



VINNOVA RAPPORT  
VR 2009:16

# BEHOVET AV GENUSPERSPEKTIV

---

- om innovation, hållbar tillväxt  
och jämställdhet

Utvärdering

**Titel:** Utvärdering Behovet av genusperspektiv - om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet. Utvärdering  
**Författare:** Gunilla Fürst Hörte  
**Serie:** VINNOVA Rapport VR 2009:16  
**ISBN** 978-91-85959-70-9  
**ISSN** 1650-3104  
**Utgiven:** Juli 2009  
**Utgivare:** VINNOVA - Verket för Innovationssystem  
**Diarienummer:** 2004-03144

---

## Om VINNOVA

VINNOVAs uppgift är att *främja hållbar tillväxt* genom finansiering av *behovsmotiverad forskning* och utveckling av *effektiva innovationssystem*.

Genom sitt arbete ska VINNOVA tydligt bidra till att Sverige utvecklas till ett ledande tillväxtland.

VINNOVAs insatser inom arbetslivsutveckling avser att förstärka näringslivets och den offentliga sektorns bidrag till hållbar tillväxt genom att tillvarata människan som aktör och skapande resurs. I fokus står innovationsprocesser, arbetsformer och ledningssystem som ökar svenska organisationers förmåga till långsiktig effektivitet, förnyelse och värdeskapande. Målet är global konkurrenskraft.

I serien VINNOVA Rapport publiceras externt framtagna rapporter, kunskapssammanställningar, översikter och strategiskt viktiga arbeten från program och projekt som finansierats av VINNOVA.

Forskning och innovation för hållbar tillväxt

# Behovet av genusperspektiv

- om innovation, hållbar tillväxt  
och jämställdhet

Utvärdering

av

Gunilla Furst Hörte



## Förord

En utvärdering är vanligtvis av intresse för en begränsad skara. Den här utvärderingen av programmet *Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet*, genomförd av Gunilla Fürst Hörte, kommer dock att intressera en mycket vidare krets.

Programmet innefattar en utlysning med samma namn och effekt drivande arbete runt de projekt som ingått i programmet. Utvärderingen avser programmet men genom projektens arbetsprocesser och resultat har utvärderingen även blivit en state-of-the-art-beskrivning av ett kompetensområde under uppbyggnad på VINNOVA. Området kallas *Behovsmotiverad genusforskning för innovation* och svarar mot VINNOVAs övergripande uppdrag att främja hållbar tillväxt och samtidigt verka för genusperspektiv i forskningen samt främja jämställdhet inom sitt verksamhetsområde.

Utvärderingen lägger en viktig grund för VINNOVAs fortsatta arbete med att stärka kompetensområdet. Den är också en utgångspunkt för VINNOVAs arbete med att integrera genusperspektiv i verksamheten så att VINNOVAs insatser i lika mån kommer kvinnor och män till nytta; som forskare, i arbetslivet och som brukare av produkter och tjänster.

För forskare kan utvärderingen fungera som en kunskapsöversikt när det gäller genusperspektiv på såväl innovationssystem som organisationsutveckling. Detta då utvärderaren sätter in utlysningens projekt i ett större forskningssammanhang.

Även den som arbetar med jämställdhet i praktiken kan få inspiration av beskrivningarna av de enskilda projekten som ingått i utlysningen.

Det är tack vara Gunilla Fürst Hörtes egen breda kompetens inom området som utvärderingen kan ge detta rika tillskott till utvecklingen av kompetensområdet *Behovsmotiverad genusforskning för innovation*.

VINNOVAs stöd för behovsmotiverad genusforskning sker nu inom utlysningen *Tillämpad genusforskning för starka forsknings- och innovationsmiljöer*. Kunskaper från den nu utvärderade utlysningen ligger till grund för utformningen av denna senare utlysning. På så sätt sker ett kontinuerligt utvecklingsarbete i enlighet med VINNOVAs ambition att vara en lärande organisation.

VINNOVA i juni 2009

*Annika Zika-Viktorsson*  
Enhetschef  
Enheten för arbetslivsutveckling

*Ulla Göranson*  
Programledare



# Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>7</b>
1.1	VINNOVA och utlysningen .....	7
1.2	Utvärderingsuppdraget.....	8
1.2.1	Syfte .....	8
1.2.2	Genomförande .....	9
1.2.3	Rapportens uppläggning.....	10
<b>2</b>	<b>Begrepp i fokus.....</b>	<b>11</b>
2.1	Genus och genusperspektiv .....	11
2.1.1	Doing gender .....	12
2.1.2	Genusbegreppet i tillämpning .....	13
2.2	Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet .....	14
2.3	Genusperspektiv på innovationssystem för hållbar tillväxt.....	16
2.3.1	Genusperspektivets tillämpning på innovationssystem.....	18
<b>3</b>	<b>Programdirektiven .....</b>	<b>20</b>
3.1	Behovsmotiverat FoU-arbete .....	20
3.2	Aktörer och samverkan .....	22
3.3	Interaktiva ansatser .....	23
3.4	Programaktiviteter .....	25
<b>4</b>	<b>Projekten – erfarenheter och resultat .....</b>	<b>27</b>
4.1	Genusperspektiv på innovationer, innovationspolitik och innovationssystem.....	28
4.1.1	Genusperspektiv på design.....	28
4.1.2	Fokus på innovationssystem och kluster.....	30
4.1.3	Osynliggörandet av kvinnors innovationer och verksamhetsområden .....	34
4.1.4	Regionala tillväxtprogram och partnerskap .....	35
4.1.5	Kort sammanfattning – genusperspektiv på innovationssystem .....	38
4.2	Jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund .....	38
4.2.1	Ledningsstyrjt jämställdhetsarbete .....	39
4.2.2	Upplägg för ledningsstyrning.....	40
4.2.3	Vilja och Kunskap – avgörande .....	40
4.2.4	What´s in it for me?.....	42
4.2.5	Genusnätverket – mellanchefer som förändringsledare .....	44
4.2.6	Det innovativa ledarskapet .....	46
4.2.7	Med kvinnor för kvinnor .....	47
4.2.8	Kunskap, reflektion och förändringsinitiativ .....	48
4.2.9	Från praktik till teori .....	50
4.2.10	Arbetsgrupp ”från golvet” .....	52
4.2.11	Arbetsvärdering som strategi för jämställdhet .....	53

4.2.12	Dubbelkarriär, arbetsmiljö och jämställdhet .....	55
4.2.13	Metod: survey-feed-back.....	56
4.2.14	Kort sammanfattning - Jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund .....	57

<b>5</b>	<b>Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet – lärdomar och slutsatser .....</b>	<b>59</b>
5.1	Behovsmotiverad genusforskning - kompetensområde under utveckling.....	59
5.2	Genusforskare ser på innovationssystem.....	61
5.3	Praktiskt jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund.....	63
5.3.1	Jämställdhetsintegrering och personalarbete.....	63
5.4	Lärande för hållbart jämställdhetsarbete.....	67
5.4.1	Genus och jämställdhet – ett kunskapsområde .....	67
5.4.2	Ledningstöd för jämställdhetsintegrering.....	69
5.4.3	Tre roller.....	70
5.4.4	Från eldsjäl till nätverk.....	71
5.5	I projektens spår.....	72
5.6	Utlysningens direktiv .....	74
5.7	Genusmedvetna innovationssystem - nya steg för VINNOVA.....	76
	<b>Litteratur .....</b>	<b>78</b>

<b>Bilaga</b>	<b>Projekt finansierade inom programmet Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet – forskning och utveckling för hållbar tillväxt .....</b>	<b>82</b>
	Lyftet .....	82
	Arbets säkerhet och maskulinitet i gruvbranschen .....	84
	Partnerskap för social och ekonomisk tillväxt – en fråga om genus, tillit och lärande .....	85
	Innovationssystem och homosociala strukturer, exemplet Värmland .....	86
	Arbetsvärdering som strategi för jämställdhet .....	87
	Kvinnor som maktresurs i förändringsprocesser .....	88
	Jämvikt – Jämställdhet, Vilja och Kunskap ger förutsättningar för hållbar Tillväxt.....	89
	Jämställdhet inifrån – ett metodutvecklingsprojekt 2 .....	90
	Jämställdhetsutveckling i offentlig sjukvård.....	91
	Hållbara framtidsbilder - för kvinnor och män? .....	92
	Driva, förändra, göra jämställt – glasklart inom Fiber Optic Valley .....	93
	Design, genus och organisation .....	94



# 1 Inledning

## 1.1 VINNOVA och utlysningen

VINNOVA – Verket för innovationssystem – har till uppgift att främja utvecklingen av effektiva innovationssystem för hållbar ekonomisk tillväxt. Med innovationssystem menar VINNOVA aktörer inom forskning, näringsliv och politik som i samspel genererar, utbyter och använder ny teknik och ny kunskap för hållbar tillväxt genom nya produkter, tjänster och processer. För att den ekonomiska tillväxten skall vara hållbar krävs att innovationerna är ekologiskt och socialt hållbara. Jämställdhet är en dimension av social hållbarhet.

Genom projekt som VINNOVA finansierar skall VINNOVA således verka för ett jämställt samhälle och jämställdhetsperspektivet skall därför integreras i verksamheter och deras organisering. Jämställdhetsfrågorna skall beaktas vid utveckling och val av FoU-teman och genusperspektivet skall anläggas på de FoU-verksamheter där det är möjligt. Jämn könsfördelning eftersträvas bland mottagare av finansiellt stöd liksom inom den egna beredningsorganisationen. Den viktigaste utgångspunkten för VINNOVAs arbete med jämställdhet är att ett genusperspektiv bidrar till hållbar tillväxt genom bättre fördelning, mångsidigare belysning och höjd kvalitet i utvecklingsarbete.

År 2005 utlystes medel för FoU-projekt inom programmet *Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet – forskning och utveckling för hållbar tillväxt*. Ett viktigt syfte med utlysningen var att utveckla genusvetenskaplig kunskap knuten till VINNOVAs verksamhetsfält och att inom VINNOVAs egen organisation öka kompetensen avseende genusperspektiv på innovationssystem och förändringsarbete för jämställdhet.

I utlysningen framhölls behovet av att stärka kopplingen mellan genusforskningen och det aktiva jämställdhetsarbetet. Ett jämställdhetsarbete byggt på genusvetenskaplig grund bedömdes vara en förutsättning för hållbara förändringar för jämställdhet i arbetsliv och samhälle. Fokus skulle vara på arbetsplatser och/eller olika former av partnerskap. Ett villkor för beviljad ansökan var samverkan mellan forskning, företag och/eller politik/offentlig verksamhet, enligt den s k Triple Helix-modellen, som sammanfattade VINNOVAs syn och policy för hur innovationer och utvecklingsmöjligheter för hållbar tillväxt kommer till stånd. En interaktiv forskningsansats förordades.

Utlysningen riktade sig både till forskare på det genusvetenskapliga kunskapsfältet och till utförare av praktiskt förändringsarbete för jämställdhet. Forskarmedverkan var ett oavvisligt krav.

Tretton projekt beviljades sammanlagt anslag på ca 30 miljoner kr. Projekten presenteras i bilaga 1<sup>1</sup>.

En förstudie baserad på projektansökningarna visade att de beviljade projektens frågeställningar och planerade arbetsformer låg väl i linje med programmets intentioner. Samtliga projekt hade sin teoretiska bas i etablerad genusteori och syftet att bidra med kunskap om betydelsen av att införliva ett genusperspektiv i utvecklingsprocesser.

## 1.2 Utvärderingsuppdraget

### 1.2.1 Syfte

Programmet *Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet* har haft det dubbla syftet att utveckla ett kompetensområde – behovsmotiverad genusforskning - och att stärka VINNOVA i den egna verksamheten när det gäller genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhetsaspekter i olika utlysningar och att bidra till jämställdhet i samhället. Utvärderingen har därför formats för syftet att vara ett bidrag till kunskapen om behovsmotiverad genusforskning och ett stöd för VINNOVAs fortsatta utveckling med att integrera genusperspektivet i sin verksamhet.

I utvärderingsrapporten görs en tematisk översikt över projektens erfarenheter och resultat för att visa på *bredden och variationen* i initiativ för jämställdhet i VINNOVAs kontext; att visa hur genusperspektiv för jämställdhet har bäring på innovation och förnyelse för en hållbar utveckling. Det är en samstämmig uppfattning hos programmets genusforskare och konsulter att det råder stor kunskapsbrist i många organisationer om vad genusperspektivet innebär och hur man kan arbeta med jämställdhetsfrågor och varför det är fruktbart att arbeta med dem.

Utvärderingsarbetet har styrts av frågor som:

- Hur har projekten sammantaget lyckats svara upp mot programmets övergripande syften?
- Har intentionerna med VINNOVAs direktiv bidragit till förväntade resultat?
- Vilken ny kunskap genom genuskritisk analys av innovationssystem har projekten bidragit med?

---

<sup>1</sup> Av administrativa skäl grundas utvärderingen på tolv projekt.

- Hur utvecklas praktiska förändringsprocesser för jämställdhet i företag och organisationer?
- Hur bereds forskare och jämställdhetsprojekt tillgång till olika organisationer? Vilka är ingångarna och de uttalade behoven av jämställdhetsarbete?
- Hur blir jämställdhetsarbete hållbart?

Värderingsmomentet i utvärderingen föreligger i urvalet av de projekt-erfarenheter som bedöms vara angelägna för VINNOVA att tillvarata för kommande utlysningar och programverksamhet.

I utvärderingen paketeras erfarenheter och resultat så att det skall framgå vilken relevans kunskapsområdet har i förhållande till VINNOVAs uppdrag och verksamhetsfält. Utvärderingen kan sägas ha ett tydligt *främjandesyfte*.<sup>2</sup>

### 1.2.2 Genomförande

Under år 2006-2008 har projekten följts kontinuerligt. Underlaget för uppföljningen och utvärderingen har i första hand bestått av projektens alster i form av konferenspapper, artiklar, rapporter och olika slags presentationsmaterial. Genom lägesrapporter till VINNOVA (två gånger om året) har aktiviteter och projektläge belysts. Några projekt har varit mycket produktiva när det gäller exempelvis artiklar och utförliga delrapporter och därför varit lättare att följa än andra. Kompletterande information har inhämtats via e-post men också genom samtal med projektledare och deras medarbetare. Projekten har också besökts för enskilda överläggningar

I skrivande stund (april -09) är flera av projekten på gång med böcker och artiklar som alltså inte kunnat utgöra underlag för utvärderingen i den utsträckning som hade varit önskvärt. De projekt som rapporterat mest har fått mer utrymme i rapporten, vilket kanske inte rättvisande speglar varken kvalitet eller omfattning av projekten<sup>3</sup>. Det har inte heller varit utvärderarens uppgift att bedöma de enskilda projektens måluppfyllelse utan snarare att bedöma det sammanlagda bidraget till programmålet. Det är programmet och inte de enskilda projekten som är föremål för utvärderingen.

Vid sidan av projektens arbeten refererar utvärderingen till relevant forsknings- och utvecklingsarbete kring de aktuella frågorna om genus, jämställdhet och hållbar tillväxt. Parallellt med uppföljningen av programmets projekt har jämställdhetsåtgärder inom Europeiska

---

<sup>2</sup> Vedung, Evert (1998): Utvärdering i politik och förvaltning, sid 102.

<sup>3</sup> För information om projektens publikationer utöver de som refereras till här hänvisas till projektens hemsidor och medarbetare se bilaga 1.

Socialfondens Equal-program särskilt studerats<sup>4</sup>. Jämförelser mellan dessa ”praktikerledda” projekt och VINNOVAs forskarledda projekt har bidragit till reflektioner om förutsättningar för implementering av genus- och jämställdhetsperspektiv i verksamheter och innovationssystem. Också Equal-projekten bygger på samverkan mellan olika aktörer. Dessa s k utvecklingspartnerskap kan förstås som en form av innovationssystem.

