Minskade resurser -Reduktion/eliminering/passivitet -Individualisering och juridifiering
Reflektioner	Svårigheten gå från analyser till politiska beslut.	Första linjens chefer nyckelpersoner. Ett aktivt ledarskap gynnar arbetet. Viktigt med en tydlig helhetsidé som de kan kommunicera.	Sambandet mellan interna ojämlighetsregimer och ojämlighetsskapande processer i verksamhetsutförandet

Skillnader och likheter mellan fallstudierna

Projektet gav, förutom en ny förståelse kring hur arbetet organiseras ur olika aspekter, även insikter om hur skillnader i genomförande och resultat i olika organisationer kan förstås. Vi beskriver detta som skillnader i organisationers *mottaglighet* för jämställdhetsintegrering, det vill säga de organisatoriska strategier som tillämpas för att omsätta jämställdhetsintegrering till praktisk verksamhet. Genom att tänka i termer av mottaglighet har vissa faktorer framträtt som särskilt betydelsefulla och det har i sin tur implikationer för hur organisering av jämställdhetsintegreringsarbetet kan utvecklas så att de kan stärka innovationskraften i offentlig verksamhet. Tidigare forskning har visat att ett genusperspektiv kan vara en drivkraft för innovation i organisationer men att det krävs specifika förutsättningar för att så ska ske (Andersson et. al. 2012; Fogelberg Eriksson 2014). Vi har tagit fasta på en modell om vad som utmärker en offentlig organisation med god innovationsförmåga som utvecklats av Iestyn Williams (2011) och som vi menar även är tillämpbar för att analysera hur och varför jämställdhetsintegrering utvecklas som innovationskraft i vissa organisationer och inte i andra. Förutsättningar för organisationers mottaglighet handlar bland annat om det finns både en stark styrning och kunskap från ledning på såväl strategisk som operativ nivå *och* ett stort utrymme för anställda och brukare och andra intressenter att påverka organisationens utveckling. Det räcker inte med det ena eller det andra, bägge måste finnas på plats. En annan aspekt är huruvida det finns tillit och stöd till lokala förändringsaktörer. Känsla för timing och ett flexibelt förhållande till skiftande och varierande förutsättningar är viktiga faktorer liksom om det finns en lokalt

anpassad ”mix” av stöd med betoning på tvärprocesser. En annan aspekt som förklarar skillnader i organisationers mottaglighet för jämställdhetsintegrering rör förekomsten av en kultur som främjar lärande och förändring.

Vilka jämställdhetspolitiska mål ska dessa möta?

Jämställdhetsintegrering är en horisontell styrningsprincip som går ut på att koordinera/styra insatser på - "tvären"- inom det offentliga för att uppnå de jämställdhetspolitiska målsättningarna. Tanken är att all offentlig verksamhet ska arbeta med att förverkliga målen. Orsaken är att ojämställdhet har komplexa rötter och behöver angripas brett inom alla sektorer och samhällsfrågor. Vi har i tre fallstudier studerat organisationsövergripande sätt att organisera arbetet som har bäring på all verksamhet i kommunen. Ur detta perspektiv blir det intressant att fråga sig vad som händer med målen i genomförandet. I fallstudierna är det tydligt att måluppfyllnad inte är ett ”tillstånd” som kan nås vid ett givet tillfälle utan snarare en process i vilken målen ges ett bestämt innehåll. Vi kan se att medarbetare inom offentlig verksamhet inte är några passiva mottagare och utförare av mål, snarare fyller de aktivt målen med mening och för in aspekter såsom intersektionella eller normkritiska perspektiv. Detta sker under hela implementeringsprocessen. Hur målen genomförs påverkas av förståelsen av vad jämställdhet innebär i kombination med förståelsen av verksamhetens övergripande målsättningar och vad det offentliga kan och bör göra. Komplexiteten som uppstår när många olika slags mål ska mötas, kan leda till passivisering, överförenklingar eller reducering av målsättningar eller att mål i tas bort.

Vad behöver vidareutvecklas för fortsatt utveckling av praktiskt jämställdhetsarbete kopplat till de jämställdhetspolitiska målen?

Forskningen visar att ett antal faktorer är viktiga för att förstå hur jämställdhetsfrågor hanteras i en organisation:

- Organisationens genussystem kan skapa hinder för förändring
- Att befintliga styrsystem, styrformer och styrinstrument ses som könsneutrala
- Brist på förändringskompetens skapar hinder för förändring
- Jämställdhetsmålen mångtydighet och komplexitet
- Konflikter i det praktiska arbetet med jämställdhet
- Jämställdhetsarbetet prioriteras inte vilket genererar problem med att erhålla resurser och skapa en organisation för arbetet
- Oklara ansvarsförhållanden (det saknas t.ex. en centralt ansvarig organisation för uppföljningen av de nationella jämställdhetsmålen i Sverige, förutom Statistiska centralbyrån SCB)
- Jämställdhetsarbetet riskerar att bli teknokratisk och inte nå den samhällsförändring som eftersträvas

Utifrån vårt forskningsprojekt blir några punkter särskilt framträdande och pekar på ett framtida behov:

- Se metoder i sitt sammanhang
- Studera variationer i *organisationers mottaglighet*

- Paradoxer och att organisationer kan ses både som flytande och stabila samtidigt. Det gäller olikheter internt, ständig förändring och omorganiseringar, samtidigt som det finns en tröghet i organisationskulturer och förändring går långsamt.
- Flexibilitet som förutsättning för kontinuitet
- Medvetenhet om var organisationer befinner sig som förutsättningar för val av tillvägagångssätt, strategi eller metod.

Referenser

Fogelberg Eriksson, Anna (2014) A gender perspective as a trigger and facilitator of innovation, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2014, 6(2) 163-180.

Andersson S, Berglund, Gunnarsson E, Sundin E, Promoting innovation: Policies, practices and procedures, Stockholm Vinnova, 2012.

Williams, I (2011) Organizational readiness for innovation in health care: some lessons from the recent literature. *Health service management research* 24(4): 213- 218.