Utvärderingsuppdraget har planerats och genomförts i samverkan med programledaren. Det gäller planering av skilda programaktiviteter (konferenser, utvärderingsseminarier och skrifter) och även de förslag som utvecklats om hur programmets erfarenheter kan implementeras i VINNOVAs ordinarie verksamhet, såväl i det interna arbetet som i den externa verksamheten.

### **1.2.3 Rapportens uppläggning**

Efter det inledande kapitlet följer kapitel 2, Begrepp i fokus som presenterar några av utlysningens centrala begrepp och vad de avser i den allmänna diskursen och hur några projekt tillämpat dem i sina projektbeskrivningar. Kapitel 3 tar upp några aspekter på programmets styrning av genomförandet. Kapitel 4 behandlar projektresultat och erfarenheter. Kapitel 5 innehåller en analys av programmets erfarenheter där en återknytning sker till utlysningens centrala begrepp och direktiv. Rapporten avslutas med lärdomar från programmet om hur VINNOVA kan förvalta dessa så att programmet får avsedda och bestående effekter. Rapporten adresserar i första hand VINNOVA och andra aktörer i de innovationssystem som har som uppdrag att främja en genusmedveten hållbar utveckling – genom finansiering och/eller politisk handling.

---

<sup>4</sup> Inom ramen för en Nationell Temagrupp – NTG Jämställdhet ARGUS vid Högskolan i Halmstad har utvärderaren tillsammans med doktorand Anna Isaksson genomfört två analyser: Premisser för spridning och påverkan (2007) samt Jämställdhetssatsningar i korsningen mellan genusteori och förändringsarbete (2007)

## 2 Begrepp i fokus

Nyckelbegreppen i utlysningen är *genus*, *jämställdhet* och *innovationssystem för hållbar tillväxt*. I utlysningen skriver VINNOVA:

*VINNOVA har som ett övergripande mål att verka för att genusperspektivet får genomslag i forskningen och att arbeta för jämställdhet. Det är av största vikt för den hållbara tillväxten att belysa vad ett genusperspektiv på innovationssystem betyder och hur sambandet mellan jämställdhet och tillväxt verkligen ser ut och hur ett sådant samband kan mätas.<sup>5</sup>*

Jämställdhetspolitiken och VINNOVA som statlig FoU-myndighet har att främja jämställdhet på genusvetenskaplig grund. Bristen på jämställdhet är ett strukturellt problem som grundar sig på en genusordning/könsmaktordning, så som genusvetenskapen utvecklat förståelsen av denna<sup>6</sup>. En utgångspunkt för VINNOVAs utlysning har därför varit att ett jämställdhetsarbete som bygger på genusvetenskaplig grund borde kunna höja kvaliteten på jämställdhetsarbetet och göra det mera hållbart. Under en följd av år har forskning kopplat till det praktiska jämställdhetsområdet hamnat på undantag. De allra flesta genusforskarna har för att få legitimitet i det akademiska vetenskapssamhället avsiktligt fjärrmat sig från det praktiska jämställdhetspolitiska arbetet. Detta har varit negativt för kunskapsutvecklingen om jämställdhetsarbete. Genom att involvera genusforskare i praktiskt jämställdhetsarbete har VINNOVA velat stärka kopplingen mellan genusvetenskapen och jämställdhetsarbetet och utveckla behovsmotiverad genusforskning för syftet att stärka innovationssystemen.

### 2.1 Genus och genusperspektiv

Användningen av begreppet genus inom vetenskap och forskning syftar på relationen mellan könen, mellan ”kvinnligt” och ”manligt” som socialt och kulturellt konstruerade kategorier. Relationen brukar beskrivas i termer av genusordning eller genussystem, ibland könsmaktordning vilket förtydligar att relationen bär på en maktdimension. En gemensam utgångspunkt för genusforskare från olika discipliner är att genus/kön<sup>7</sup> lägger en grund för maktstrukturer i samhället. På senare år har ett kunskapsfält om hur olika

---

<sup>5</sup> Utlysningen sid 5.

<sup>6</sup> För en diskussion om begreppens utveckling se SOU:2005:66 sid 47 ff

<sup>7</sup> Här används kön och genus omväxlande i den socialt konstruktivistiska betydelsen

maktordningar samvarierar (som, kön, klass, etnicitet mm) kommit att utvecklas under begreppet *intersektionalitet*<sup>8</sup>.

Bland svenska forskare har Yvonne Hirdmans formulering av teorin om ett genussystem fått stort inflytande<sup>9</sup>. Genussystemets två bärande logiker är könsens isärhållande och den manliga normens primat och Hirdman ser separationen av manligt och kvinnligt som en förutsättning för den manliga överordningen.

### 2.1.1 Doing gender

Det konstruktivistiska teoretiska begreppet ”doing gender” har fått stort genomslag bland genusforskare och lyfts också fram i utlysningstexten för att ange programmets inriktning. Doing gender-perspektivet innebär att kön kan förstås som verb. Det betyder att kön görs genom handling och i interaktion mellan människor och följaktligen hamnar processer i fokus i stället för individer och grupper och deras tillskrivna egenskaper. Genus skapas utifrån de villkor som finns i samhället. Det teoretiska perspektivet har utvecklats av forskare som Acker<sup>10</sup>, Bacchi<sup>11</sup>, Butler<sup>12</sup>, Connell<sup>13</sup> och Gherardi<sup>14</sup> och det är till dessa forskare projekten oftast refererar.

Gemensamt för projekten är att de avsett att skapa eller bidra till skapandet av *genusmedvetna organisationer* genom att i berörda organisationer utveckla kunskapen om hur kön görs i vardagen. Genom att synliggöra de normer, rutiner och kulturer som råder i organisationen och det omgivande samhället har de velat göra organisationer och verksamheter medvetna om det normativa tänkande som bl a leder till ojämställdhet.

En modell kopplad till doing gender-perspektivet som har inspirerat och tillämpats i flera projekt har utvecklats av Joan Acker. Modellen är både en teori och ett analytiskt verktyg för hur konstruerandet av kön tillgår. Den har tillämpats för kartläggning och analys av arbetsplatsens organisation och

---

<sup>8</sup> De los Reyes, Paulina, Molins, Irene & Molinari, Diana (2005): Maktens (o)lika förklädnader. Atlas förlag.

<sup>9</sup> Hirdman, Yvonne (1990) Genussystemet. I *Demokrati och makt i Sverige*. Maktutredningens huvudrapport. 1990:44

<sup>10</sup> Acker, Joan (1992) Gendering Organizational Theory. In: Mills, A and Tancred, P (red.). *Gendering Organizational Analysis*. Nembury Park, Sage

<sup>11</sup> Bacchi, Carol Lee (2005). *Women, policy and politics – the construction of policy problems*, Sage publications

<sup>12</sup> Butler, Judith (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge  
Butler, Judith (1993). *Bodies that matter: On the discursive limits of sex*. London: Routledge

<sup>13</sup> Connell, Robert W. (1995). *Masculinities*. Berkeley, Los Angeles: University of California Press.

<sup>14</sup> Gherardi, S (1994). The gender we think, gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations* Vol 47, No 6 s 519-610

normstruktur, och för att åskådliggöra hur kön görs genom fyra olika processer:

- Könsskillnader görs genom uppdelning mellan manligt och kvinnligt t ex könskodade arbetsuppgifter
- Könskonstruktion görs genom symboler och föreställningar om manligt och kvinnligt
- Kön görs genom interaktionen och relationerna mellan kvinnor och män
- Konstruktionen av individens könsidentitet görs genom förhållningssätt, språk, kläder, arbete mm

Inom VINNOVAs egen organisation har modellen tillämpats i ett FoU-projekt som finns beskrivet både i en forskningsrapport<sup>15</sup> och i en mer populär form<sup>16</sup>.

### 2.1.2 Genusbegreppet i tillämpning

Några exempel får illustrera hur genusteori har tillämpats i projekten för att problematisera och utveckla kunskap om så skilda företeelser som arbetssäkerhet i gruvarbete, produktdesign och läkares suicidalrisk<sup>17</sup>. Genom att anlägga ett *genusperspektiv* synliggörs tidigare förbisedda aspekter och exemplen visar på värdet av att genusteoretiskt angreppssätt.

I projektet *Arbets säkerhet och maskulinitet* har attityder och beteenden som ingår i konstruktionen av manlighet stått i fokus för ett förändringsarbete som på sikt skall leda till en bättre arbetssäkerhet i gruvarbete. Macho-ideal gör att gruvarbetare utsätter sig för risker. En utgångspunkt i projektet har varit att ökade krav på arbetssäkerhet och kvalitet i produktionen kan leda till en ny arbetarmanlighet. En sådan ny arbetarmanlighet ses vara under utveckling t ex genom en ny betoning på "fitness", och på omsorg både om den egna kroppen och om andras. I projektet görs antagandet att en förändrad arbetsplatskultur och en ny arbetarmanlighet leder till ökat säkerhetstänkande som i sin förlängning kan öppna upp för jämställdhet på arbetsplatsen genom nedtonade traditionella maskulinitetsideal.

Projektet *Design, genus och organisationer* har bl a utgått från förhållandet att varumarknaden är full av skeva bilder med stereotyp framställda kvinnor och män. Projektet har visat hur genus görs på ett bakåtsträvande sätt med hjälp av design av varor. Genom att utveckla produkter som

---

<sup>15</sup> Gunnarsson Eva, Westberg Hanna, Andersson, Susanne, Balkmar dag (2007). "Learning by fighting". *Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde*. Arbetsliv i omvandling Växjö universitet

<sup>16</sup> Enström Nina, Jakobsson Birgitta (2006): *Skelett i garderoben. Metoder för att upptäcka ojämställdhet* Arbetslivsinstitutet.

<sup>17</sup> För sammanfattande beskrivningar av projekten, se bilaga 1.

”bråkar med genus” har de velat medverka till att skapa medvetenhet om att även produkter är ”könade” och har en genus- och jämställdhetsaspekt.

I projekt *Lyftet* har innovationspolitiken analyserats utifrån en förståelse av genus och teknik som ömsesidigt konstruerade och konstruerande. Eftersom teknik tolkas maskulint och har en dominerande ställning i innovationspolitiken har även innovation kommit att uppfattas som maskulint på ett symboliskt plan.

Inom ett projekt på ett universitetssjukhus *Jämställdhetsutveckling i offentlig vård* har genusperspektivet tillämpats på det dubbla karriärsystem, läkarens och forskarens, där karriärenormen formats av män för män med markservicen ordnad, och där därför kvinnors hårdare villkor uttrycks i ohälsa, depression och högre suicidalrisk.

## 2.2 Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

Jämställdhet är ett politiskt skapat begrepp för att beskriva jämlikhet mellan könen. Även om det i samhället i stort råder konsensus om jämställdhet som värdegrund och viktigt politiskt mål är begreppet jämställdhet ingalunda okontroversiellt, vilket blir tydligt och kännbart i det praktiska jämställdhetsarbetet.

I svensk jämställdhetspolitik har kvantitativa jämställdhetsmål varit helt dominerande fram till mitten på 90-talet och det har huvudsakligen varit könsfördelningar som blivit förknippade med jämställdhet och jämställdhetsåtgärder. Majoriteten av allt jämställdhetsarbete har varit inriktat på att nå målet 40-60% kvinnor/män på arbetsmarknaden, inom politiken, styrelsearbete osv.

Genusforskningen och erfarenheter från jämställdhetsarbete har emellertid synliggjort hur samhällets och arbetslivets makt- och normsystem är utformade så att män och produktionens villkor gynnas medan kvinnor och reproduktionens livsvillkor är underordnade. Jämn könsfördelning är ingen garanti för normativ jämställdhet. Det kan tvärtom vara ett hinder för reell jämställdhet om det handlar om en anpassning till normer på endera produktionens eller reproduktionens villkor. En anpassning som en minoritet kan klara av men förmodligen till ett högt pris för den enskilda individen.

Man brukar skilja på liberalt och radikalt jämställdhetsarbete där den liberala inriktningen syftar på åtgärder som underlättar för kvinnor att ta sig in på mansdominerade domäner och vice versa utan att för den skull normstrukturer förändras. Det är här i första hand individers attityder och kompetenser som är i fokus. Det radikala jämställdhetsarbetet däremot är inriktat på strukturella förhållanden och på ändrade maktordningar och



normstrukturer. Liberalt jämställdhetsarbete syftar emellertid ofta till att på sikt genom förändrad könsrepresentation leda till strukturell påverkan<sup>18</sup>.

Sedan mitten av 90-talet har frågan om makt och könsmaktordning fått en mer framträdande plats i jämställdhetspolitiken och de centrala jämställdhetsfrågorna har vidgats från att ha haft fokus på ett kvantitativt rättviseperspektiv till att också omfatta ett normativt och strukturellt maktperspektiv<sup>19</sup>. Tillspetsat kan man säga att fokus har flyttats från individens attityder till hur de strukturer i arbetsliv och samhälle ser ut som formar kvinnors och mäns villkor. Det övergripande målet för den svenska jämställdhetspolitiken idag är att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv<sup>20</sup>.

I den aktuella utlysningen har jämställdhetsbegreppet problematiserats utifrån att det har både en kvantitativ och en kvalitativ sida. Kvalitativ jämställdhet syftar då på en normativ jämställdhet där såväl kvinnors som mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas till vara samt att kvinnor och män har lika makt. Den reproduktiva sfären och dess villkor är då inte som idag underordnade den produktiva sfärens villkor med allt vad det får för konsekvenser i fråga om kvinnors underordning i arbetsliv och samhälle. Visionen för det jämställda samhället är att kön över huvud taget inte kan vara en indikator på position i den ekonomisk-politiska samhällsstrukturen.

Den övergripande strategin för jämställdhetspolitiken benämns *jämställdhetsintegrering* och betyder att jämställdhet skall integreras i verksamhetens hela organisation. Jämställdhetsarbete som syftar till jämställdhetsintegrering innebär ett steg i riktning mot ett kvalitativt och mer hållbart jämställdhetsarbete som bygger på genusforskning. Kartlägnings- och analysmetoder har utvecklats och arbetet med jämställdhetsintegrering har tagit form som särskilt kunskapsområde. Strategin jämställdhetsintegrering förutsätter (oftast) kvantitativa mått i form av könsuppdelad statistik för att synliggöra skilda villkor för kvinnor och män. För den kvalitativa analysen krävs genus- och jämställdhetskunskap. Det vore kontraproduktivt för jämställdhetsarbetet om statistiska könsskillnader tolkades i termer av essentiella/biologiska skillnader. Detta är ett skäl till att det varit viktigt att det aktuella programmetets projekt står på genusvetenskaplig grund.

---

<sup>18</sup> Gemzöe Lena (2008): *Feminism* Bilda förlag

<sup>19</sup> Prop. 1993/94:147 Delad makt – delat ansvar.

<sup>20</sup> Den tidigare definitionen från prop. 1993/94:147 *Delad makt - delat ansvar* angav att jämställdhet innebär lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män.

## 2.3 Genusperspektiv på innovationssystem för hållbar tillväxt

Under 90-talet kom ett systemperspektiv på innovations- och tillväxtpolitik att få stort genomslag, i synnerhet genom det regionala tillväxtarbete som statsmakterna påbjöd. Perspektivet innebär att man utöver de ekonomiska och tekniska förutsättningarna för innovationers tillkomst även räknar in sociala, organisatoriska, institutionella och politiska faktorerens betydelse. Innovationspolitiska initiativ har följaktligen tagit fasta på samverkan mellan olika aktörer som representerar dessa faktorer. Forskare har lyft fram betydelsen av samverkan som en central förutsättning för lärande, erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och förnyelse<sup>21</sup>. Interaktionen och det ömsesidiga lärandet och utbytet av kunskap mellan människor i innovationssystemet ges en framskjuten plats i förståelsen av innovativa processers tillkomst och utveckling. VINNOVA lägger tyngdpunkten på samverkan mellan forskning, näringsliv och offentlig verksamhet som kallas Triple Helix.

Gemensamt för den forskning om innovationssystem som i hög grad påverkat den svenska innovationspolitiken är emellertid att den är könsblind. Begreppet innovationssystem har knappast heller haft något större genomslag bland genusforskare och bara ett fåtal forskare har före VINNOVAs utlysning utsatt begreppet för en granskning ur genusperspektiv<sup>22</sup>. Dessa har riktat kritik mot hur innovationspolitiken och innovationssystemsforskningen främst kommit att fokusera på mansdominerade och manligt föreställda verksamhetsområden och innovationer. Teknik, innovation och entreprenörskap som begrepp är manligt könsmärkta och forskningsfrågorna har kommit att domineras av produktivitets- och konkurrensperspektiv på tillväxt. Tekniska och ekonomiska faktorer har kommit i förgrunden på bekostnad av sociala perspektiv som rymmer roller, relationer, värderingar, normer och kommunikation. Analyserna har varit (är) könsblinda vilket inneburit att jämställdhet som en viktig förutsättning för hållbar tillväxt har negligerats. Enligt nationalekonomen Åsa Löfström är sambandet mellan jämställdhet och ekonomisk tillväxt starkt i båda riktningarna. Social infrastruktur (den reproduktiva sfären med utbildning,

---

<sup>21</sup> Se t ex Nilsson, Jan-Evert & Uhlin, Åke (2002) Regionala Innovationssystem. En fördjupad kunskapsöversikt. VINNOVA Rapport VR 2002:3

<sup>22</sup> se t ex Pettersson, Katarina & Saarinen, Ylva (2004): Kluster som regionalpolitiskt redskap i ett könsperspektiv. Emma Resurscentrum. Hallencreutz, Daniel, Lundquist, Per & Pettersson, Katarina (2003): Genusperspektiv på innovationssystem – exemplet svensk musikindustri VINNOVA Rapport VR 2003:12. Nyberg Ann-Christin (2002): *Genus och innovation* – om kvinnors formande av teknik och samhälle. Institutionen för Industriell Ekonomi och Organisation, KTH

barnomsorg, äldreomsorg mm) är en förutsättning för jämställdhet och för hållbar tillväxt<sup>23</sup>.

I en arbetsrapport *Könsblinda innovationssystem* i FoU-projektet Jämställdhet och genusvetenskap<sup>24</sup> vid VINNOVA tar författarna avstamp i följande konstaterande:

*Varje system är summan av dess delar och den minsta delen i ett innovationssystem är individerna, som är både kvinnor och män med de villkor det medför. Att inkludera kön i en analys är inte att inkludera ytterligare en faktor utan att synliggöra en del som ger effekter i systemet vare sig den mäts eller inte.*

Författarna beskriver några av följderna av bristen på genusmedvetenhet:

*Kvinnors värld osynliggörs vilket är ett problem för jämställdheten men det innebär också att de stödfunktioner som behövs för produktionen inte räknas in i innovationssystem. Det kan vara en viktig anledning till svag tillväxt eller att tillväxten belastas av höga sociala kostnader. Bristande genusperspektiv kan också innebära att potentiella tillväxtområden förbises, att viktiga aktörer glöms bort och att exportens betydelse överbetonas i förhållande till lokal produktion.*

De menar att en omedvetenhet om genussystemets inverkan på sociala organisationer och processer (könsblindhet) försämrar VINNOVAs möjligheter att stödja hållbar tillväxt.

Enligt utlysningen kan ett jämställt samhälle generera nya behov och därmed nya tekniska och sociala innovationer:

*Jämställdhet leder till ett ökat utbud av arbetskraft genom ett bättre kompetensutnyttjande av kvinnor och män. Nya produkter kan komma fram när vardagslivets behov sätts i centrum och efterfrågan ökar genom att kvinnor får större köpkraft. Jämställdhetens starkaste bidrag som drivkraft till tillväxten ligger dock kanske i att den öppnar för nytänkande genom att ifrågasätta rådande normer<sup>25</sup>.*

---

<sup>23</sup> Lofström Åsa (2001): A report on Gender Equality and Economic growth.

Regeringskansliet Proposition 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv*

<sup>24</sup> Granat Thorslund Jennie & Göransson Ulla (2006): *Könsblinda innovationssystem – genusanalys av några centrala begrepp i VINNOVAs verksamhet*. Arbetsrapport i FoU-projektet Jämställdhet och Genusvetenskap, sid 7

<sup>25</sup> Utlysningen sid 10

En form av innovationssystem som granskats ur genusperspektiv är partnerskapen för regional tillväxt och klustersatsningar. Utvärderingar av arbetet med regionala tillväxtavtal<sup>26</sup> och strukturfondsstödd verksamhet<sup>27</sup> visar att jämställdhet som ett horisontellt mål sällan genomsyrar verksamheten. Partnerskapen är inte demokratiskt valda och kvinnor är underrepresenterade i förhållande till de politiskt valda beslutande organen. Medlemskapet i partnerskapen baseras ofta på etablerade relationer i en region och riskerar att bli konserverande snarare än förnyande.

### 2.3.1 Genusperspektivets tillämpning på innovationssystem

Ansökningarna till programmet visar att projekten använder begreppet innovationssystem som samlingsbegrepp för olika konstellationer av aktörer i utvecklingsarbete. Forskarna/konsulterna ingår i mer eller mindre utvecklade samverkanskonstellationer där lärande och förändring står i fokus. Forsknings- och utvecklingsarbete har i sig innovativa anspråk och alla projekt kan i någon mening sägas utgöra innovationssystem med målet att göra organisationer genusmedvetna.

Projekten har förhållit sig till innovationssystemansatsen på olika sätt:

- De är verksamma i ett etablerat innovationssystem (t ex i Fiber Optic Valley)
- De har velat bidra till att skapa och utveckla ett innovationssystem (t ex Lyftet, Genus och Design, Arbetsvärdering som strategi för jämställdhet)
- De har haft innovationssystem som studie- och förändringsobjekt (t ex Innovationssystem och homosociala strukturer – exemplet Värmland)
- De utgör i sig själva ett innovationssystem (t ex Lyftet)
- De har haft innovationssystem i åtanke som avnämare av resultat och erfarenheter (samtliga)

Projektens granskning och analys av innovationssystem har som genomgående tema vikten av att inkludera kvinnor och att se genusperspektiv som förändringspotential i utvecklingsarbetet. Forskarna talar om ”jämställdhetsdriven förnyelse”. Ett mer jämställt samhälle kan förväntas generera nya behov, nya innovationer och nya affärsmöjligheter.

Projekt *Lyftet* tar fram en modell för att integrera ett genusperspektiv i innovationspolitiken.

---

<sup>26</sup> Bull, Marianne (2001): Västra Götaland, en pilotregion på väg mot jämställda tillväxtavtal. Västra Götaland Bull, Marianne (2002): Tillväxt jämt. Regeringskansliet. T ex Bull, M (2002): Tillväxt jämt. Regeringskansliet

<sup>27</sup> NUTEK 2005:1: Tre strategier för hållbar utveckling. Miljö Jämställdhet och integration i regional utveckling.

Projekt *Genus och design* ser den innovativa kraften i en genusmedveten design och utvecklar med kunskap om genus och genusteori det innovationssystem som består av konststuderande - designers – reklam/marknadsförare – företagare. Projektet Genus och Design visar hur affärsutvecklingsmöjligheter är kopplade till ett genusperspektiv.

Projekt *Framkom* fokuserar resursanvändning och ett ekologiskt miljöperspektiv i arbetet för att ta fram kunskap för ett fördjupat regionalt hållbart tillväxtarbete. Syftet är att utveckla modeller för framtidsstudier av transportsystem, regionförstoring och tidsanvändning genom att tillföra ett genusperspektiv.

I projekt *Genusperspektiv på innovationssystem i Värmland* utvecklas kunskap och modeller för lärande om genus och jämställdhet inom innovationssystem för att åstadkomma ett fördjupat regionalt hållbart tillväxtarbete.

## 3 Programdirektiven

VINNOVA har statens uppdrag att stödja innovationspolitiken genom att ge bidrag till *behovsmotiverat* forsknings- och utvecklingsarbete, som bedrivs i *samverkan* mellan olika aktörer helst i *Triple Helix*-konstellationen. Lärprocesser i en ömsesidig utbytesrelation mellan samverkanspartners ses som avgörande för innovationers tillkomst. I den aktuella utlysningen förordas att projekten använder sig av *interaktiva forskningsmetoder* eftersom en sådan metodik understödjer ett ömsesidigt lärande<sup>28</sup>. Erfarenheterna från VINNOVAs eget interna utvecklingsprogram för genus och jämställdhet har också visat på vinsterna med den interaktiva forskningsmetoden. Utlysningen gav således direktiv för hur projektet borde vara organiserat i olika avseenden och i analysavsnittet (kap 5) behandlas hur projekten förhållit sig till dessa. En del av programstyrningen har också utgjorts av *programaktiviteter* för att stödja kunskapsutveckling och utbyte av erfarenheter bland de i programmet ingående projekten.

### 3.1 Behovsmotiverat FoU-arbete

För att stödet till FoU-arbete skall bidra till bestående avsedda effekter (med avseende på hållbar tillväxt) måste det enligt VINNOVA svara mot ett utvecklings- och förändringsbehov som finns hos företag och organisationer<sup>29</sup>. Resultatet från en tidigare VINNOVA-utlysning<sup>30</sup>, där genusforskare studerat de långsiktiga effekterna av jämställdhetsåtgärder gjorda på 80- och 90-talet, visade att bakom olika organisationers intresse för att delta i jämställdhetsåtgärder fanns ofta ett problem som man trodde att jämställdhet kunde vara en lösning på. Med andra ord: jämställdhet sågs som ett medel att förbättra en verksamhet. Det fanns ett förändringsbehov som grund för jämställdhetsarbetet. VINNOVAs uppdrag att stödja behovsmotiverat FoU-arbete betyder att insatserna skall vara samhällsnyttiga på lång eller kort sikt. Jämställdhet kan vara både mål och medel för behovsmotiverat förändringsarbete.

Programmet har förväntats ge viktiga bidrag till kunskapen om vilka förändringsbehov som kan kopplas samman med jämställdhetsfrågor och

---

<sup>28</sup> Aagaard Nielsen K & Svensson Lennart red (2006) : Action and Interactive Research-beyond practice and theory. Maastricht: Shaker Publishing Johannisson Bengt, Gunnarsson Ewa, Stjernberg Torbjörn red (2008) Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik Växjö University Press

<sup>29</sup> Utlysningstexten sid 4

<sup>30</sup> Göranson Ulla & Sundin Elisabeth (2006): Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsåtgärder under 1980- och 90-talet. VINNOVA Rapport VR 2006:8

därigenom bli en språngbräda för jämställdhetsarbete och förändringsarbete med genusperspektiv för hållbar tillväxt.

Vilka behov adresseras då i projekten?

Projekt *Genus och design* lyfter vid sidan av rättvise- och demokratifrågan fram den affärsnytta som kan finnas i utvecklingen av nya produkter där genusnormer inte skymmer sikten för människors behov. Man menar att det finns lönsamhet och möjlig affärsutveckling i ett genusperspektiv när traditionella marknader är mogna och minskande. Det finns många dolda och eftersatta behov och affärsmöjligheter på grund av att man utgått från mannen som norm eller traditionella könsrollsmönster.

I projektet *Driva, förändra, göra jämställt – glasklart inom Fiber Optic Valley (FOV)* har projektledningen, forskare och övriga projektdeltagare arbetat grundligt med frågan om vad innovationssystemet FOV har att vinna på jämställdhet och genusmedvetenhet. Frågan *What`s in it for me?* har systematiskt kopplats till förändringsarbetet. En broschyr med inbjudan till projektets ledarutbildning inleddes så här:

*Så här ligger det till: När det kommer till jämställdhet mellan män och kvinnor är vår region bland de sämsta i klassen. Kanske rent av sämst. Inom i stort sett hela näringslivet och på i stort sett alla positioner är det män som har makten. Män som hittills har använt den makten till att anställa ännu fler män.*

- *Är det någon som tror att detta speglar den faktiska kompetensen?*
- *Är det någon som tror att dagens studenter ser fram emot att börja arbeta i en sådan miljö?*
- *Är det någon som är förvånad över att det är betydligt fler tjejer som flyttar härifrån än som flyttar hit?*
- *Är det någon som tror att detta håller i längden?*

Fokus är på att få in fler kvinnor i verksamhet och ledande befattningar. Fiber Optic Valley räknar med ökad kompetens och konkurrenskraft och som följd av detta en vitalisering och åtföljande affärsutveckling. Företagens teknologi är inte allena saliggörande för framgång – det är högt motiverade kompetenta personer som tillsammans är avgörande för framgång och lönsamhet.

Även projekt *Jämvikt* har tillvaratagandet av kvinnors kompetens och företagens/organisationernas arbetskraftsbehov i fokus. Det långsiktiga målet är inte bara rättvisa och demokrati utan också förutsättningar för affärsutveckling. Projektet belyser hur jämställdhetslagen kan vara en språngbräda och hjälpmedel i arbetet med bemanning, kompetensutveckling och arbetsmiljö. Arbetets utformning och sammanhang har stor betydelse

för individens arbetsmotivation och därmed också för effektivitet och kvalitet i verksamheten.

Samhällets behov av en balanserad demografiskt sammansatt befolkning och social infrastruktur för arbetskraftsförsörjningen adresseras i projekten med inriktning på regionala innovationssystem.

Några projekt lyfter fram jämställdhetsarbete som förändringsarbete för att förebygga stress, ohälsa och dålig arbetsmiljö. Balansen mellan familj och arbete har bäring på stress och ohälsa med kostnader för såväl individen som företaget. Bättre hälsa leder till lägre frånvaro, lägre personalomsättning, tillvaratagande av kompetens och högre effektivitet. Lennart Svensson beskriver hur ett hållbart resurstänkande bygger på att utveckla och ta tillvara mänskliga resurser (kreativt och effektivt) i ett hushållningsperspektiv<sup>31</sup>

*I arbetslivet skulle hållbarhet kunna sägas handla om att verksamheter och processer skall skapa och återskapa mänskliga resurser snarare än att förbruka dem. Hållbarhet innebär att ha ett resursperspektiv, d v s att krav i det långa loppet står i balans med tillgängliga resurser eller att resurser utvecklas i balans med höjda krav.*

Sammanfattningsvis lyfter projekten det genusmedvetenhet och genusmedvetet handlande som framgångsfaktorer. Att både ha genusperspektivet på medarbetarna och på kunder, brukare, patienter och medborgare kan leda till kvalitetshöjning och affärsutveckling i produkter och tjänster.

### **3.2 Aktörer och samverkan**

En grundtanke hos VINNOVA är att förnyelse och innovation är resultat av samverkan mellan olika aktörer i ömsesidiga lärprocesser. En aktiv samverkan mellan forskning, företag och/eller politik/offentlig verksamhet har också varit ett villkor för att bevilja projektansökan. Genom samverkan ökar inte bara förutsättningarna att utveckla innovativa processer som bygger på erfarenhetsutbyte och ett bredare intresse utan också möjligheterna att sprida bra projektresultat och påverka olika aktörer och på sikt bidra till strukturförändrande åtgärder.

VINNOVAs krav på samverkan är med ett par undantag väl uppfyllt. Triple Helix-konstellationen är representerad i nio projekt, men graden av involvering av olika partners skiljer sig ganska mycket åt mellan projekten bl a

---

<sup>31</sup> Svensson Lennart m fl (2007) Hållbart arbetsliv. Projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling. Gleerups, sid 13



beroende på vilka forskningsmetoder som använts. I några fall har samtliga partner deltagit i interaktiva workshops och dialogseminarier, i andra nästan enbart som avnämare till forskningsresultat genom deltagande i utbildningsinsatser och seminarier.