RIKA 2.0 Jämställd tillgång till offentligt Riskvilligt KAPital – Utveckling av modell för arbetsprocesser i finansiell bedömning

Behov av en effektiv fördelning av offentlig finansiering

En viktig förutsättning för ett konkurrenskraftigt näringsliv som leder till hållbar tillväxt är att kvinnor och män kan ta del av företagsfrämjande på lika villkor. Då först tar vi vara på den potential som finns i företagandet. Jämställd tillgång till offentlig finansiering skapar förutsättningar för att resurser fördelas effektivt och hållbart. Kvinnor driver nära 30 procent av Sveriges företag, men får inte ta del av offentlig finansiering i motsvarande omfattning. Brist på tillgång till finansiering skapar situationer av underkapitalisering, underprestation och hindrar att potentialen i kvinnors företag realiseras fullt ut. Många offentliga finansiärer anser dock att företagande kvinnor och män behandlas lika i de företagsfrämjande systemen. Vid en första anblick kan det också framstå som att offentlig finansiering till företag är könsneutral, då både företagande kvinnor och män kan ansöka om finansiering. RIKA 2.0 visar att det finns skillnader i hur finansiärerna ser på företagande kvinnor och män, att det existerar stereotypa föreställningar. Dessa föreställningar påverkar också förväntningar på hur företagande kvinnor och män ska bete sig och vara, och vem som anses ha potential i sitt entreprenörskap. RIKA 2.0 visar samtidigt att det inte kan påvisas några skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga mellan företagande kvinnor och män som sökt sig till det företagsfrämjande systemet. De stereotypa föreställningarna behöver normkritiskt ifrågasättas, för att säkerställa en effektiv fördelning av offentlig finansiering på sikt. För Sveriges utveckling av ett innovationsklimat i världsklass krävs det att det företagsfrämjande systemet erbjuder finansiering på lika villkor till kvinnor och män som vill starta, driva och utveckla företag.

RIKA 2.0s bidrag

RIKA 2.0 bidrar med att synliggöra genus-mönster i offentliga finansiärers beslutsfattande, i de slutna rummen där bedömning av entreprenörers potential görs och beslut om fördelning av finansiering fattas. RIKA 2.0 bidrar med att utveckla praktisk och teoretisk kunskap om genus i offentlig finansiering för utveckling av arbetsprocesser i och jämställd fördelning av offentlig finansiering i linje med de jämställdhetspolitiska målen: *En jämn fördelning av makt och inflytande* samt *Ekonomisk jämställdhet*. RIKA 2.0 bidrar med att i nära samarbete med samverkanspartners utveckla en praktiskt tillämpbar modell för normkritiska arbetsprocesser i finansiell bedömning för jämställt och effektivt stödjande av innovation och tillväxt. Modellen inkluderar principer och checklistor med potential att ifrågasätta genuskonstruktioner i beslutsprocesser för att stödja utveckling av offentliga finansiärers arbetsprocesser och därigenom tillvarata alla individers företagsamhet och innovationskraft.

RIKA 2.0s metoder

För att genomföra RIKA 2.0 har forskargruppen haft som metod att arbeta i nära samverkan med Tillväxtverket, Norrbottens Läns Landsting (NLL) och fem offentliga finansiärsorganisationer geografiskt spridda i Sverige samt i samråd med referensgruppen, den

amerikanska forskargruppen, DIANA-projektets ledare. RIKA 2.0s metod har varit att arbeta med en förändringsinriktad processmetod i fyra steg. I steg 1 identifierades nuvarande arbetsprocesser och i steg 2 synliggjordes genusstrukturer i arbetsprocesser. Genusstrukturer identifierades och synliggjordes genom analyser av observationer av offentliga finansiärernas beslutsmöten, intervjuer, enkäter, företags ansökningar om finansiering samt redovisningsinformation kopplat till de sökande företagen. I steg 3 utvecklades normkritiska reflektioner för förändring av arbetsprocesser och i steg 4 utvecklades aktiviteter för förändring i arbetsprocesser och fördelning av offentlig finansiering för jämställt och effektivt stödjande av innovation och tillväxt. I metoden ingick att uppnå genusmedvetenhet genom kompetensutveckling på individ, grupp, organisation, region, nationell och internationell nivå genom spridning av projektets resultat. Resultaten har direkt integreras i Tillväxtverkets strategi för ”Lika villkor i företagsfrämjande systemet” och har spridits nationellt för implementering hos offentliga finansiärer samt även nationellt och internationellt bland policyskapare i EU kommissionen samt via forskningspresentationer vid Almedalsveckan, Visby i Almi Företagspartners regi, vid Tillväxtverkets konferens ”Öppna upp”, vid Länsstyrelsen Västerbotten för de fyra nordliga länsstyrelserna samt näringsdepartementet; och vid NLL. Ytterligare spridning har skett via Winnet centra, tex i Norrbotten, Uppland, Halland, Skåne och Blekinge. Spridning har även skett via media såsom Radio (P1: “*Kvinnorna och pengarna* - En granskning av makt och jämställdhet”) TV4 Nyheter, dagspress (Svenska Dagbladet; Hallands Nyheter), och internet debatt.

Metoden bidrar med att synliggöra föreställningar om företagande kvinnor och män

RIKA 2.0 visar att det finns uttalade föreställningar om företagande kvinnor och män:

- Kvinnor som driver företag anses; vara försiktiga, inte våga ta stora lån, inte våga göra för stora investeringar, endast behöva små medel och vara verksamma i ”fel”, icke-finansieringsbara, branscher med avsaknad av tillväxtpotential.
- Män som driver företag anses; våga satsa, behöva stora medel och vara verksamma i ”rätt”, finansieringsbara branscher med tillväxtpotential.

Dessa föreställningar leder till normen: satsa på företagande män. Finansiärernas syn på företagande kvinnors och mäns behov av kapital påverkas – kvinnor behöver lite pengar och män behöver mycket pengar och kvinnor hänvisas ofta till mikrofinansieringsformer.

Metoden bidrar med att ställa föreställningar mot fakta

Föreställningar om tillväxt, försiktighet och behov av kapital i företag som leds av kvinnor respektive män kan ifrågasättas på basis av studiens resultat. Det är en missuppfattning att kvinnor inte driver tillväxtföretag. Av de 213 företag som undersökts påvisas inga skillnader mellan hur det går för kvinnors och mäns företag som sökt sig till det företagsfrämjande systemet. Det råder alltså inga skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga (mätt genom nyckeltalen nuvarande omsättning; antal anställda; omsättningstillväxt; anställningstillväxt; soliditet; likviditet; resultat (EBITDA), skuldsättningsgrad). När företagande kvinnor och män kommunicerar sin entreprenöriella potential via sina finansieringsansökningar är det heller ingen skillnad. Detta innebär att kvinnor och män

kommunicerar företagets innovationsförmåga, proaktivitet och risk på samma sätt i sina ansökningar. Trots det bedömer finansiärerna den entreprenöriella potentialen vara högre i mäns företag än i kvinnors företag.

Metoden bidrar med att synliggöra föreställningen att den riktiga entreprenören är en man och inte en kvinna - Sju identifierade strukturer

RIKA 2.0 visar att genusstrukturer har en central roll i finansiärers arbetsprocesser. Att se dessa strukturer under ytan kan bidra till förståelse för olika föreställningar om entreprenöriell potential hos kvinnor och män. Finansiärernas beskrivning av företagare i beslutsmöten visar på omedvetna skevheter i bilden av kvinnor och män. Den stereotypa föreställningen är att den riktiga entreprenören är en man och inte en kvinna. Detta framgår av sju identifierade strukturer av hur offentliga finansiärer gestaltar och ger uttryck för företagande kvinnors och mäns potential:

- 1 *Identitet i snacket*: Män ges identiteter som entreprenör, företagare, innovatör och uppfinnare. Vanligtvis får kvinnor identiteten "hon". De fåtal gånger kvinnor ges en identitet så benämns de som "företagare". Kvinnor beskrivs inte som entreprenörer eller uppfinnare.
- 2 *Positiva och negativa attribut i snacket*: Företagande män gestaltas mer positivt än företagande kvinnor. Kvinnor gestaltas med något fler positiva attribut (54 %) än negativa attribut (46 %). Detta i skarp kontrast till mäns gestaltning som domineras av positiva attribut (86 %) och endast i undantagsfall uttrycks med negativa attribut (14 %).
- 3 *Samma attribut – olika innebörd i snacket*: Företagande män lovordas för samma saker som kvinnor kritiserar för. Till exempel är det positivt när män är försiktiga för då är de sansade medan det är negativt för kvinnor eftersom de inte vågar. Unga män diskuteras ofta som "unga och lovande" och därför är "ung" positivt. Unga kvinnor beskrivs istället ofta som "oerfarna", med "bristande kunskap om affärsbegrepp" eller "bra för statistiken", vilket innebär att "ung" är negativt.
- 4 *Allmängiltigt eller detaljerat i snacket*: Kvinnor beskrivs med allmängiltiga *positiva* attribut som ger en oklar bild av potential i kontrast till män som beskrivs med detaljerade *positiva* attribut som leder till en klar bild av potential. Kvinnor beskrivs med detaljerade *negativa* attribut som leder till en klar bild av att potential saknas, i kontrast till män som beskrivs med allmängiltiga *negativa* attribut, som ger en oklar bild av att potential saknas.
- 5 *Superlativ i snacket*: Män beskrivs med fler superlativ än kvinnor.
- 6 *Passiv – aktiv form i snacket*: Företagande kvinnor beskrivs i mer passiv form, "är och har", medan män beskrivs i mer aktiv form, "gör och kan".
- 7 *Innovation och utveckling i snacket*: Unikhet diskuteras endast för mäns företagande och endast företagande män gestaltas som proaktiva och som "idékläckare".

Styrka med att synliggöra föreställningar, fakta och språkets betydelse

Föreställningar kan behövas för att hantera komplex information och för att fatta beslut. Utan föreställningar blir informationsmängden övermäktig och ohanterlig. Föreställningar förenklar de bedömningar som görs och därigenom kan omvärlden förstås och beslut fattas. Intryck sorteras och människor/situationer kategoriseras för att lättare förstås. Därigenom skapas föreställningar om hur världen fungerar.

Resultaten visar att finansiärernas beslutsfattande bygger på regulativa, normativa och kognitiva logiker och att det är den kognitiva logiken som dominerar vid beslut. Den kognitiva logiken består av genvägsprincipen och reflekterande principen och att genvägsprincipen är dominant. Genvägsprincipen är snabb, oreflekterad och omedveten medan reflekterande principen innebär ifrågasättande och problemläsande och är tidskrävande. Finansiärerna bestämmer sig snabbt för en beslutsinriktning där entreprenörens kön och stereotypa föreställningar kopplade till entreprenörens kön får styra beslut. Sådana föreställningar påverkar därmed också finansiärernas syn på vilka företag som är finansieringsbara. Genvägsprincipen tar sig uttryck och lever vidare genom de föreställningar och det språk som används och bildar en föreställning om en företagares potential. Tolkningar av regler anpassas efter föreställningar och överförs genom socialisering. Offentliga finansiärer socialiseras in i sin profession och de lär sig hur omgivningen ska tolkas, vad som kan förväntas i olika situationer och hur information filtreras och uppmärksammas. Därför är de föreställningar som uttrycks när företagare diskuteras viktiga för hur entreprenöriell potential uppfattas av omvärlden. RIKA 2.0 visar att den skeva föreställningen om företagande kvinnor och män påverkar hur deras potential upplevs och bedöms. Pratet ger uttryck för tvetydighet och tveksamhet om kvinnors förmåga att bidra till tillväxt och konkurrenskraft, till skillnad från företagande män som tillskrivs i nära nio fall av tio positiva egenskaper. Det medför en positiv, klar och övertygande bild av mäns förmåga att bidra till tillväxt och konkurrenskraft. Därför har det betydelse hur företagare gestaltas i bedömnings-situationer.

Idag används checklistor av vissa grupper och av vissa individer för att väcka upp den reflekterande principen men långt ifrån alla finansiärer använder checklistor. Ingen checklista som i dagsläget används hanterar genusaspekter i beslutsprocesser. För att väcka upp den reflekterande principen och möjliggöra reflektion och genusmedvetenhet i beslutssituationer föreslås en checklista. Den möjliggör för finansiärer att gå in värderingsfri i en beslutsprocess, rakt in i den reflekterande principen och därigenom kunna värdera entreprenöriell potential på ett annat sätt än idag. Checklistan innehåller kritiska frågor kring attributen som används för att beskriva entreprenören och utkräver detaljerade attribut i beskrivningen av både män och kvinnor. Detta eftersom detaljerade attribut vid beskrivning av entreprenören och dennes potential har större vikt i beslut än allmängiltiga attribut. För att även väcka den reflekterande principen på en aggregerad nivå föreslås en standard för framtagande av statistik för fördelningsmönster uppdelat på företagarens kön. Detta för att göra statistiken jämförbar och göra genuskevheter transparenta. RIKA 2.0 bidrar även med ett set av reflekterande frågeställningar att arbeta med i grupper av offentliga finansiärer för att förändra föreställningar och beslut baserade på genvägsprincipen.

Svagheter för att uppnå genusneutrala arbetsprocesser

RIKA 2.0 visar dock att det är en utmaning för det företagsfrämjande systemet att erbjuda finansiering på likvärdiga villkor till företag. Ett jämställdhetsperspektiv behöver integreras i offentliga finansiärers arbetsprocesser. Genusmedvetenheten om offentliga finansiärers arbetsprocesser är relativt låg. Steget från genusmedvetna till aktiva genusneutrala arbetsprocesser sker dock inte endast genom medvetenhet om och reflektioner kring arbetsprocesser utan konkreta förändringar i normala arbetsprocesser behöver genomföras, detta från enskilda

beslutsprocesser till beslutsmönster, till strategier för och faktisk fördelning av offentlig finansiering. I annat fall finns det stor risk att genusstrukturer lever vidare och begränsar möjligheter till tillväxt och konkurrenskraft i företag som drivs av kvinnor. För en långsiktig förändring krävs förändring på flera nivåer: nation, organisation, grupp, individ. Det kräver även ett starkt ledarskap för att våga se genusstrukturer, att aktivt arbeta för förändring och att genomföra hållbara förändringar.