Åtta projekt har involverat företag, vilket får bedömas som positivt då jämställdhetsarbete oftast har initierats i politikerstyrda organisationer och då motiverats utifrån de jämställdhetspolitiska målen.

Flertalet projekt har en i grunden traditionell forskningsprojektansats, d v s forskarna och konsulterna som projektägare har den centrala positionen och deras forskningsfält (t ex ett nätverk, en organisation eller dess medarbetare) och övriga samverkanspartners är lösare anknutna, ofta till en projektledningsgrupp, referensgrupp och/eller intressentgrupp (avnämare). Oftast representerar samverkanspartners det fält som beforskas och den tid de lägger i projektet utgör en viktig delfinansiering av FoU-programmet.

Projekten har med något undantag haft med forskare från olika discipliner och VINNOVAs önskemål om mångvetenskaplighet är därmed uppfyllt.

### 3.3 Interaktiva ansatser

*Projekt med interaktiv forskningsansats välkomnas särskilt. En aktiv samverkan mellan forskning, företag och/eller politik/offentlig verksamhet är ett villkor för att ansökningar skall beviljas.*

(citrat från utlysningstexten)

Forskningsmetoder som omfattar interaktiva processer går under olika benämning som t ex aktionsforskning, medforskning och följeforskning. Metoderna har det gemensamt att de bygger på dialogen som metod för ”datafångst” och ett ömsesidigt lärande och utbyte av kunskap mellan forskare och praktiker. Den interaktiva forskningsmetoden är ofta en förutsättning för att ett förändringsarbete skall bli hållbart<sup>32</sup>. Det kräver att alla som är involverade i förändringsprocessen (t ex ledningen, chefer och medarbetare, brukargrupper, m a o olika ”praktiker”) har en gemensam förståelse och kunskap om villkoren och målen för förändring (en

---

<sup>32</sup> Svensson Lennart m fl (2007) *Hållbart arbetsliv. Projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*. Gleerups

praktikrelevant kunskap<sup>33</sup>). Interaktiv forskning är en kombination av utvecklingsarbete och forskning<sup>34</sup>. Gunnarsson och Westberg skriver:

*I en ideal interaktiv och kritisk reflekterande forsknings- och förändringsprocess arbetar forskare och deltagare tillsammans från problemformuleringen till insamling av data, analys och spridning. I verkligheten är processen mer pragmatisk och situationsanpassad.*

Ett viktigt argument för valet av interaktiv forskningsansats är att den rymmer förutsättningar för en demokratiskt grundad utvecklingsprocess och ses som given vid en bottom-up-ansats. Gunnarsson och Westberg kombinerar i sin forskning det interaktiva perspektivet med det köns-teoretiska perspektivet som båda har den ojämlika maktrelationen i fokus. När de båda perspektiven knyts samman läggs en grund för ett jämlikt och ömsesidigt erfarenhetsutbyte mellan forskare och praktiker. De hävdar att denna dubbla forskningsstrategi genererar en ”socialt robust” kunskap för hållbart utvecklings- och förändringsarbete för jämställdhet.

Johansson urskiljer tre forskarroller i den kritiskt reflekterande interaktiva forskningen: insiderforskaren, den iscensättande forskaren och följeforskaren. I programmet finns forskningsprojekt som i olika grad representerar dessa stilar. Det vanligaste är att forskarna/projektledarna har iscensatt förändringsprocesser (genom att tillföra kunskaper) och att de har följt förändringsprocesserna (både med traditionella och interaktiva metoder).

I projektet *Arbets säkerhet och maskulinitet i gruvbranschen* har arbetsgrupper med forskare och gruvarbetare bildats som tillsammans har tagit fram kunskap om villkor i gruvarbetet och utarbetade ett diskussionsunderlag att användas i företaget för att åstadkomma förändringar i attityder och beteenden med bäring på risker och arbets säkerhet.

I *Arbetsvärdering som strategi för jämställdhet* har projektgruppen (forskare, arbetslivskonsult och kommunikatör) tillsammans med ledningen, förhandlingschefer, personalspecialister, jämställdhetsansvariga och fackförbunds företrädare från tre landsting i olika mötesformer gemensamt utvecklat kunskapen kring projektets centrala frågeställning, vilken framgår av projektets titel.

I projekt *Lyftet* har olika former av dialoger systematiskt genomförts dels för datainsamling, dels för det gemensamma kunskapandet mellan samverkans-

---

<sup>33</sup> Johansson, Lennart (2008): Kritisk reflektion och handling i interaktiv forskning i Johansson, Gunnarsson, Stjernberg (red) Gemensamt kunskapande.

<sup>34</sup> Gunnarsson Ewa & Westberg Hanna (2008): Från ideal till verklighet – att kombinera köns perspektiv med en interaktiv ansats i Johansson, Gunnarsson Stjernberg (2008).

partners i projektet. De interaktiva dialogerna har legat till grund för samverkan med olika kvinnonätverk och utvecklingen av kunskap om villkoren för dessa i det regionala utvecklingsarbetet. Bottom-up-perspektivet har kunnat utvecklas genom dessa dialogseminarier som synliggjort ny kunskap.

Ledningens och chefernas engagemang för en hållbar förändring är avgörande enligt all forskning och flera projekt har utvecklat och prövat modeller för utvecklingsarbete som kännetecknas av att chefer på olika nivåer involverats i interaktiva processer<sup>35</sup>.

Suzanne Andersson beskriver hur den interaktiva kunskapsprocessen i Fiber Optic Valley-projektet har lett fram till tillförlitlig kunskap som grund för förändringsarbetet. I mångas ögon är det fortfarande en annorlunda forskarroll<sup>36</sup>:

*En forskare, som har reflekterande samtal med dem som beforskas, utmanar traditionella föreställningar om hur forskning bör bedrivas. Inom ramen för aktionsorienterad genusforskning är det en icke ändamålsenlig position. Istället är forskaren inblandad i de flesta sammanhang och påverkar dem där just påverkan eller utveckling är själva syftet. Vi vill vända på resonemanget och konstatera att aktionsorienterad genusforskning i själva verket genererar ytterst tillförlitliga forskningsresultat just därför att tolkningarna diskuteras med deltagarna. Forskaren får i diskussionerna med deltagarna framförallt möjlighet att förtydliga och fördjupa tolkningar. Vid något enstaka tillfälle har tolkningarna till och med reviderats efter samtal, något som verkligen stärker tillförlitligheten. Eftersom deltagarna har som ambition att vilja förändra, så lyfts inte bara välfriserade bilder fram av den egna arbetsplatsen utan även de mindre fördelaktiga delarna blir belysta, vilket ytterligare stärker analysens tillförlitlighet.*

### 3.4 Programaktiviteter

Under programtiden har VINNOVA arrangerat årliga konferenser för projektmedarbetare och särskilt inbjudna från VINNOVAs organisation och programråd. Konferenserna har haft syftet att stödja projekten i utveck-

---

<sup>35</sup> Se t.ex. projekten Jämvikt, Kvinnor som maktresurs i förändringsprocesser, Driva, förändra, göra jämställt – glasklart inom Fiber Optic Valley, Jämställdhet inifrån i Bilaga 1.

<sup>36</sup> Andersson Susanne, Amundsdotter Eva & Svensson Marita (2008): En färdplan för ett aktivt genusarbete. Fiber Optic Valley

lingen av kunskaper och erfarenheter rörande centrala frågeställningar i FoU-programmet.

Den 19 juni 2006 hölls den första konferensen där samtliga projekt som beviljats finansiering inom programmet presenterade sig. I november 2006, juni 2007, februari 2008 och oktober 2008 har ytterligare konferenser genomförts med föreläsare från de olika projekten och med stor vikt lagd vid gruppdiskussioner. Tre av konferenserna har varit förlagda från lunch till lunch påföljande dag<sup>37</sup>. Konferenserna har därigenom gett goda tillfällen till utbyte mellan de olika projekten och eftersom projekten har haft många gemensamma eller likartade frågor har upplägget varit uppskattat.

I stort sett har konferensmodellen utformats så att halva tiden varit vikt åt programmet och diskussioner kring gemensamma begrepp och frågeställningar. Den andra halvan har vikts för de olika projekten som gjort utförligare presentationer av sitt arbete.

Gruppdiskussionerna har rört programmets centrala teman, och exempel på frågor som behandlats är:

- Hur har ni valt att tackla frågan om sambandet mellan tillväxt och jämställdhet?
- Hur har ni gått tillväga för att få tillträde till de för projektet viktiga arbetsplatserna/organisationerna?
- Vilka strategier har ni tillämpat för att undanröja eventuellt motstånd? Vad har varit framgångsrikt?
- Hur ser ert innovationssystem ut: roller, bidrag och engagemang?

På konferenserna under 2008 fick deltagarna redovisa sina planerade spridningsaktiviteter rörande projektresultaten och diskutera hur VINNOVA kan gå vidare med arbetet att stödja behovsmotiverad genusvetenskap.

Inför den sista konferensen hade VINNOVA låtit göra en mindre studie av hur kontaktvägarna mellan programmets genusforskare såg ut. Den bild som kom fram tydde på att kontakterna utanför den egna forskningsmiljön med andra forskare i programmet inte var särskilt frekventa. Tidsbrist angavs vanligen. Konferenserna har möjliggjort ett erfarenhetsutbyte projekten emellan som de uttryckligen satt värde på.

---

<sup>37</sup> November 2006 på Vår Gård, Saltsjöbaden, Juni 2007 på Långholmen Konferens, Februari 2008 på Ulftuna Slott

## 4 Projekten – erfarenheter och resultat

Det råder stor kunskapsbrist om vad ett förändringsarbete för jämställdhet egentligen kan handla om, och än mindre om vad det betyder att anlägga ett genusperspektiv. Detta är en erfarenhet som delas av programmets genusforskare och konsulter. Den här rapporten har därför utformats så att den kan bidra till ett lärande om vad jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund kan vara, och vilken nytta företag och organisationer kan ha av ett sådant arbete. I det här kapitlet presenteras därför projekten genom att lyfta fram olika teman (frågeställningar) och projektupplägg. Ett syfte med rapporten är att visa på *bredden och variationen* i de initiativ som FoU-programmet rymmer, och att visa hur förändringsarbete med genusperspektiv för jämställdhet har bäring på innovation och förnyelse för en hållbar utveckling och tillväxt.

Kapitlet är baserat på skriftligt material från projekten och givetvis avspeglas bäst de projekt som till dags dato (mars 2009) levererat de mest utförliga rapporterna om sin verksamhet (vilket som redan påpekats inte säger något om projektens måluppfyllelse och kvalitet i ett långsiktigt perspektiv). Den tematiska redogörelsen är baserad på utvärderarens urval och gör inte projekten som helhet rättvisa<sup>38</sup>.

Projekten kan kategoriseras utifrån ett par viktiga syften som angavs i utlysningen:

- Att utföra kritisk genusvetenskaplig granskning av innovationssystem
- Att bidra till att praktiska förändringsprocesser för jämställdhet kommer igång i företag och organisationer; att få fram metoder och modeller för att utveckla jämställdhet i samhället som ett medel för hållbar tillväxt

Projektplanerna visade stor variation i fråga om teoriutvecklande ambitioner och också i fråga om ambitionen att åstadkomma ett praktiskt förändringsarbete.

Några projekt har huvudsakligen varit inriktade på att analysera och utveckla jämställda regionala innovationssystem (regionala partnerskap för tillväxt). De har bl a utfört genuskritisk granskning av sådana förhållanden

---

<sup>38</sup> Den läsare som vill fördjupa sig projekten arbeten hänvisas till Bilaga 1 med uppgifter om medarbetare, hemvist och webbplatser för närmare information.

som kännetecknar de dominerande samverkansformerna i regionalt utvecklings- och tillväxtarbete.

Flertalet projekt har haft målsättningen att utveckla kunskap om förändringsarbete för jämställdhet i arbetslivet. Några har fokuserat på metodutveckling i det interna jämställdhetsarbetet som är kopplat till Jämställdhetslagen (personalperspektivet), medan andra har tagit ett helhetsgrepp inkluderande jämställdhetsintegrering i verksamheten (brukar- och kundperspektivet).

## **4.1 Genusperspektiv på innovationer, innovationspolitik och innovationssystem**

### **4.1.1 Genusperspektiv på design**

Projektet *Genus och Design* vid Centrum för konsumentvetenskap vid Göteborgs universitet har haft som utgångspunkt att undersöka och utveckla kunskap och medvetenhet om hur genusnormer påverkar design och hur genusmedveten design kan utformas för att bidra till jämställdhet.

Projektet har också haft ambitionen att starta ett nätverksbygge, ett innovationssystem kring genusdrivna affärer. I innovationssystemet ingår förutom Göteborgs universitet (HDK och Centrum för konsumentvetenskap vid Handelshögskolan) en rad företag, ledande reklambyråer, reklamnätverket ADA och Designcentrum för Västsverige.

En beskrivning av detta projekt får inleda kapitlet eftersom det på ett tydligt sätt åskådliggör hur inte bara människor är laddade med genus utan även tingen runt i kring dem.

Marknaden och konsumtionen har en central ställning i dagens samhälle och i sin projektansökan beskrivs utgångspunkten:

*Varumarknaden är full av skeva bilder av stereotyp framställda kvinnor och män. Ingen lär ifrågasätta att en bakåtsträvande genuspolitik kan göras med hjälp av design och varor. Men är det omvända möjligt? Skulle nya varor kunna befrämja jämställdhet?*

Genustänkande i design är en tämligen ny företeelse vilket framstår som paradoxalt eftersom genus är en stark påverkansfaktor på design både när det gäller form och funktion. Men som forskarna framhåller är fältet laddat och kontroversiellt. Risken finns att man medverkar till att befästa en traditionell syn på könen. Hur ting utformas bekräftar ofta genusföreställningar och en utmaning ligger i att undvika att vara stereotyp, att

överskrida stereotypiserande genusnormer i produkter och att utveckla nya produkter för att tillgodose och ta till vara konsumenters behov<sup>39</sup>.

*Genus och design* har varit både en affärsmässig och en akademisk satsning. Huvuduppgiften har varit att tillsammans med företagen undersöka designprocesser i ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Teoretiskt hör forskningsprojektet hemma i det konstruktivistiska perspektivet som ser genus som en kulturellt skapad maktordning, och projektet har haft syftet att beskriva och synliggöra hur genus görs genom design av produkter.

Forskarna har studerat designprocesser i företag som har haft ett tydligt genusperspektiv i sina produkter och de har gjort intervjuer om hur produkterna kommit till. Kunskapen har återförts och diskuterats med företagen i interaktiva work-shops med temat att utveckla koncept för genusdrivna affärer. Genusteoretiska perspektiv om hur kvinnligt och manligt iscensätts genom segmenterade produkter har förmedlats.

Forskarna har visat hur hela designfältet är mättat med genus. Analysen av produkter och reklam avslöjar hur mannen är norm, könen hålls isär och heteronormativitet råder. I projektet har man diskuterat de affärsmöjligheter och nya marknader som finns om ett snävt tänkande kring genus överges. Ofta missar företag tydliga behov på grund av en alltför stereotyp eller snäv tolkning av brukarna. Nya marknader kan uppstå genom att genusperspektivet synliggör ignorerade och eftersatta behov och/eller för att kvinnors och mäns roller förändras.