Vidareutveckling för fortsatt utveckling av praktiskt jämställdhetsarbete kopplat till de jämställdhetspolitiska målen

En viktig utmaning att hantera är att integrera företagande kvinnor i de ordinarie företagsfrämjande systemen i allmänhet och finansieringssystemet i synnerhet och inte hänvisa kvinnor till kortsiktiga riktade satsningar med begränsade resurser. Trots goda avsikter innebär riktade satsningar att genusstrukturer befästs – att kvinnor främst får tillgång till små medel, och därför blir en kategori för sig som inte integreras i det ordinarie företagsfrämjande systemet fullt ut. Ofta innebär ett jämställdhetsperspektiv att ”lägga till” insatser för företagande kvinnor till det ordinarie företagsfrämjande systemet till skillnad från att integrera satsningar på företagande kvinnor i det ordinarie systemet. Riktade satsningar kan vara framgångsrikt för att sätta fokus på kvinnors företagande. Dock är dessa satsningar begränsade i hur de lyckas adressera den djupare och mer svårhanterade genusproblematiken, såsom underkapitalisering, underprestation och negativa stereotypa föreställningar, som genomsyrar samhället och spiller över i offentliga finansiärers fördelning av finansiering.

Finansiärerna efterfrågar möjlighet att göra uppföljning av eget arbete med fördelning av offentlig finansiering och en standard för vad sådana uppföljningar ska innehålla och hur de ska genomföras. Det saknas i stor utsträckning även tydliga mål samt uppföljning av insatser uppdelat på företagares kön. Möjlighet att utvärdera fördelning av offentlig finansiering bidrar till att skapa förtroende och legitimitet i samhället för den verksamhet som bedrivs av de offentliga finansiärerna. Genom att synliggöra strukturer kan eventuella skevheter i fördelning av offentlig finansiering hanteras till skillnad från om de hålls osynliga. En ökad transparens kan alltså skapa utrymme för jämställd och effektivare fördelning av offentlig finansiering. En viktig utgångspunkt är att hela Sveriges pool av entreprenörer bidrar till tillväxt och välstånd. Ju fler entreprenörer som driver företag, desto fler arbetstillfällen och innovationer skapas. Samhället vinner på att satsa på företagande på jämställda villkor för att effektivt utveckla konkurrenskraft och tillväxt i samhället.

Jämställdhet på BESTA-sätt - Att arbeta för jämställd personalstatistik och jämställda löner i staten

Behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet

Bakgrunden till forskningsprojektet är teamets intresse för jämställdhet i organisationer och jämställda löner. Forskningsobjektet, uppbyggnaden och användningen av BESTA-koderna, motiveras av att dessa koder är basen för den lönestatistik och de könslönekartläggningar som görs på alla statliga myndigheter lokalt och den generella statistik som Arbetsgivarverket gör på nationell nivå.

Under ansökningsfasen bekräftades vår förmodan att en genomlysning av denna statistikproduktion och dess användning i lönejämförelser verkligen var motiverad. Utifrån projektgruppens egen kunskap och den kunskap som samlades in i pilotintervjuer blev det tydligt att 1) verktyget i sig inte är könsneutralt och att 2) medvetenheten är låg om hur processerna kring själva användningen av verktyget kan påverkas av olika syn på kvinnor och män och därmed snedvrider statistiken. Alltså behövdes ett forskningsprojekt som skulle undersöka på vilka sätt den statistik som staten använder för att arbeta för jämställda löner kan innehålla osynliga fallgropar.

Projektet fick en dubbel frågeställning: a) genomlysning av själva verktyget, BESTA-systemet, med förslag till förbättringar och 2) jämställdhetssäkring av själva kodningsprocessen. Arbetet med den senare frågan skulle därmed bidra med metoder för *”utveckling och framsteg för praktiskt jämställdhetsarbete”*.

Praktiknära forskning

Studien designades omfatta ett forskarteam och representanter för tre statliga myndigheter av olika storlekar och karaktär. I fas 1 skulle forskarna göra intervjuer hos BESTA-kodarna och fackförbundsrepresentanter hos alla partners för att sedan sammanställa ett problemorienterat material som kunde fungera som diskussionsunderlag i en workshop. Under workshopen skulle alla deltagande organisationer utbyta erfarenheter och gemensamt diskutera lösningar. I fas 2 skulle myndigheterna implementera några av de förändringar som tillsammans diskuterats fram. Denna fas skulle avslutas med ytterligare en workshop, nu med erfarenhetsutbyte från förändringsarbetet. Fas 3 skulle omfatta rapportering, både till praktiker (framför allt personalavdelningar och fackrepresentanter på statliga myndigheter) i form av en kort publikation, till Arbetsgivarverket som förvaltar BESTA-koderna och sammanställer den nationella statistiken i form av ett brev med observationer och förslag, samt till vetenskapssamhället i form av artiklar.

Studien har följt den ursprungliga designen med vissa modifikationer.

De inledande intervjuerna hos samarbetspartners visade på ytterligare problem hos BESTA-systemet, och framför allt att det används på mycket olika sätt hos olika myndigheter. Det blev också tydligt att praktiken med BESTA-kodningen ofta är oreflekterad och marginell i det dagliga arbetet, samtidigt som kodningen har ännu fler långtgående konsekvenser än vad vi hade antagit. Denna bild bekräftades i de intervjuer som forskarteamet valde att göra hos ytterligare tre myndigheter i ett senare skede av projektet.

Den första workshopen bestod dels av input från forskarteamet, framför allt om genus i organisationer och hur genus kan vara inbyggt i neutrala verktyg, som kodsysteem, med BESTA som exempel. Huvuddelen av workshopen bestod av diskussioner utifrån intervjuresultaten, med gemensam problemkartläggning och utbyte av såväl erfarenheter som lösningar. En granskning av själva kodsysteem, genom en jämförelse av några mans- och kvinnodominerade koder, gav deltagarna en del aha-upplevelser. De huvudsakliga diskussionerna handlade om praktiken kring kodningsarbetet och utbyte av erfarenheter mellan representanter av de olika myndigheterna. Workshopen i sig genererade också ny kunskap för forskarna om tillämpningen av BESTA-koderna på de olika myndigheterna. Däremot initierade den inte omfattande förändringsarbete hos partnerorganisationerna. Möjligen berodde det på att två av tre ansvariga chefer (som signerat partneravtalet) inte var närvarande i workshopen, där deltagarna i stället var personer som hade lång erfarenhet av BESTA kodning (och därmed värdefulla erfarenheter). Trots att inga definitiva förändringsplaner gjordes under workshopen, skedde små ändringar i praktiken hos de olika myndigheterna under det efterföljande året.

Mellan tiden mars 2014 och mars 2015 sammanställde forskarteamet resultaten av den första workshopen i ett utkast till en kort skrift riktad till dem som praktiskt arbetar med BESTA-koderna. Den cirkulerades via mail bland partnerorganisationerna för kommentarer, och workshopen 2015 utgick från diskussioner kring skriften. Under workshopen rapporterade också partnermyndigheterna om vissa förändringar som de hade gjort i sina BESTA-rutiner. Spridningen av skriften diskuterades, med både tips från partnerorganisationerna, och eget engagemang från dem för spridningen, liksom vissa av partners deltagande i verksamheten hos Arbetsgivarverket i samband med verkets revision av BESTA-systemet. På grund av motsättningarna mellan Arbetsgivarverket och projektet (se nedan), uppfattades det inte som meningsfullt att projektet som sådant skulle vidareförmedla tankar från workshopen till Arbetsgivarverket. Även denna workshop gav ny information till forskarteamet.

Praktikerskriften ”Att koda på BESTA-sätt” färdigställdes i juni 2015 och kan laddas ner från http://www.gender.uu.se/digitalAssets/164/164726_3praktikerbok-for-webben.pdf

Det ett hinder för projektet har varit motståndet från Arbetsgivarverket, som samlar och förvaltar BESTA-statistiken. Verket fick två förfrågningar, dels under skrivandet av ansökan och dels efter att ansökan hade blivit godkänd, att medverka i projektet vilket de avböjde. I oktober 2014 bad forskarteamet om att få tillgång till könsstatistik på övergripande nivå, d.v.s. antalet män och kvinnor samt medel- eller medianlön i de olika BESTA-koderna, alternativt det statistiska underlaget till Arbetsgivarverkets publicerade rapport ”Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000 – 2012”. Arbetsgivarverket är överens med oss om att dessa uppgifter i sig faller under offentlighetsprincipen, men har avslagit vår begäran. En överklagandeprocess av Arbetsgivarverkets beslut (där Arbetsgivarverket har överklagat beslut under processens gång) har dragit ut på tiden och är fortfarande inte avslutat. Detta innebär att när det gäller förändringsarbete har projektet fått begränsa sig till den praktiska användningen av BESTA-kodningen, och möjligheten att påverka själva kodsysteem har inte funnits, trots att Arbetsgivarverket under 2015 har arbetat med en ny revision av kodsysteem.

Möjligheten att bidra till praktiskt jämställdhetsarbete

Vi har insett att variationen inom BESTA-användningen är stor mellan statliga myndigheter, dels på grund av deras olika behov (t.ex. har olika stora organisationer olika behov) och dels på grund av organisatoriska prioriteringar och traditioner (vilket i sig är problematiskt när det gäller att producera jämförbar statistik). Därmed kan man inte heller implementera en jämställdhetssäkrad process rakt av, utan snarare peka på fallgropar som olika sätt att hantera koderna för med sig.

Vi har också insett att det behöver skapas en medvetenhet om att själva tilldelningen av koderna, och inte enbart användningen av koderna i könslönekartläggningar, kan bidra till jämställdhet och ojämställdhet inom myndigheten. BESTA-kodning är ofta en marginell och mekanisk uppgift, och för att det över huvud taget skall finnas en motivation att jämställdhets-säkra kodningen, måste vikten av själva kodningen och jämställdhetsaspekten i den demonstreras. Därför innehåller t.ex. vår ”praktikerskrift”, förutom tips, framför allt mer allmänna resonemang kring jämställdhet och koder och lön. Problemet här kan vara att en ökad medvetenhet av kodningens betydelse står i strid med personaladministratörernas – som oftast utför kodningsarbetet - organisatoriska praktiker och organisatoriska identitet.

Att möta kompakt motstånd från en statlig myndighet i utlämnandet av sådant offentligt material som jämställdhetsforskning behöver har varit en påminnelse om att forskningens möjligheter att bidra till samhällsutveckling, såsom jämställdhet, är beroende av att nyckel-aktörerna antingen vill medverka eller kan fås att medverka genom yttre påtryckningar. Det vill säga – all forskning som i slutändan skall bidra till jämställdhetsarbete kanske inte kan ta sin utgångspunkt i att samarbeta med villiga partners.

Högsta kvalitet inom olika vetenskapliga discipliner

Förutom skriften till praktikerna har forskarteamet gjort tre konferenspresentationer som är i processen att skrivas om till artiklar i internationella forskningstidskrifter. Forskningsmässigt har projektet väckt stort intresse: det tar upp en forskningstråd som i stort har varit bortglömd under de senaste femton åren, men som är lika aktuell idag: det sätt om ojämställdhet är inbäddad i till synes neutrala verktyg, till exempel kategorisystem. Forskning på 80- och 90-talen visade hur tillsynes neutrala koncept, såsom färdighet och kompetens, samt tillsynes neutrala verktyg, som kategoriseringar, innehöll jämställdhetsfällor, men sedan dess har man inte undersökt de vedertagna instrument som regelmässigt används för jämställdhetskartläggningar, vare sig i Sverige eller internationellt. I konferenssessioner där BESTA-projektet har presenterats, har ett behov att gå ”back to basics” på det sätt som projektet har gjort konstaterats föreligga även i dag.

Projektets resultat visar också att kategorisystem, såsom BESTA, är verktyg laddade med osynlig makt. Att visa BESTAs betydelse för jämställdheten antyder också dess betydelse i organisationen i stort. Här har det handlat om att visa på ett slags osynligt inflytande som en i huvudsak kvinnlig arbetstagarkategori (personalhandläggare) har i organisationer där denna kategori anställda ofta betraktas som relativt marginella.

Fortsatt utveckling av praktiskt jämställdhetsarbete

Projektet har under dessa två år endast hunnit nosa på ett område som är centralt för ekonomisk jämställdhet – lika lön för likvärdigt arbete – och det finns mycket kvar att göra om man följer det spår som projektet har öppnat.

Det behövs mer kunskap om olika lönesystem och statistiksystem och deras tillämpning ur jämställdhetsperspektiv. BESTA omfattar alla statligt anställda, och motsvarande system finns hos kommun och landsting samt i det privata näringslivet. Medan vi utifrån projektets resultat inte kan hävda att stora systematiska skevheter föreligger i ett sådant här kodsysteem, är det likväl viktigt att kartlägga de möjligheter till könsbias som finns, både i verktyget i sig och i dess tillämpningar. Detta i stället för att regelmässigt producera statistiken år efter år och utgå ifrån att den är tillförlitlig. En pålitlig lönestatistik, men också en medvetenhet om statistikens brister, är en grund för praktiskt arbete för jämställda löner.