Forskarna understryker vikten av att vara genusmedveten för att undvika fallgroparna, att t ex ladda nya produkter med traditionella och stereotypiserande föreställningar om kvinnligt och manligt. Med exempel från lanseringen av Volvos konceptbil YCC lyfts kontroverser kring genus och jämställdhet och olika förhållningssätt till jämställdhet fram. Där några ser potentialen och en kommersiell poäng i genusdriven design ser andra ideologi och politik och vill undvika frågan. Det finns också en kritik mot att kommersialisera (och exploatera) genus (och mångfald) som diskuteras.

Projektet har bidragit till att utveckla utbildningen vid HDK – Högskolan för Design och Konsthantverk - genom att föra in genusteori i designprocessen. Det finns ett intresse hos unga designers att ta ansvar för vilka kulturella budskap deras produkter bär med sig. Det gäller hållbar utveckling, rättvisa och ekologisk hållbarhet men också genus och jämställdhet. HDK-studenter har som examensarbete designat produkter som genom form, färg, dekor och funktion blottlägger hur design är kopplat till socialt

---

<sup>39</sup> Se t ex Mörck Magnus & Petersson Magdalena (2007): *Genus, design och marknad – en introduktion*. Kulturella Perspektiv nr 3 2007

och kulturellt konstruerad maskulinitet och femininitet. De nya produkterna har genom sin åskådlighet fungerat som ögonöppnare och blivit inlägg i debatten om genus och jämställdhet. Dessa ”genusbråkande” produkter har ingått i en utställning *Spela roll* och en utställningskatalog *Formgivning/Normgivning*<sup>40</sup>. Genom dessa har projektet nått ut till en bred allmänhet och intervjuer med ungdomar i anslutning till utställningen har ingått i forskningsprojektet.

För att utveckla kunskap om genus inom design och varumärken och uppmuntra designers och företag har inspirationshandboken *Tänk Nytt – Tänk lönsamt* tagits fram och spridits<sup>41</sup>. Den innehåller goda exempel på hur företag framgångsrikt har arbetat med design, varumärken, produktutveckling, rekrytering och tjänster med jämställdhet och mångfald som drivkraft.

Projekt *Genus och design* har varit innovativt i en rad avseenden. Det har startat ett innovationssystem genom att sammanföra aktörer från högskola (HDK och Handelshögskolan vid Göteborgs universitet), varuproducerande företag, reklamföretag och Göteborgs stads näringslivsenhet BRG (Business Region Göteborg) m fl. Genusteori har kopplats till designutbildningen vid HDK där nya produkter har tagits fram. Forskningsfältet som befunnit sig i sin linda har fått ett betydande tillskott och projektet har väckt internationell uppmärksamhet.

#### **4.1.2 Fokus på innovationssystem och kluster**

Projekt *Lyftet* har sina rötter i forskning om kvinnors företagande och forskning om den svenska tillväxtfrämjande politiken sedd ur ett könsperspektiv. En central forskningsfråga har varit hur satsningarna på kluster och innovationssystem kommit kvinnodominerade verksamhetsområden och kvinnor som innovatörer till del<sup>42</sup>. Forskaren Malin Lindberg har studerat den svenska innovationspolitikens policyprogram och vilken typ av satsningar som fått finansiering av offentliga medel. Hon har studerat regionala tillväxtprogram (RTP) i fyra olika län (Norrbotten, Västerbotten, Västmanland och Sörmland) och de prioriteringar som de innovationsstödjande myndigheterna VINNOVA och Nutek har gjort genom de aktörer och verksamhetsområden som fått del av medel.

---

<sup>40</sup> Jahnke, Marcus red (2006): *Formgivning/Normgivning* HDK och CFK Göteborgs universitet

<sup>41</sup> Inspirationshandboken har tagits fram av projektet Genus och Design och nätverket ”A new leadership” i samarbete med projektet Framåt Företag/Genväg Sörmland som drivits av Länsstyrelsen i Södermanlands län.

<sup>42</sup> Lindberg Malin (2008a): Sveriges innovationspolitik – en fråga om genus och teknik. Paper till Teknik och vetenskapsdagar vid Tekniska museet 8-10 april 2008



Analysen av de regionala tillväxtprogrammen visade att det i första hand var Basindustri/Tillverkningsindustri och Ny teknik (högteknologi, bioteknik och IT) som prioriterades. Granskningen av utvecklingsprogrammet VISANU, som var en gemensam utvecklingssatsning av Nutek, VINNOVA och ISA, visade att av medlen till processtöd gick cirka 80 % till Basindustri/Tillverkningsindustri eller Ny teknik. Resterande cirka 20 % gick till Service och Upplevelsenäringsar enligt Lindbergs beräkningar. En analys av VINNOVAs program VINNVÄXT visade på stora likheter med VISANU.

Det sammanvägda prioriteringsmönstret i Lindbergs analys framgår av nedanstående tabell<sup>43</sup>:

**Tabell 1 Antal kluster och innovationssystem som beviljats stöd i olika program**

Program	Basindustrier	Ny teknik	Service/upplev
Nationella nyckelbranscher	4	2	0
VISANU	13	11	9
Nuteks klusterprogram	5	4	2
VINNOVAs prioriterade områden	8	11	4
VINNVÄXT	9	10	3
Regionala tillväxtprogram (4)	25	8	12
<i>Samtliga program</i>	<i>64 st (46 %)</i>	<i>46 st (33 %)</i>	<i>30 st (21 %)</i>

Enligt beräkningen gick 78 % av samtliga programmedel till Basindustrier och Ny teknik. Lindberg granskade också hur VINNOVAs budget för satsningar på olika verksamhetsområden såg ut 2005. De sektoriella innovationssystem som VINNOVA arbetar med är:

- Informations- och kommunikationsteknik
- Tjänster och IT-användning
- Bioteknik
- Produktframtagning och material
- Transport
- Arbetsliv

Minst pengar delades ut av Tjänster och IT-användning och Arbetsliv, vilka är just de två områden där största möjligheten finns att främja kvinnors arbetsmarknad så som könssegregeringen i yrkesvalen ser ut idag. I stora drag fann Lindberg nämligen att de formationer som prioriteras i innovationspolitiken sammanfaller med hur den könssegregerade arbetsmarknaden ser ut.

<sup>43</sup> Lindberg (2008a) sid 11

**Tabell 2 Könsfördelning i branscher och näringsgrenar <sup>44</sup>**

Könsfördelning	Branscher/näringsgrenar
Mansdominans, mer än 60 % män	IT, Fordon & maskin, Gruva & metall, Kemi, Skog, Telekom, Transport, Övrig industri, Jordbruk; Tillverkningsindustri, Stål, Bioteknik, Trä, Datateknik, Elektronik, Telebild/ljud-teknik
Jämställt (60/40 %)	Hälsovård, Konsumentvaror/handel, Media och underhållning, Tjänster, Teko-industri, Rekreation, Restaurang & hotell
Kvinnodominans, mer än 60 % kvinnor	Biomedicin, Vård & omsorg, Hälso- och sjukvård, Personlig service, Utbildning & forskning, Detaljhandel

Lindberg skriver i en sammanfattande artikel <sup>45</sup>:

*De näringar som kopplas till män och maskuliniteter erhåller årligen miljontals kronor i utvecklingsstöd, vilket medför att den arbetsmarknad som de innovationspolitiska insatserna bidrar till att skapa ger arbetsmöjligheter till män (som yrkesvalen ser ut idag).*

Projekt Lyftet har ställt frågor om hur föreställningar om män och kvinnor påverkar fördelningen av makt, inflytande och nytta i innovations- och regionalpolitiken. Det framgår, menar Lindberg, att eftersom det främst är män som utformar och drar nytta av innovationsprocessen understöds en syn på män och maskulinitet som norm för produktion och ekonomisk tillväxt. Kvinnor och femininitet kopplas inte ihop med produktion och ekonomisk tillväxt.

Anders W Johansson har inom ramen för projekt Lyftet analyserat diskurser runt entreprenörskap <sup>46</sup> och visar att entreprenörskap beskrivs som en särskild förmåga som bara vissa individer äger – företrädesvis manliga tekniker. Att ha förmågan framställs som något snävt och exklusivt. Johansson menar att detta synsätt skymmer sikten för att innovativt handlande äger rum i vardagen bland vanliga människor. Jakten på excellens och "Gazellpolitiken" kan komma att stå i vägen för innovationer som inte alls behöver ha sin bas i teknik- och kapitalintensiva verksamheter.

Dagens innovationspolitik formar sig till en kraftsamling kring utvalda styrkeområden och stora delar av svenskt näringsliv och arbetsliv hamnar i skuggan. Eftersom innovationspolitiken är så starkt inriktad på teknisk utveckling och tekniken är manligt könskodad leder det till att kvinnors tekniska innovationer möter svårigheter på sin väg att bli erkända och

<sup>44</sup> Lindberg (2008a) sid 13

<sup>45</sup> Lindberg Malin (2008b): "Ett slående mönster: hur Sveriges innovationspolitik formar genus och vice versa" i Genus i Norrskan nr 2 2008 Luleå Tekniska Universitet, sid 4

<sup>46</sup> Johansson Anders W (2008): Regional development by means of broadened entrepreneurship. Kommande antologi.

utvecklade. Lindberg ställer frågan om innovationspolitiken verkligen är rationell om den försvårar för halva befolkningen att försörja sig och bidra till den ekonomiska tillväxten via företagande eller anställning. Kanske är innovationspolitikens prioriteringar kontraproduktiva.

Lyftet har utvecklat en särskild modell för genomlysning av bl a innovationssystemens effekter, kallad Cirkelmodellen<sup>47</sup>. Cirkelmodellen finns utförligt beskriven i en metodbok som projekt Lyftet tagit fram.

I korthet består den av fyra cirklar organiserade som i en darttavla med följande innehåll:

- 1 Problematisering
- 2 Organisering
- 3 Materiella effekter
- 4 Immateriella effekter

Den innersta cirkeln, problematiseringscirkeln, innehåller de antaganden och föreställningar som ett innovationssystem/kluster utgår ifrån. Tankegången knyter an till Carol Bacchis diskursanalys med utgångspunkt från frågan What's the problem?<sup>48</sup>

Andra cirkeln beskriver Vem gör? Vad görs och hur? Vilka inkluderas och vilka exkluderas?

Tredje cirkeln: Vilka innovationer kommer fram, vilken typ av produktutveckling sker? För vems behov och vilka behov?

Immateriella effekter i den fjärde cirkeln syftar på vilka föreställningar och visioner som innovationsprocessen producerar.

Lyftet har tillämpat modellen på empiri från både nätverk av kvinnor och etablerade kluster och innovationssystem.

Cirkelmodellen kan tillämpas av praktiker, tjänstemän och politiker, för att undersöka hur innovationssystemen inkluderar och exkluderar potentiella innovatörer och viktiga brukarkategorier. Med modellens hjälp synliggörs eventuella missar till affärsutveckling. Analysmodellen som på ett enkelt sätt synliggör innovationsinnehåll och hur innovationssatsningar utformas borde bli spridd och tillämpad bland de aktörer som verkar för innovation och hållbar tillväxt.

---

<sup>47</sup> Cirkelmodellen är en vidareutveckling av en modell som togs fram i projektet Klusterbygge ur ett jämställdhetsperspektiv vid Emma Resurscentrum. Se Lyftets metodbok: Genus och jämställdhet i innovationssystem.

<sup>48</sup> Bacchi, Carol Lee (2005). Women, policy and politics – the construction of policy problems, Sage publications

### 4.1.3 Osynliggörandet av kvinnors innovationer och verksamhetsområden

Kvinnors företagande och innovationer har stått i förgrunden i projekt Lyftets utforskande av den svenska innovationspolitiken. Lyftet har bedrivit fältarbete med interaktiv forskningsstrategi i kvinnors nätverk i regionala och lokala resurscentra. De har utifrån sina arbeten med kvinnliga nätverk kunnat konstatera att tillväxtprogrammen missar branschknippen/kluster som är under stark utveckling. Malin Lindberg menar att kritiken av den svenska innovationspolitiken utifrån ett genusperspektiv inbegriper två dimensioner:

- Ett osynliggörande och en lägre prioritering av kvinnor som initiativtagare till innovation och innovationssystem.
- Ett osynliggörande och en lägre prioritering av verksamhetsområden där många kvinnor valt att starta och driva företag eller vara anställda.

Projektet har utvecklat metoder för att synliggöra kvinnors verksamhetsområden som annars är svåra att upptäcka genom hur SNI-koderna är konstruerade. Kritiken mot SNI-koderna sammanfattas:

- Näringsgrenar/branscher där det finns många kvinnor tenderar oftare än där det finns många män att beskrivas som ”annat” eller ”liknande verksamhet”. Det gäller både i industri och servicerelaterade branscher. Kvinnor är i ”slaskkategorier”
- Det finns en stark tendens att service som utförs av kvinnor har få kategorier medan det finns många koder för servicebranscher där det finns många män.
- I de företag som av någon anledning saknar branschkode är det betydligt vanligare att det finns kvinnor än män

Lindberg har genom att studera innovationsinnehållet från 4 resurscentra kunnat konstatera att kvinnornas innovationer har en stark koppling till civilsamhället<sup>49</sup>. Kvinnor som oftast har begränsade resurser har i hög grad varit hänvisade till civilsamhället och frivilliga insatser för utvecklingen av sina innovationer. Civilsamhället som samhällsför består bl a av föreningar, stiftelser och mindre formaliserade nätverk, oftast tydligt idéburna verksamheter (det är verksamheter som ej tillhör offentlig sektor, ej näringslivsverksamhet i företag eller familjesektorn). Lindberg menar att det är viktigt att särskilt uppmärksamma den roll som civilsamhället har i den regionala utvecklingen. Traditionella Triple Helix tycks inte fånga upp kvinnornas innovativa processer. En slutsats är att civilsamhället måste räknas in som fullvärdig aktör för jämställdhet i de offentligt finansierade

---

<sup>49</sup> Lindberg Malin (2006): Organisering av innovationssystem och innovativa processer. Teknisk Rapport 2006:8 Luleå Teknisk universitet

innovations- och utvecklingsinsatserna och att Triple Helix bör ersättas av Quatro Helix-tänkande.

#### 4.1.4 Regionala tillväxtprogram och partnerskap

Kartläggningar som gjorts av de regionala tillväxtavtalen och senare de regionala tillväxtprogrammen har visat på stora brister beträffande jämställdheten, både med avseende på vilka som deltagit i utformningen av det regionalpolitiska tillväxtarbetet och hur jämställdhetsfrågor (inte) har hanterats. När jämställdhetsfrågor tagits upp i RTP har det handlat om särskilda (tydligt avgränsade) satsningar på kvinnor i särskilda spår som knappast tyder på att strategin jämställdhetsintegrering fått något genomslag.

De regionala tillväxtprogrammets utformning har även i flera projekt inom detta VINNOVA-program varit föremål för särskilda analyser med jämställdhets- och genusperspektiv. Partnerskapen har här setts som ett slags innovationssystem.

Projektet *FramKom, Hållbara framtidsbilder – för kvinnor och män?* har syftet att utveckla metoder för att kunna anlägga ett genusperspektiv på framtidsstudier. Tre regioners RTP som visat sig ha en längre planeringshorisont än övriga har valts ut för en studie. Genom innehållsanalys av dessa tre RTP har Ulrika Gunnarsson Östling analyserat hur genus görs genom planering av framtiden<sup>50</sup>. Gunnarsson Östling som är doktorand vid KTH, Centrum för miljöstrategisk forskning ställer frågor kring hur det skulle vara möjligt att planera samhället mer hållbart sett ur perspektivet *environmental justice* och samtidigt skapa öppningar för *doing gender* på ett sätt som inte inskränker och begränsar kvinnors och mäns makt och möjligheter. Kan miljö rättvisa och genus integreras i framtidsstudier på ett sådant sätt? Analyserna av de tre länens RTP har visat att den ekologiska hållbarheten behandlades explicit men att så sällan gjordes med jämställdhet och genusperspektiv. Däremot implicerade framtidsbilderna vissa könskontrakt utan att detta problematiseras. Projektet har fått förlängd tid och frågan om hur metoder för att integrera genus i framtidsstudier för ett hållbart samhälle förväntas bli utvecklad i Gunnarssons Östlings kommande doktorsavhandling (hösten 2009).

Också projektet *Innovationssystem och homosociala strukturer, exemplet Värmland* har ett regionalt tillväxtprogram som utgångspunkt för sina genusbaserade analyser. De fokuserar föreställningar om regional utveckling och innovation som RTP bygger på, vilka kluster och

---

<sup>50</sup> Gunnarsson Östling, Ulrika (2008): Gendered Futures? Paper till UK-Ireland Planning research conference I Belfast 2008.

innovationssystem som prioriteras och hur den regionala maktstruktur ser ut som tillväxtprogrammet skall genomföras inom.

Till skillnad från projekt Framkom (ovan) som har blicken huvudsakligen riktad mot framtiden har Värmlandsprojektet också blicken riktad mot dagens nätverks historiska rötter. De undersöker länkarna mellan historiska nätverk och de som finns idag för att kunna förstå och beskriva hur maktstrukturer reproduceras. De beskriver och analyserar skuggstrukturer, med rötter i det värmländska brukssamhällets patriarkala reproduktion, som fortlever och antas vara verksamma i moderna innovationssystem. Även detta projekt har förlängd projekttid och resultaten kommer att presenteras i en antologi under 2009.

Gunnel Forsberg skriver (inom ramen för detta projekt) i ett kapitel med den preliminära titeln ”Den regionala ekonomin och konstruktionen av en ny Värmlandsberättelse”<sup>51</sup> att deras intervjuer med kvinnor i framträdande positioner visar på att det finns en samstämmig men alternativ syn på utveckling och tillväxt i Värmland. De har gjort intervjuer med kvinnor i framträdande positioner. De innovationssystem och kluster som lyfts fram bygger på de gamla råvarubaserade näringarna med lång historia tillbaka i brukens historia. Det är värmländska kluster som Paper Province, Compare och Stål- och Verkstad.

Med nätverksmodellen som utvecklats som princip för regionalt utvecklingsarbete har gamla informella strukturer fått större inflytande. Det är gamla strukturer som bygger på släktskap, varifrån man kommer och regionala genuskontrakt. Det utesluter ”fel” branscher, unga människor och kvinnliga nätverk, skriver författaren. Tjänstesektorn med många nya potentiella kluster under utveckling prioriteras ner, exempelvis:

- Hälsa - och vårdsektorn ”wellness”
- Hästsektorn
- Matsektorn.

Forsberg konstaterar att problemet är att alternativen där många kvinnor är aktiva och innovativa inte bygger på gamla näringar, inte är råvarubaserade och inte bygger på manliga nätverk.

Intervjupersonerna menar att tjänstesektorn bör omvärderas och att kvinnors innovationer måste tas till vara. Exempelvis nämns många tekniska innovationsidéer från kvinnor inom vårdområdet som inte synliggjorts. De antar att det finns för få privata aktörer på de områden där kvinnors innovationer utvecklas, både på att en privatisering motarbetats av den

---

<sup>51</sup> Kapitlet kommer att ingå i en kommande antologi från projektet, se Bilaga 1 och 2

starka traditionen med offentlig välfärd men också av offentliga aktörers ointresse av att lämna ifrån sig makt.

Den ”ensidiga berättelsen” om hur Värmland skall utvecklas uppfattas som problematisk ur ett genusinriktat innovationsperspektiv. De traditionella etablerade nätverken utestänger nya perspektiv och fungerar konserverande på innovationspolitiken. Forsberg skriver att det ter sig som en paradox att det förhåller sig så eftersom Värmland har en osedvanligt stor grupp kvinnor med höga och centrala positioner. En förklaring till att deras inflytande och påverkan marginaliseras kan tillskrivas övergången till den nya nätverksstyrningen *governance* vilken lämnar utrymme för starka informella nätverk, det vill säga mansdominerade.

En forskare som särskilt behandlar genusperspektiv på *governance* som styrform är statsvetaren Gun Hedlund i projektet *Partnerskap för social och ekonomisk tillväxt – en fråga om genus, tillit och lärande*. När politiken formas i förhandlingar i nätverk ställer Hedlund frågor ur ett könsperspektiv som t ex Vilka maktrelationer förstärks eller urholkas? Vilka värden institutionaliseras och i vilken uppsättning av sfärer/samhällssektorer sker det?

Hedlund har studerat en regions arbete med EU's strukturfondsprogram 2006 (Örebro län) och drar slutsatsen att partnerskap omkring regionala strukturfondsprojekt är ett elitprojekt dominerat av manliga tjänstemän<sup>52</sup>. Partnerskapen urholkar allianserna mellan medborgare och direktvalda kommunpolitiker, den representativa demokratin försvagas och andelen kvinnor som ingår i de nya nätverken är mycket låg och motsvarar inte representationen i politiken generellt.

Strukturfondsprogrammet värnar om näringslivssatsningar som är tydligt maskulint könskodade genom sin betoning av innovation och entreprenörskap, företagande och ekonomisk tillväxt. Det är maktens män inom politik, förvaltning och ekonomi som har tolkningsföreträdet i tillväxtdiskursen och inflytande och styrning över de offentliga medlens användning. Det är de som har kunskaper i EU-byråkrati, och som kan hantera de begrepp och det språkbruk som EU-byråkratin förutsätter, som kan medverka och påverka utvecklingen.

Med utgångspunkt från den statsvetenskapliga forskning som beskrivit välfärdsstaten som den ”kvinnovänliga staten”<sup>53</sup> konstaterar Hedlund att

---

<sup>52</sup> Hedlund Gun (2008): *Partnership, Gender and Democracy*. In *Partnership. A Strategy for Sustainable Change and Innovation* (ed) Lennart Svensson; Santérus International

<sup>53</sup> Hernes Helga (1988) *Skandinaviske kvinners medborgarskap i velferdsstaten*. Kjønns og velferdsstat. Bergen

tillväxtprogrammets mer ekonomistiska, tekniskt-rationella beskrivningar av den offentliga organisationen försvagar alliansen mellan kvinnorna och staten. Det gör även tillväxtdiskursens värnande om kommersialism och konsumtion. Välfärdsstaten får allt mindre utrymme i utvecklingsplanerna.

Hedlund menar emellertid att de förstärkta kraven från EU och regeringen på en tydligare integrering av de horisontella målen jämställdhet, integration, folkhälsa och miljö har lyft fram en politik för *hållbar* utveckling. Hedlund menar att hållbarhetspolitiken kan bli en murbräcka för en genus- och jämställdhetsmedveten politik.

#### **4.1.5 Kort sammanfattning – genusperspektiv på innovationssystem**

Forskare har utvecklat teoretisk kunskap om hur genus begränsar möjligheter till hållbar tillväxt och välfungerande innovationssystem. Exkluderings- och inkluderingsmekanismer i innovationssystemen och effekterna av bristen på genusperspektiv har blivit belysta. Några projekt har varit inriktade på att utveckla förutsättningar för hållbart förändringsarbete inom regional utvecklingspolitik och utvecklat metoder för att skapa genusmedvetna innovationssystem. Empiri om innovationsinnehållet i kvinnors initiativ har tagits fram och fakta om kvinnors företagande i tillväxtbranscher. Forskarna har visat hur dagens politik och diskurs osynliggör förhållanden som är av stor betydelse för en hållbar utveckling och anger hur förutsättningarna för ett hållbart förändringsarbete inom regional utvecklingspolitik kan förbättras. Här finns forskning som kan utveckla VINNOVAs perspektiv på innovation för kommande utlysningar.

#### **4.2 Jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund**

Projekten som beskrivs i detta avsnitt har på olika sätt startat läroprocesser för att skapa genusmedvetna och jämställdhetshandlande organisationer. De har utvecklat olika modeller och metoder för lärande om genus och jämställdhet. Modellerna visar en stor varians med avseende på vilka målgrupper de har haft i fokus; högsta ledningen, mellanchefer, kvinnors nätverk, medarbetare på det s k golvet och olika specialistfunktioner. Även om målet för att skapa den genusmedvetna organisationen är att dess verksamhet skall vara jämställdhetsintegrerad såväl internt som externt, så visar det sig att projekten oftast arbetat med frågor som handlar om jämställdhet inom den egna organisationen. Avsnittet behandlar sju projekt som bedrivit praktiskt jämställdhetsarbete och olika erfarenheter har lyfts fram för att visa på varierande arbetsmodeller och angreppssätt. För en heltäckande beskrivning av projekten hänvisas till respektive projekts rapporter och skrifter.



#### 4.2.1 Ledningsstyrt jämställdhetsarbete

En förutsättning för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete (liksom för allt förändringsarbete) är att det är väl förankrat hos ledningen och ansvariga, bl a politiker och företagsstyrelser. Många utvärderingar har visat att jämställdhetsprojekt sällan har ledningens aktiva stöd. Det har ofta drivits med externa medel och av enstaka medarbetare med stort engagemang för jämställdhetsfrågor. I programmet finns några projekt som särskilt inriktat sig på målgruppen ledare och chefer och som kan bidra med kunskaper om hur dessa kan involveras som viktiga aktörer i jämställdhetsarbetet.

Projekt *Jämvikt* har särskilt inriktat sig på att utveckla en modell för ledningsstyrt jämställdhetsarbete. Projektet har tagit sitt namn efter övertygelsen att ett professionellt jämställdhetsarbete för hållbar tillväxt kräver Vilja och Kunskap. (JÄMställdhet, Vilja och Kunskap för hållbar Tillväxt). Projektägare har varit Näringslivets Ledarskapsakademi som är en nätverksorganisation bestående av konsulter och forskare med inriktning på organisation och ledarskap och med lång erfarenhet av arbete med dessa frågor. Deras affärsidé är utveckling av ett ledarskap som kännetecknas av förmågan att identifiera, utveckla och ta tillvara den samlade kompetensen och utvecklingskraften hos alla medarbetare, oberoende av om de är kvinnor eller män, för att nå hållbar tillväxt. Genom tillvaratagande och utveckling av kompetens skapas förutsättningar för sociala och organisatoriska innovationer samt nya affärsidéer.

Syftet med *Jämvikt* är att deltagande företag och organisationer skall få kunskaper för att kunna arbeta praktiskt med förändringsprocesser för jämställdhet och hållbar tillväxt. Projektet har haft den dubbla målsättningen att starta upp förändringsarbete i företag och organisationer och samtidigt bedriva ett eget utvecklingsarbete för att pröva olika metoder och finslipa de egna arbetsmodellerna. Projektet har inneburit en läroprocess även för konsulterna och forskarna knutna till projektet (i styrgrupp och som dokumenterare), även om de har lång erfarenhet av arbete med dessa frågor från i olika verksamheter.

Erfarenheterna från *Jämvikt* har styrkt projektledningen i deras uppfattning att ett framgångsrikt och professionellt jämställdhetsarbete måste vara ledningsstyrt. En utgångspunkt är att jämställdhetsarbete i grunden handlar om människovärde och mänskliga rättigheter. Det handlar om att ta beslut som berör grundläggande värden i en verksamhet – och sådana beslut kan endast tas av ledningen. Men samtidigt slås fast att ett framgångsrikt och hållbart jämställdhetsarbete kräver medverkan av medarbetare på alla nivåer i organisationen, och att medarbetarna måste involveras tidigt i förändringsprocessen för långsiktigt hållbara förändringar. Erfarenheterna har samman-

ställts i en metodbok *Jämställdhet- människovärde och mänskliga rättigheter*.<sup>54</sup>

De medverkande företagen i Jämvikt har valt att arbeta med den egna organisationen och med jämställdhetslagen som språngbräda för att stärka kvinnors position i organisationen. Företagen har haft rekryteringsproblem och framstår för många, både kvinnor och män, som oattraktiva arbetsplatser. Mansdominansen på arbetsplatserna har setts som ett hinder för utveckling. Det är en del av bakgrunden till att företagen i projekt Jämvikt har valt att arbeta med den interna jämställdheten. De har sett personalarbetet som en viktig del i sin verksamhetsutveckling.

#### **4.2.2 Upplägg för ledningsstyrning**

Efter ett gediget förarbete för att finna företag och organisationer med intresse kom Jämvikt att omfatta deltagare från 5 företag och 2 kommuner. Projektet gjorde upp kontrakt om att ledningen skulle vara delaktig, följa processen, avsätta resurser, utse deltagare och vara med och utvärdera resultatet av arbetet. En lärdom är att denna kontraktsförankring bör ske med hela ledningen och inte bara med vd; flera vd:ar slutade och gick till andra företag under projektiden.

Ledningsstyrningen utformades i en modell enligt följande:

- 1 Ledningen valde ut två chefer i första linjen för att vara operativt ansvariga och med mandat att driva förändringsarbetet, involvera medarbetare och rapportera till ledningen
- 2 Dessa chefer valde i sin tur ut två mellanchefer som metodutvecklare, vars uppgift var att komma med förändringsförslag till de operativt ansvariga cheferna och även ha rapporteringsansvar till högsta ledningen

Projektledningen betecknar processen med metodutvecklare som lyckad och en framgångsfaktor har varit att metodutvecklarna kunnat fokusera på att utveckla förändringsförslag utan att ha det operativa ansvaret för genomförandet. Genom att cheferna har haft ansvaret har frågans legitimitet inte ofta varit ifrågasatt.

#### **4.2.3 Vilja och Kunskap – avgörande**

Vilja och kunskap har varit ledord för projektets utvecklingsarbete. Projektet är ett av flera i programmet som tydligt har tagit avstamp i att lägga en kunskapsgrund byggd på forskning för att skapa genusmedvetna

---

<sup>54</sup> Franzén Christina, Sjölander Sabina & Bergström Jack (2008): Jämställdhet – människovärde och mänskliga rättigheter. Näringslivets Ledarskapsakademi

organisationer. Att utgå från forskning om genus, organisation och ledarskap har varit en klar framgångsfaktor enligt projektledningen.

Dialog och erfarenhetsutbyte har haft en central plats i utbildningen. Kunskapspass och grupparbeten har varvats med egna reflektioner. I dialogerna har de egna erfarenheterna kopplats till forskning och konsulternas erfarenheter.

Kunskapspassen har byggts kring tema som:

- Begreppen genus, genusordning, makt och jämställdhet. Ett led i att ge deltagarna ett gemensamt språk
- Ett historiepass för att förstå nuet
- Fakta i nutid och jämställdhetslagen
- Könsteoretisk forskning med fokus på ledarskap
- Organisationskultur – om värderingar, normer och verklighetsuppfattningar
- Förändringsarbete

Allt arbete har börjat med kunskapsseminarier och mellan kunskapsseminarierna har deltagarna utfört hemuppgifter som t ex bestått i att granska sin egen arbetsmiljö i ett genusperspektiv och ställa frågor som: Vilka könsmonster har blivit synliga? Varför ser det ut som det gör? Vad får de synliga mönstren för konsekvenser för verksamheten? Att ta fram egna fakta och knyta till egna erfarenheter har varit avgörande för lärandet och engagemanget. Projektledningen har imponerats av de kartläggningar och analyser som genomförts. Inledningsvis var kunskapsbristen ett stort problem, men projektledningen menar att nya insikter och förståelser utvecklades snabbt. De skriver i sin slutrapport: ”Att det går så fort att ta till sig och integrera genuskunskap tolkar vi som att de flesta har erfarenheter av genusordningen som de kan koppla till teorierna.”

Projektledningen och forskare har noterat att de stött på ovanligt lite motstånd i detta projekt, vilket till dels tillskrivs det aktiva ledningsstödet som gett arbetet legitimitet. En annan framgångsfaktor har varit att tidigt i processen ta upp det motstånd som jämställdhetsarbete ofta möts av. Utbildningen har tagit upp forskning om motstånd och hur man bemöter det och argumenterar för jämställdhet.