Publikationer

Att koda på BESTA-sätt. Reflexioner kring kodning och kön.

Salminen-Karlsson, Minna & Neu Morén Elizabeth (2015) *The invisible power of BESTA coding: Processes around a statistical tool among Swedish governmental employers*. Conference paper, 7th International Process Symposium. 2015. Kos, 24.-27.6. 2015

Salminen-Karlsson, Minna (2015) Reproducing gender differences by a gender equality tool. Conference paper, WORK2015 New Meanings of Work. 19 - 21.8.2015

Fogelberg Eriksson, Anna (2015) The BEST(a) intentions and everyday practices in organizations. Conference paper, WORK2015 New Meanings of Work. Turku, 19 - 21.8.2015

Genusdriven social innovation – Nytänkande vägar till jämställt främjande av företagande/innovation

Denna populärvetenskapliga text om projektet ”*Genusdriven social innovation – nytänkande vägar till jämställt främjande av företagande/innovation*” beskriver hur projektet har bidragit till regeringsuppdraget och föreslår fortsatta insatser/forskning utifrån projektets resultat, som underlag till Vinnovas slutrapportering till Regeringskansliet.

Bakgrund

Projektets genomförande bygger på bakomliggande probleminventeringar som genomförts av deltagande organisationer och forskare. Det problem som identifierats i dessa inventeringar är att Sveriges innovations- och företagsfrämjande system präglas av maskulina normer som främst har förmått stötta förverkligandet av tekniska produktinnovationer i privata företag inom mansdominerade näringar. Detta har delvis sin bakgrund i den historiska utvecklingen av affärsrådgivning i Sverige där det sedan 1900-talets början varit män i mansdominerade verksamheter – t.ex. jordbruk och industri – som utgjort den huvudsakliga målgruppen för sådan rådgivning. De dominerande normerna har ställt till problem när andra typer av innovatörer och företagare i andra sektorer och näringar – exempelvis ideell och offentlig sektor samt tjänstenäringar och kulturella/kreativa näringar – sökt rådgivning, finansiering eller inspirerande miljöer för att förverkliga sina idéer. Även inom innovationsforskningen har det främst utvecklats kunskap om teknisk produktutveckling inom bas- och tillverkningsindustri samt ny teknik såsom IT och bioteknik. Det har därmed saknats både teoretiska begrepp och praktiska verktyg för att förstå och utveckla andra sorters idéer – exempelvis sociala innovationer, offentliga tjänsteinnovationer inom vård, skola och omsorg, samt ideella tjänsteinnovationer inom jämställdhet och demokrati – av andra sorters aktörer än de som hittills dominerat.

Resurscentra för kvinnor är ett exempel på en organisation som byggts upp för att fylla denna kunskaps- och metodlucka, i syfte att erbjuda rådgivning och inspirerande miljöer för förverkligandet av kvinnors idéer. *Winnet Sverige*, som är den nationella organisationen för landets resurscentra för kvinnor, utgör en av de deltagande organisationerna i projektet. *Leia Företagshotell* och *Magma* – som också deltar i projektet – utgör även de exempel på nya organisationer som byggts upp för att möta behovet av mer genusmedvetna metoder för innovations- och företagsutveckling som förmår inkludera ett bredare spektrum av aktörer, branscher och innovationer. I projektet har erfarenheterna från dessa tre organisationer sammanförts för första gången i syfte att identifiera, analysera och vidareutveckla genusdriven social innovation. De deltagande organisationerna såg ett stort värde i att kunna synliggöra betydelsen av sina verksamheter för näringslivs- och samhällsutveckling genom detta begrepp.

Metoder

Projektet har genomförts i samarbete mellan akademi, näringsliv och samhälle, där Luleå tekniska universitet som projektägare tillsammans med Winnet Sverige, Magma, Leia Företagshotell AB, LTU Business AB och Stiftelsen Svensk Industridesign (SVID) som samarbetsparter har utvecklat teoretisk och praktisk kunskap om genusdriven social innovation. En *interaktiv forskningsansats* har använts i projektet, där forskare och berörda aktörer tillsammans utvecklar ny kunskap om teman som är relevanta både för teoretisk

kunskapsutveckling och praktisk förändring. Redan innan projektet inleddes hade en flera år lång dialog förts mellan akademi, näringsliv och samhälle utifrån en gemensam insikt om behovet av förändrade genusmönster i innovations- och företagsfrämjande verksamheter. Projektansökan utformades med avstamp i denna dialog för att säkerställa den teoretiska och praktiska nyttan.

Winnet, Magma och Leia deltog aktivt i dokumentationen och analysen av sina verksamheter, genom att dels själva formulera beskrivningar av sina verksamheter som sedan vidareutvecklades i dialog med forskarna, dels delta i regelbundna *analysseminarier* tillsammans med forskarna där genusdriven social innovation utvecklades som ett teoretiskt begrepp och praktiskt verktyg med avstamp i organisationernas beskrivningar och befintliga internationella forskningsstudier av social innovation. Vid slutet av projekttiden genomfördes ett gemensamt, nationellt *spridningsseminarium* där en mängd olika myndigheter, företag, organisationer och universitet deltog. Under projektets gång skedde även en kontinuerlig spridning av projektets resultat, dels genom att Winnet, Magma och Leia direkt kunde tillämpa sina lärdomar i sin praktiska verksamhet, dels genom att de övriga två deltagande affärsfrämjande organisationerna SVID och LTU Business kunde sprida resultaten till sina målgrupper genom konferenser, webben och andra kommunikationskanaler.

För att analysera projektets lärdomar om genusdriven social innovation har flera *vetenskapliga artiklar* skrivits utifrån projektets empiri i samarbete mellan Luleå tekniska universitet och samtliga deltagande organisationer. Dessutom kommer en vetenskaplig avhandling om genusdriven social innovation att publiceras inom kort, som blir Sveriges första avhandling om det ämnet. Projektets resultat har även sammanställts i en *orienteringsbok* som spridits i digital och tryckt form.

Metodernas styrkor och svagheter

Metodernas styrkor och svagheter för möjligheten att bidra till praktiskt jämställdhetsarbete rör dels de synergieffekter mellan teoretisk och praktisk relevans och nytta som kan skapas genom en interaktiv forskningsansats där näringsliv, akademi och samhälle gemensamt utvecklar nya kunskaper och metoder. Svagheten i detta är att de deltagande aktörerna kan tvingas kompromissa om sina behov och mål när olika viljor och logiker ska mötas i samma projekt. Processen att gemensamt utveckla beskrivningar av organisationerna och sedan gemensamt analysera dessa vid analysseminarier visade sig vara en givande väg till att utveckla genusdriven social innovation som teoretiskt begrepp och praktiskt verktyg. Samtidigt krävde den kontinuerliga dialogen mycket tid och kraft från alla deltagande parter, vilket inte alltid var möjligt att mobilisera vid alla de tillfällen då det hade behövts.