Utifrån sina projekterfarenheter har Jämvikt utvecklat en modell för jämställdhetsarbete, den s k Jämviktscykeln (se metodboken). Med begreppet ”cykel” betonas att jämställdhetsarbete är något som ständigt måste pågå, utvärderas och utvecklas vidare. Målsättningen är att jämställdhetsarbetet ska vara en självklar del i verksamhetsutvecklingen och

ingå i ordinarie styrsystem och verksamhetsplaner. Det skall bedrivas som en integrerad del i allt annat utvecklingsarbete.

Det mest framgångsrika arbetet har bedrivits på ett företag där vd har visat ett stort engagemang och omgående uttryckte viljan att vara med i Jämvikt eftersom han såg företagets behov av att rekrytera kvinnor till det mycket mansdominerade företaget. Framgången kan direkt knytas till företagets tydliga behov av insatser, menar projektledningen. Vd har gått i bräschen och har inför sina medarbetare talat om vikten av att arbeta med jämställdhetsfrågorna. Inställningen bland medarbetarna har följts upp via en enkät. Exempel på resultat är att före kunskapsseminarierna ansåg 35 % att det var viktigt att dela lika på föräldraledigheten och efter hade andelen stigit till 75 %. Motsvarande siffror för inställningen att det är viktigt att företaget anstränger sig för att rekrytera kvinnor var 25 % respektive 60 %.

Av enkätundersökningen går att utläsa att den psykosociala arbetsmiljön och arbetsklimatet har förbättrats och att attityder till jämställdhetsarbete förändrats radikalt. På en tidigare helt mansdominerad enhet har många kvinnor anställts i produktionen och utgör idag 25 %, vilket männen upplever som mycket positivt. Produktiviteten har ökat i gruppen och sjuktalen har gått ner.

#### **4.2.4 What´s in it for me?**

Fiber Optic Valley är ett innovationssystem bestående av 47 medlemsföretag i regionen mellan Sundsvall och Gävle med centrum i Hudiksvall. FOV är en infrastruktur för företag som arbetar med bredbandsteknik och tjänster baserade på fiberoptik. Innovationssystemet är ett organiserat samarbete mellan näringsliv, samhälle och universitet (enligt Triple Helix-modellen). Innovationssystemet ska stödja medlemmarna i FoU - processer för långsiktig och hållbar tillväxt och förbättra regionens konkurrensförmåga.

Fiber Optic Valley utsågs av VINNOVA till VINNVÄXT-vinnare 2004 och fick därmed ett långsiktigt finansiellt stöd för hållbar tillväxt. I anslutning till detta utvecklades så småningom en ansökan till VINNOVA om stöd för att utveckla jämställdheten i innovationssystemet, vilket ledde vidare till jämställdhetsprojektet *”Driva, förändra, göra jämställt – glasklart inom Fiber Optic valley”*.

Projektledaren Marita Svensson lade ett halvår på att argumentera och att förhandla in projektet. What´s in it for me? – det är frågan som projektet haft att tackla för att kunna sälja in jämställdhetsarbetet hos de olika medlemsföretagen och deras ledningar.

Ett gediget förankringsarbete är enligt henne och många andras erfarenheter en grundförutsättning för att lyckas med projekt. Jämställdhet var ingen prioriterad fråga, men betydelsen av VINNOVAs roll och att FOV hade utvalts till VINNVÅXT-vinnare kan inte underskattas, menar Svensson. En annan framgångsfaktor har varit det faktum att Marita Svensson själv redan var känd och hade en etablerad roll inom FOV.

Fiber Optic Valleys förändringsarbete finns beskrivet i skriften "En färdplan för aktivt genusarbete". I förordet skriver vd Magnus Burvall som svar på frågan What's in it for me?<sup>55</sup>:

*Vi får ibland frågan vad jämställdhet har med fiberoptik att göra. Svaret är enkelt, vår verksamhet har innovation och nytänkande i fokus och det tillhör varje modernt företag och framsynt företagsledare att ha en strategi för jämställdhetsarbete. Genusperspektivet spelar därför en viktig strategisk roll i Fiber Optic Valleys tillväxtarbete och har sedan starten 2004 prioriterats som en av våra viktigaste drivkrafter och en förutsättning för att långsiktigt nå de uppsatta tillväxtmålen. Ett aktivt jämställdhetsarbete öppnar för ett nödvändigt nytänkande och stödjer förändringsprocesserna inom innovationssystemet. Något som på sikt stärker konkurrenskraften både för organisationerna och den regionala FoU-miljön.*

*Plattformen för förändringsarbetet finns i Genusnätverket, vårt VINNOVA-finansierade forsknings- och utvecklingsprojekt. I nätverket deltar mellanchefer från våra medfinansiärers organisationer med ambitionen att åstadkomma genusmedvetna organisationer.*

*Under 2007 har vi också kunnat erbjuda våra medfinansiärer en skraddarsydd ledarskapsutbildning med genusperspektiv; Det innovativa ledarskapet. Ledarskapsutbildningen har fått stort genomslag och har gett en värdefull grund inför det fortsatta förändringsarbetet inom organisationerna. Den modell som har utvecklats inom ramen för innovationssystemet Fiber Optic Valley är idag en unik plattform utifrån vilken arbetet med genus kan utvidgas till fler organisationer. Med denna delrapport från forskningsarbetet inom Genusnätverket vill vi gärna dela med oss av våra erfarenheter och den kunskap som finns inom området.*

---

<sup>55</sup> Andersson Susanne, Amundsdotter Eva & Svensson Marita (2008) En färdplan för ett aktivt genusarbete. Aktionsorienterad genusforskning. Hudiksvall:Fiber Optic Valley

Jämställdhetsarbetet på genusvetenskaplig grund har kommit att ses som stödprocess och drivkraft för innovationssystemets kompetensförsörjning, utvecklingsarbete och konkurrenskraft. I projektet har analyser genomförts för att identifiera olika behov och motiv för utvecklingsarbetet i Fiber Optic Valley. Följande sammanställning av behov och motiv har tagits fram i en arbetsprocess med mellanchefer i det s k genusnätverket:

- 1 *Hållbar tillväxt*
  - Produkt- och tjänsteutveckling ur genus- och kundperspektiv ger nya affärsmöjligheter
  - Konkurrenskraftiga organisationer
  - Mixade arbetslag ger ökad effektivitet och kreativitet
- 2 *Attraktiv arbetsgivare*
  - Stärker organisationernas image, internt och externt. Både på arbetsmarknaden och för kunder
  - Förnyelseklimat – dynamisk och innovativ organisationskultur
  - innovationsmiljö
  - Rekrytering av attraktiv arbetskraft – både kvinnor och män
- 3 *Personalstrategisk fråga*
  - Kompetensförsörjning
  - Rekrytering av fler kvinnor till den mansdominerade teknikbranschen och till chefspositioner
  - Synliggörande av intern könsmärkning

#### **4.2.5 Genusnätverket – mellanchefer som förändringsledare**

En beprövad modell för att sprida kunskap om genus och jämställdhet är att utbilda förändringsledare som i sin tur kan bära med sig kunskaperna ut i sin egen organisation. I FOV valdes mellancheferna ut som strategiskt viktiga aktörer i förändringsarbetet, de står nära medarbetarna och med stöd uppifrån har de möjlighet att påverka. Deras agerande kan både möjliggöra och begränsa förändringar i förhållande till kön. Forskningsmässigt sågs de också som intressanta då de både har och inte har makt och är viktiga aktörer.

Genusnätverket kom att bestå av tolv mellanchefer från elva olika organisationer, varav sju från näringslivet och fem från offentlig sektor. Sju kvinnor och fem män. I genusnätverket har genusforskning kombinerats med aktivt jämställdhetsarbete. Fokus har varit på lärande om hur genus görs på arbetsplatsen genom hur medarbetarna är mot varandra och att sedan utifrån detta lärande se och utveckla möjligheterna att förändra genusrelationer. Kön och makt görs i allmänhet oreflekterat och ett syfte med arbetet i genusnätverket är att skapa medvetenhet om dessa processer. Deltagarna har fått fördjupad förståelse för hur genus görs och har utvecklat handlingsplaner som de integrerar i sina respektive verksamheter.

Uppläggningsen av utbildningen i genusnätverket har till stor del byggts på de erfarenheter som genusforskaren Susanne Andersson haft med sig från VINNOVAs interna utvecklingsarbete<sup>56</sup>. Intervjuer med deltagarna gjordes inledningsvis och var vägledande för upplägget av utbildningen. Workshops och föreläsningar har varvats med deltagarnas egna analyser av sina arbetsplatser/organisationer.

Erfarenheterna från VINNOVA-projektet har utvecklats vidare, och Joan Ackers modell har använts både för teoretisk förståelse och praktisk vägledning för studier av hur kön görs (se avsnitt 5.3.). Modellen tar fasta på fyra olika organisatoriska processer; Könsfördelning och segregeringsmönster (1), Interaktion (2), Symboler föreställningar och diskurser (3) och Personligt förhållningssätt (4). Utbildningen har lagts upp efter modellen och inbjudna genusforskare har haft föreläsningar knutna till olika tema i modellen.

Förändringsledarna (mellancheferna) har gjort intervjuer och observationsstudier för att lära sig om sin egen organisation och synliggöra den interna könsmärkningen som skapar hinder för kompetensutnyttjande, effektivitet och förnyelse. Förändringsledarnas medforskning och personliga erfarenheter har gett material till ett lärande om genus och hur man kan arbeta med förändring, och också hur man kan tackla motstånd som på olika sätt aktiveras i förändringsprocesser. En erfaren processledare, Eva Amundsdotter med kompetens att skapa goda tillitsfulla relationer i gruppen och bygga nätverk, har lett utvecklingen av förändringsledarskapet under nätverks-träffarna.

Genusforskaren Susanne Andersson har tillämpat en aktionsorienterad interaktiv forskningsansats där observationer och reflekterande dialoger med förändringsledarna har utvecklats till en modell för ”genuscoaching”. Forskaren har gjort observationer på nätverksträffarna och hos enskilda förändringsledare genom att följa dem i deras vardag. Genuscoachingen innebär att forskaren ger feedback till förändringsledaren utifrån sina observationer och i reflekterande diskussioner sker ett synliggörande och ett ömsesidigt lärande om hur genus och makt görs i organisationen. Andersson har erfarenheten att de reflekterande samtalen mellan forskaren och förändringsledarna har gynnat deltagarnas lärande och samtidigt gett ett rikt forskningsmaterial, vars tillförlitlighet stärkts genom att forskarens tolkningar har diskuterats med deltagarna.

---

<sup>56</sup> Gunnarsson Eva, Westberg Hanna, Andersson, Susanne, Balkmar dag (2007). ”*Learning by fighting*”. *Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde*. Arbetsliv i omvandling Växjö universitet

”Genusnätverket är vår bästa innovation” säger projektledaren Marita Svensson.

Genusnätverket har utvecklats till ett stöd för förändringsledarna och har också inneburit ett utökat utbyte av information och erfarenheter mellan företagen och organisationerna i FOV. Handlingsplaner har utvecklats, åtgärder och mål är ofta tidssatta, och en hel del redan genomfört. Handlingsplanerna innehåller ofta en konkretisering av sådant som redan finns i jämställdhetsplanen men som inte lämnat ”ord-stadiet”. Nedan följer ett axplock av åtgärder, genomförda och planerade:

- Information till vd och ledningsgrupper. Se till att vd informerar om frågan på ledningsgruppsmöten.
- Föra in jämställdhet som ett block på chefsmöten
- Utbilda chefer
- Informera rekryteringspartners om företagets jämställdhetspolicy
- Prioritera kvinnliga x-jobbare och praktikanter
- Utöka arbetsplatsbiblioteket med litteratur om jämställdhet ur olika perspektiv
- Komplettera rekryterings-checklistan med ett krav att minst en tredjedel av kandidaterna som kallas till intervju, oavsett tjänst, skall vara av underrepresenterat kön. I de fall då detta inte sker skall den ansvariga chefen skriftligt motivera varför till vd.
- Göra marknadsavdelningen uppmärksam på synliggörandet av kvinnor och män i företagets publikationer.
- Bevaka så att minst var fjärde inbjuden föreläsare till företagets seminarier är kvinna.
- Ta upp jämställdhet, trakasserier och diskriminering i samtliga medarbetarsamtal.

#### **4.2.6 Det innovativa ledarskapet**

Avgörande för allt förändringsarbete är att ledningen står bakom det och att ledningen framstår som trovärdig i sina avsikter. En viktig framgångsfaktor i FOV-projektet har varit det stöd från de högsta cheferna som kom till stånd genom ett särskilt ledarskapsprogram med genusperspektiv. Programmet erbjöds organisationernas ledningar och framtida ledare och ett 80-tal chefer från 24 olika medlemsorganisationer kom att delta i den skräddarsydda utbildningen *Det Innovativa ledarskapet* som utvecklades i samarbete med Näringslivets Ledarskapsakademi<sup>57</sup>. Utbildningen har varit processinriktad och innefattat verksamhetsnära exempel och praktiska övningar kopplade

---

<sup>57</sup> Utbildningen finansierades av ESF-rådet



till ledarskap och verksamhetsutveckling. Utvärderingen av utbildningen visade att den varit mycket uppskattad.

#### 4.2.7 Med kvinnor för kvinnor

Forskargruppen Fosfor vid KTH har under många år bedrivit forskning om kön, ledarskap och organisationer och de har tagit initiativet till projektet *Kvinnor som maktresurs i förändringsprocesser*. Partnerskapet har bestått av Fosfor och tre mansdominerade och tekniktunga organisationer – KTH, Vattenfall, AB Volvo.

Fokus har varit på att stärka jämställdhetsarbetet för kvinnor i ledande ställning med kvinnor i ledande ställning. Syftet med projektet har varit att initiera förändringsprocesser för jämställdhet med kvinnor ”som maktresurs” i mansdominerade tekniska verksamheter. Begreppet ”kvinnor som maktresurs” bygger på ett teoretiskt resonemang av Anna Wahl i Fosfor. Enligt detta resonemang ses inte kvinnor i första hand ses som resurser för makten (ofta som en reservarbetskraft till män), utan som en resurs som utövar makt. Kvinnor har därmed ett tolkningsföreträde när det gäller att beskriva sina organisationer, identifiera ”problem” och formulera förändringsinitiativ. Genom att stärka kvinnors ställning blir kvinnor en maktresurs i innovationsprocesser i sina organisationer.

Projektet har alltså valt strategin att tillsammans med kvinnor från de olika organisationerna (10 kvinnor från varje) utveckla metoder för jämställdhetsarbete. Kvinnorna valdes ut utifrån följande kriterier: att de hade en formell position som innebar inflytande; att de var positiva till jämställdhet; att de var villiga att ingå i en grupp med enbart kvinnor. Teoretiskt har forskarna fokuserat på *maktresurs*begreppet och fortsatt att utveckla kunskapen om och betydelsen av kön i mansdominerade och tekniktunga verksamheter. De har också arbetat med att ta tillvara tidigare erfarenheter av jämställdhetsarbete för att bygga vidare på dem. De har studerat hur en organisations *minne av jämställdhetsarbete* kan skapas och tas tillvara. Många har erfarenheten att jämställdhetssatsningar glöms bort (engagerade bärare av kunskapen slutar), och att man gång på gång börjar om från början. Hjulet uppfins igen och igen. Det leder till uppfattningen att ingenting händer.

Jämställdhet är inte bara en kunskapsfråga – det handlar om makt och det är kvinnorna i mansdominerade verksamheter som har intresse av att förändra villkoren. Många har upplevt diskriminering och utsatthet i sin minoritets-situation. Projektledningen menar därför att det är ett strategiskt val att låta nätverk av kvinnor beskriva och analysera sina organisationer samt definiera problemområden ur ett jämställdhetsperspektiv och utforma, genomföra förändringsinitiativ.