Jämställdhetspolitiska mål

Projektet har bidragit till att uppnå det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv genom att utveckla genusdriven social innovation som ett teoretiskt begrepp och praktiskt verktyg för innovations- och företagsfrämjande aktörer i Sverige. Projektet har särskilt bidragit till delmålen jämn fördelning av makt och inflytande respektive ekonomisk jämställdhet, genom att utveckla begrepp och

metoder som bättre förmår främja förverkligandet av idéer inom de sektorer, branscher och verksamhetsområden som kvinnor oftast är verksamma inom, samt i många olika former såsom social innovation, tjänsteinnovation, organisatorisk innovation m.m. Därigenom har projektet även bidragit till att uppfylla målet i Sveriges nationella handlingsplan för jämställd regional tillväxt, att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få tillgång till tillväxtresurser. Även målet i Sveriges nationella strategi för jämlikt företagsstöd – att det ska råda lika villkor för att ta del av insatser och resurser inom rådgivning, affärsutveckling, finansiering, inkubatorer, kluster – har gynnats.

Fortsatt utveckling av praktiskt jämställdhetsarbete

Det som utifrån projektets erfarenheter skulle behöva vidareutvecklas för fortsatt utveckling av praktiskt jämställdhetsarbete kopplat till de jämställdhetspolitiska målen är långsiktig finansiering av behovsmotiverad, interaktiv forskning om hur social innovation kan utvecklas och främjas av både traditionella och nyetablerade innovations- och företagsfrämjare.

***Mer info om projektets genomförande och resultat finns på
www.ltu.se/genusdrivensocialinnovation***

Vinnovas publikationer

Februari 2016

För mer info eller för tidigare utgivna publikationer se VINNOVA.SE

Vinnova Analys

VA 2016:

- 01 VINNVÄXT - ett innovativt program i takt med tiden
- 02 Årsbok 2015 - Svenskt deltagande i europeiska program för forskning & innovation

VA 2015:

- 01 Årsbok 2014 - Svenskt deltagande i europeiska program för forskning & innovation
- 02 Samverkansuppgiften i ett historiskt och institutionellt perspektiv
- 03 Långsiktig utveckling av svenska lärosätens samverkan med det omgivande samhället - Effekter av forsknings- och innovationsfinansiärers insatser
- 04 Företag i Tåg- och järnvägsbranschen i Sverige - 2007-2013
- 05 FoU-program för Små och Medelstora Företag - Metodologiskt ramverk för effektanalyser
- 06 Small and beautiful - The ICT success of Finland & Sweden
- 07 National Research and Innovation Councils as an Instrument of Innovation Governance - Characteristics and challenges
- 08 Kartläggning och behovsinventering av test- & demonstrationsinfrastruktur

VA 2014:

- 01 Resultat från 18 VINN Excellence Center redovisade 2012 - Sammanställning av enkätresultaten. (För engelsk version se VA 2014:02)
- 02 Results from 18 VINN Excellence Centres reported in 2012 - Compilation of the survey results. (För svensk version se VA 2014:01)
- 03 Global trends with local effects - The Swedish Life Science Industry 1998-2012
- 04 Årsbok 2013 - Svenskt deltagande i europeiska program för forskning och innovation.
- 05 Innovations and new technology - what is the role of research? Implications for public policy. (För svensk version se VA 2013:13)
- 06 Hälsoekonomisk effektanalys - av forskning inom programmet Innovationer för framtidens hälsa.
- 07 Sino-Swedish Eco-Innovation Collaboration - Towards a new pathway for shared green growth opportunity.

08 Företag inom svensk massa- och pappersindustri - 2007-2012

09 Universitets och högskolors samverkansmönster och dess effekter

VA 2013:

- 01 Chemical Industry Companies in Sweden
- 02 Metallindustrin i Sverige 2007 - 2011
- 03 Eco-innovative Measures in large Swedish Companies - An inventory based on company reports
- 04 Gamla möjligheter - Tillväxten på den globala marknaden för hälso- och sjukvård till äldre
- 05 Rörliga och kopplade - Mobila produktionssystem integreras
- 06 Företag inom miljötekniksektorn 2007-2011
- 07 Företag inom informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2007 - 2011
- 08 Snabbare Cash - Effektiv kontanthantering är en tillväxtmarknad
- 09 Den svenska maritima näringen - 2007 - 2011
- 10 Long Term Industrial Impacts of the Swedish Competence Centres
- 11 Summary - Long Term Industrial Impacts of the Swedish Competence Centres. (Kortversion av VA 2013:10)
- 12 Företag inom svensk gruv- och mineralindustri 2007-2011
- 13 Innovationer och ny teknik - Vilken roll spelar forskningen. (För engelsk version se VA 2014:05)
- 14 Företag i energibranschen i Sverige - 2007-2011
- 15 Sveriges deltagande i sjunde ramprogrammet för forskning och teknisk utveckling (FP7) - Lägesrapport 2007-2012.
- 16 FP7 and Horizon 2020.

Vinnova Information

VI 2016:

- 01 Projektkatalog Utmaningsdriven innovation Steg 1-2015 - Initieringsprojekt
- 02 Projektkatalog Utmaningsdriven innovation Steg 2-2015 - Samverkansprojekt
- 03 Projektkatalog Utmaningsdriven innovation Steg 3-2015 - Följdinvesteringsprojekt

VI 2015:

- 01 Insatser för innovationer inom Hälsa
- 02 FFI Årsrapport 2014 - Samverkan för stark svensk fordonsindustri och miljöanpassade samt säkra transporter
- 03 Social innovation - Exempel
- 04 Social innovation
- 05 Årsredovisning 2014
- 06 Sweden needs FFI (för svensk version se VI 2015:10)
- 07 Innovation för ett attraktivare Sverige - Underlag till regeringens politik för forskning, innovation och högre utbildning 2017-2020 - Huvudrapport (för analysrapport se VI 2015:08)
- 08 Förutsättningar för innovationspolitik i Sverige - Underlag till regeringens politik för forskning, innovation och högre utbildning 2017-2020 - Analysrapport (för huvudrapport se VI 2015:07)
- 09 Utmaningsdriven innovation - Samhällsutmaningar som tillväxtmöjligheter (för engelsk version se VI 2015:11)
- 10 Sverige behöver FFI (för engelsk version se VI 2015:06)
- 11 Challenge-Driven Innovation - Societal challenges as opportunities for growth (för svensk version se VI 2015:09)

VI 2014:

- 01 Tjänsteinnovationer 2007.
- 02 Innovationer som gör skillnad - en tidning om innovationer inom offentliga verksamheter
- 03 Årsredovisning 2013
- 04 VINNVÄXT - A programme renewing and moving Sweden ahead
- 05 UTGÅR, ersätts av VI 2015:01
- 06 Din kontakt i EU:s forsknings- och innovationsprogram.
- 07 VINNOVA - Sveriges innovationsmyndighet (För engelsk version se VI 2014:10)
- 08 Visualisering - inom akademi, näringsliv och offentlig sektor

- 09 Projektkatalog Visualisering - inom akademi, näringsliv och offentlig sektor
- 10 VINNOVA - Sweden's Innovation Agency (För svensk version se VI 2014:07)

VI 2013:

- 01 Branschforskningsprogrammet för skogs- & träindustrin - Projektkatalog 2013
- 02 Destination Innovation- Inspiration, fakta och tips från Ungas Innovationskraft
- 03 Inspirationskatalog - Trygghetsbostäder för äldre
- 04 UTGÅR, ersätts av VI 2015:11)
- 05 UTGÅR, ersätts av VI 2013:14
- 06 Årsredovisning 2012
- 07 Trygghetsbostäder för äldre - en kartläggning.
- 08 Äldre entreprenörer med sociala innovationer för äldre - en pilotstudie kring en inkubatorverksamhet för äldre.
- 09 Fixartjänster i Sveriges kommuner - Kartläggning och samhällsekonomisk analys. (För kortversion se VINNOVA Information VI 2013:10)
- 10 Sammanfattning Fixartjänster i Sveriges kommuner - Kartläggning. (Kortversion av VINNOVA Information VI 2013:09)
- 11 UTGÅR, ersätts av VI 2014:10
- 12 UTGÅR, ersätts av VI 2013:19
- 13 När företag och universitet forskar tillsammans - Långsiktiga industriella effekter av svenska kompetenscentrum
- 14 Innovationer på beställning - en möjlighet till förnyelse och utveckling. UTGÅR
- 15Handledning - för insatser riktade mot tjänsteverksamheter och tjänsteinnovation
- 16 UTGÅR, ersätts av VI 2013:22
- 17 Innovationer på beställning - tidning pm att efterfråga innovationer i offentlig sektor
- 18 UTGÅR, ersätts av VI 2014:06
- 19 Arbetar du inom offentlig sektor och brinner för innovationsfrågor? - VINNOVA är Sveriges innovationsmyndighet och arbetar för att offentlig sektor ska vara drivkraft för utveckling och användning av innovationer
- 20 Programöversikt 2014 - Stöd till forskning och innovation
- 21 OECDs utvärdering av Sveriges innovationspolitik - En sammanställning av OECDs analys och rekommendationer.
- 22 Att efterfråga innovation - Tankesätt och processer

Vinnova Rapport VR 2016:

- 01 Third Evaluation of VINN Excellence Centres - AFC, BiMaC Innovation, BIOMATCELL, CESC, CHASE, ECO2, Faste, FUNMAT, GHZ, HELIX, Hero-m, iPack, Mobile Life, ProNova, SAMOT, SuMo & WINGQUIST
- 02 Third Evaluation of Berzelii Centres - Exselent, UPSC & Uppsala Berzelii
- 03 NOVA - Verktyg och metoder för normkreativ innovation
- 04 Forskning och utveckling för ökad jämställdhet - Följeforskning om Vinnovas regeringsuppdrag avseende behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet 2013-2015

VR 2015:

- 01 Bumpy flying at high altitude? - International evaluation of Smart Textiles, The Biorefinery of the Future and Peak Innovation
- 02 From green forest to green commodity chemicals - Evaluating the potential for large-scale production in Sweden for three value chains
- 03 Innovationstävlingar i Sverige - insikter och lärdomar
- 04 Future Smart Industry - perspektiv på industriomvandling
- 05 Det handlar om förändring - Tio år som följeforskare i Triple Steelix
- 06 Evaluation of the Programme Multidisciplinary BIO - The strategic Japanese-Swedish cooperation programme 2005 - 2014
- 07 Nätverksstyrning av transportinnovation
- 08 Ersättningssystem för innovation i vård och omsorg - En studie av åtta projekt som utvecklar nya ersättningsmodeller

VR 2014:

- 01 Vägar till välfärdsinnovation - Hur ersättningsmodeller och impact bonds kan stimulera nytänkande och innovation i offentlig verksamhet
- 02 Jämställdhet på köpet? - Marknadsfeminism, innovation och normkritik
- 03 Googlemodellen - Företagsledning för kontinuerlig innovation i en föränderlig värld
- 04 Öppna data 2014 - Nulägesanalys.
- 05 Institute Excellence Centres - IEC -En utvärdering av programmet
- 06 The many Faces of Implementation
- 07 Slututvärdering Innovationsslussar inom hälso- och sjukvården

VR 2013:

- 01 Från eldsjälssdrivna innovationer till innovativa organisationer - Hur utvecklar vi innovationskraften i offentlig verksamhet?

- 02 Second International Evaluation of the Berzelii Centra Programme
- 03 Uppfinningars betydelse för Sverige - Hur kan den svenska innovationskraften utvecklas och tas tillvara bättre?
- 04 Innovationsslussar inom hälso- och sjukvården - Halvtidsutvärdering
- 05 Utvärdering av branschforskningsprogrammen för läkemedel, bioteknik och medicinteknik
- 06 Vad ska man ha ett land till? - Matchning av bosättning, arbete och produktion för tillväxt
- 07 Diffusion of Organisational Innovations - Learning from selected programmes
- 08 Second Evaluation of VINN Excellence Centres - BiMaC Innovation, BIOMATCELL, CESC, Chase, ECO2, Faste, FunMat, GigaHertz, HELIX, Hero-m, iPACK, Mobile Life, ProNova, SAMOT, SuMo & Wingquist.
- 09 Förkommersiell upphandling - En handbok för att genomföra FoU-upphandlingar
- 10 Innovativa kommuner - Sammanfattning av lärdomar från åtta kommuner och relevant forskning
- 11 Design av offentliga tjänster - En förstudie av designbaserade ansatser.
- 12 Erfarenheter av EU:s samarbetsprogram - JTI-IKT (ARTEMIS och ENIAC).



Vinnova stärker Sveriges innovationskraft

POST: Vinnova, SE-101 58 Stockholm, Sweden BESÖK/OFFICE: Mäster Samuelsgatan 56
+46 (0)8 473 30 00 vinnova@vinnova.se vinnova.se