#### 4.2.8 Kunskap, reflektion och förändringsinitiativ

Projektupplägget har utvecklats kring en utbildning som bygger på forskning om organisation och kön. Utbildningsträffarna har byggt på en grundstruktur med föreläsningar och reflekterande samtal, diskussioner och hög delaktighet. En viktig metod har varit att deltagarna skrivit ner sina reflektioner under lärprocessens gång. Alla träffar har dokumenterats med syftet att skapa ett gemensamt minne av utvecklingsprogrammet. Skrivböckerna och minnesanteckningarna har ingått som en viktig del av modellen för jämställdhetsarbete.

Några centrala teman för föreläsningarna har varit:

- Feminism i ett samhälleligt och historiskt perspektiv
- Tydliggörande mellan forskning och politik/praktik, de två delarna i projektet
- Könsstrukturer, diskriminering och överlevnadsstrategier.
- Makt, homosocialitet och konstruktion av kompetens.
- Antalets betydelse (majoriteter och minoriteter), ledarskap och organisation.
- Jämställdhetsarbete.

Forskarna från Fosfor har hållit i föreläsningarna om organisation och kön, medan de reflekterande övningarna letts av processkonsulten Karin Olofgörs. Genom utbildningen har deltagarna fått kunskaper som lett till att de kunnat göra en översyn av den egna organisationen med fokus på könsfördelning och könsmärkta symboler. Utifrån sina analyser har deltagarna formulerat förändringsinitiativ som de genomfört.

Ett exempel är begreppet *balanserade grupper* som har fått genomslag och används som mått i jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Vattenfall och AB Volvo. Forskning har visat att om minoriteten uppgår till 35 % ökar möjligheterna avsevärt att göra sig gällande och bryta majoritetsnormen och därmed kunna påverka och förändra.

På Volvo har ett strategiskt nätverk bildats som arbetar med att stödja kvinnors rekrytering till toppositioner. De söker aktivt upp kvinnor som de anser har den rätta kompetensen och ser till att de söker tjänsten och att de uppmärksammas vid vakanser. Som exempel kan nämnas att under en period med 19 vakanser hade nätverket tagit fram kvinnor till hälften av tjänsterna och 5 kvinnor fick tjänsterna.

Kvinnorna i två av organisationerna har tagit initiativ till utbildning av chefer och ledare i genus- och jämställdhetsfrågor eftersom de uppmärksammade kunskapsluckor hos ledningen. Ett av projektets viktigaste mål var ta fram en modell för jämställdhetsarbete där kvinnor har

tolkningsföreträdare i att definiera problemet och dess åtgärd. Projektupplägget är den modell som utifrån deltagarnas och projektledningens erfarenheter har visat sig fungera och som kan tillämpas i andra liknande sammanhang. I början hade flera deltagare en avvaktande och skeptisk hållning i förhållande till huruvida projektet ”skulle ge något” men processen gav energi och vid projektets avslutning var den allmänna andan kreativ och handlingskraftig. Kunskaperna och etablerandet av nätverken förväntas ha effekter på sikt när det gäller att förändra kvinnornas villkor i organisationerna och vidare för innovationer i skilda sammanhang.

Just etablerandet av nätverken, de utvidgade kontakterna, anknytningen till andra nätverk och utbytet mellan de tre partnerorganisationerna anses ha varit mycket givande. Det handlar om att synliggöra fakta som blir bortträngda och osynliggjorda av majoritetskulturen. I nätverken valideras de egna erfarenheterna genom andras. Dokumentationen av programmet visar att många upplever mansdominansen (och homosocialiteten) som ett tungt motstånd att hantera. Några betvivlade projektets förankring och status i organisationen och undrade om det verkligen skulle kunna ”göra skillnad”. Projektledningen har också uttryckt medvetenhet om risken att ”inget händer” men har haft målsättningen att alla deltagare skall lämna projektet med en annan förståelse av sin situation; att de skall få ut mer än de ger.

Några frågade sig också inledningsvis om inte själva deltagandet i ett jämställdhetsprojekt skulle kunna skada deras framtida utvecklingsmöjligheter i företaget. Den farhågan visade sig vara onödig då flera efteråt befordrats.

Projektet har fäst uppmärksamheten vid skillnaden mellan liberalt och radikalt jämställdhetsarbete. I det här sammanhanget syftar liberalt jämställdhetsarbete på insatser som underlättar för kvinnor att göra karriär på rådande villkor och det är i första hand hit projektet har nått. På den individuella nivån har deltagarna fått kunskaper och nätverkskontakter som gjort dem rustade för en karriärutveckling. Ett radikalt jämställdhetsarbete ingriper i organisationens normer, värderingar, symbolvärldar och regler och förutsätter ändrade maktrelationer. Med fler kvinnor på högre positioner kan på sikt beredas väg för en djupare förändring av arbetsvillkoren.

Erfarenhetsutbytet mellan tre mansdominerade tekniktunga organisationer och synliggörandet av likheter i handlingsmönster, könsstrukturer och maktrelationer har varit en styrka i projektet, men kanske också en svaghet på så sätt att de stora organisationerna har representerats av ett tiotal kvinnor (vardera) som på kort sikt har begränsade möjligheter att påverka den organisatoriska nivån. Fosfor har emellertid som ett resultat av projektet initierat ett organiserat erfarenhetsutbyte mellan jämställdhets/mångfaldsstrategier vid ett antal svenska, globala, tekniktunga företag som Volvo – Vattenfall – Sandvik - Skanska och Fosfor.

#### 4.2.9 Från praktik till teori

*Jämställdhet inifrån* är i första hand ett metodutvecklingsprojekt som initierats av forskare vid Institutionen för Arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet<sup>58</sup>. Metoden har sin bas i pedagogisk erfarenhet, kunskap och teori om grupprocesser och vuxenutbildning. I stället för att starta med föreläsningar och seminarier som behandlar genusforskning, som är en vanlig strategi för lärande i programmet, har forskare och konsulter förmedlat relevant kunskap till konkreta fall, situationer och händelser som deltagarna har med sig från sina olika arbetsplatser. Syftet är att deltagarna genom läroprocesser i de s k förändringslaboratorierna, en slags work-shops, skall kunna initiera och sätta fart på jämställdhetsarbetet på sina olika arbetsplatser.

Förändringslaboratorier har genomförts med grupper av deltagare från näringsliv, offentlig sektor och akademien; Volvo, Alingsås kommun och Utbildningsvetenskapliga institutionen vid Göteborgs universitet. En viktig förutsättning har varit att projektet varit förankrat på ledningsnivå och att deltagarna kommit från ledande befattningar.

En grundtanke i metodupplägget är att lärande om genus och jämställdhet blir hållbart om det får haka fast i det konkreta arbete som redan pågår i deltagarnas organisationer. Deltagarna tar med sig upplevda problem både rörande vad som hänt och som skall/kan hända, och dessa behandlas i förändringslaboratorierna. Kunskaperna växer fram i gruppdiskussionerna med stödet från handledarna. Genom den process som sätts igång i gruppen skapas medvetenhet om genusstrukturerna i arbetslivet och samhället.

Handledarna/forskarna ser att projektet har en styrka i att processen byggs upp kring deltagarnas egna erfarenheter. Genom att utgå från deltagarna som experter på sin egen arbetssituation har det så vanliga motståndet minimerats. Deltagarna har kunskapen men har inte formulerat den – i processen framkallas den och görs reflexivbar. ”Vi pekar inte och de vaknar och tycker att det är kul. Vi ska inte väcka dem – de skall vakna själva”, säger projektledaren Birgitta Jordansson.

I grupper om 8 deltagare under handledning behandlas olika ”case”. Metoden ställer särskilda utbildningskrav på handledaren. Förutom krav på kunskaper om genus, könsmaktordning, organisation och ledarskap ställs också krav på utbildning i processhandledning och kunskaper och erfarenheter om grupprocesser, vuxenutvecklingsperspektiv och problembaserat lärande (PBL).

---

<sup>58</sup> Inledningsvis var IVF – Industriforskning och utveckling AB aktiv partner, senare Resurscentrum för jämställdhet, tillväxt och utveckling

Deltagarna skall ”gå från insikt till avsikt” och använda insikterna för att arbeta för organisatoriska förändringar. Upplägget har omfattat fem förändringslaboratorier om två timmar. Slutprodukten har varit deltagarnas individuella avsiktsförklaringar samt en organisatorisk avsiktsförklaring. Den individuella handlar om det egna personliga ansvaret för att göra sin arbetsplats/organisation mer jämställd. Den organisatoriska avsiktsförklaringen handlar om vad som borde ske på den organisatoriska nivån och som man avser att verka för.

Exempel på individuella avsiktsförklaringar är att som ledare:

- Fokusera på den egna delaktigheten i maktstrukturen
- Skapa förståelse för jämställdhet genom att kommunicera
- Aktivt agera för jämställd normsättning
- Våga utmana stereotypa beteende
- Reagera, synliggöra och bemöta ojämställdhet

Som exempel på avsiktsförklaringar på det organisatoriska planet kan nämnas:

- Ta in jämställdhet i den strategiska planen
- Roterar ordförandeskap
- Synliggöra kön i redovisningar, fördelning av medel
- Nytt ledarskapsprogram
- Granska besluten i ledningsgruppen en gång i kvartalet med avseende på jämställdhetsperspektivet
- Granska rekrytering, medarbetarsamtal, förutsättningarna för småbarnsföräldrar mm sett ur jämställdhetsperspektiv
- Föra in genusperspektivet som del i personalidén

En intressant avsiktsförklaring handlar om att två deltagare från samma arbetsplats gör en överenskommelse om att ”skugga” varandra för att uppmärksamma varandra på när de ”gör genus”. Överenskommelsen om skuggning innebär en tillåtelse att kommentera varandras beteende.

Forskarna bedömer att projektet har varit framgångsrikt på individnivå. Det är mera svårbedömt vad som händer med återförandet av avsikterna i organisationen, och med överföringen av avsikterna till lednings- och styrdokument. Att följa upp detta saknar forskarna såväl resurser som mandat till.

Flera organisationer har kontaktat projektet om att starta förändringslaboratorier för sina anställda. Vid institutionen för arbetsvetenskap planeras en kurs i handledning för förändringsarbete för genus och jämställdhet som bygger på lärdomar från projektet.

Arbetsättet kommer att presenteras i metodboken: *Jämställdhet inifrån – berättelsen om en metod*.

#### **4.2.10 Arbetsgrupp ”från golvet”**

Frågeställningar kring arbetssäkerhet i gruvarbete och riskbeteende kopplat till föreställningar om manlighet har varit i fokus för detta projekt.

*Arbets säkerhet och maskulinitet i gruvan* har letts av forskare vid Luleå Tekniska Universitet och projektet har haft en styrgrupp och en referensgrupp med nyckelpersoner vid LKAB.

LKABs gruvarbete sker i extremt mansdominerade miljöer där det ofta härskar macho-mansideal som utestänger kvinnor. I LKABs jämställdhetsplan är målet att kvinnor skall utgöra 40 % av de anställda. Idag utgör de 9 % totalt men endast 4 % i gruvarbetet. Ny teknik har gjort arbetet mindre tungt varför mansdominansen inte i så hög grad kan motiveras med krav på fysisk styrka. Jämställdhet i betydelsen jämnare könsfördelning kan ses som en bieffekt av ny teknik och de moderna organisationsmodellerna.

LKABs engagemang för jämställdhet har det långsiktiga målet att skapa en attraktiv arbetsmiljö för såväl kvinnor som män, arbetssäkerhet och god arbetsmiljö. Företaget vill ha tillgång till hela arbetsmarknadens kompetens. Hur arbetskulturen kring arbetssäkerhet är utformad ses som en viktig faktor för att nå detta mål.

Projektet syftar till konkreta förändringar rörande attityder och beteenden i förhållande till arbetssäkerhet och manlighet, och det syftar också till ny forskning om konstruktioner av maskulinitet i förhållande till arbetssäkerhet och andra förändringar i produktionen som ny teknik och moderna arbetsorganisationsmodeller. Förändringarna är både studieobjekt för följeforskning och en målsättning som i flera andra projekt i programmet.

Forskarna har haft en lång ”insäljningsprocess” av projektet med många kontakter och föreläsande för ledningsgrupper och andra nyckelpersoner i arbetsmiljö- och personalarbete och utbildning. Dörrar har öppnats för att fokus legat på arbetssäkerhet, produktivitet, ny arbetsorganisation och nytta för företaget. Genus- och jämställdhetsargument har knappast fungerat som dörröppnare.

Forskarna har under projektets gång kontinuerligt haft information och föreläsningar om genus, jämställdhet, arbetssäkerhet och projektet för olika chefer. De har liksom många andra funnit att det finns ett stort behov av kunskaper på området och att det finns ett glapp mellan jämställdhet i retoriken och jämställdhet i praktiken.

Grunden för projektet lades genom traditionell kvalitativ forskning; gruvbesök med observationer och djupintervjuer med gruvarbetare. Med denna kunskap om gruvarbetets villkor som bas startades grupparbeten med gruvarbetare kring frågor om arbetssäkerhet, arbetsmiljö och jämställdhet. Det interaktiva arbetet med forskare och en arbetsgrupp fick namnet *Framtidens gruvkultur*. Grupparbetet har bedrivits av 21 gruvarbetare; 16 män och 5 kvinnor. En forskare har fungerat som handledare, tillhandahållit kunskap, verktyg och metoder för grupparbetet och varit inspiratör och bollplank. Det har varit en lärprocess med gemensam kunskapsbildning och lärande för både forskare och arbetsgrupp. Arbetsgruppen har diskuterat attityder och beteenden kring arbetssäkerhet, olycksrisker, arbetsskador och arbetssjukdomar. Deltagarna har träffats 10 gånger i grupp och mellan gruppträffarna har de gjort kartläggningar och studier av den egna arbetsplatsen. De har tillsammans arbetat fram en enkät som gått ut till ett 100-tal gruvarbetare och som utgjort ett viktigt underlag för gruppdiskussionerna.

Arbetet har utmynnat i ett diskussionsunderlag – en folder med diskussionsfrågor – *Vi skapar framtidens LKAB-kultur*, med teman som Traditioner, Arbetsgemenskap, Nyanställd, Jargong och Säkerhet. Gruppdeltagarna ses som förändringspiloter och förväntas föra ut diskussionen på sina arbetsplatser. Personaldirektören har rekommenderat att samtliga arbetsplatser skall arbeta med diskussionsmaterialet som tryckts upp i stor upplaga (1000 ex). Eftersom det är personalens egna idéer och erfarenheter som ligger till grund för diskussionsmaterialet förväntas det tas emot positivt och kunna bidra till att på sikt förändra arbetskulturen med avseende på arbetssäkerhet och jämställdhet.

Projektet har rönt stor uppmärksamhet och forskarna har föreläst och informerat andra företag som också arbetar med säkerhetsproblematiken i extremt mansdominerade miljöer. Det är en fråga som i högsta grad är knuten till hållbarhetstänkande.

#### **4.2.11 Arbetsvärdering som strategi för jämställdhet**

Tre landstings arbete med lönekartläggning och arbetsvärdering har varit utgångspunkt för denna studie och förändringsarbete<sup>59</sup>. Projektgruppen ställde sig frågan: Vad händer i kölvattnet av lönekartläggning och systematisk arbetsvärdering?

Forskning om arbetsvärdering har visat att de kravanalyser som ligger till grund för arbetsvärdering kastar ljus över ett stort spektrum av förhållanden i den organisation som arbetsvärderas. Projektgruppen har följt och stöttat

---

<sup>59</sup> De tre landstingen är Norrbottens, Västerbottens och Jämtlands läns landsting.

de personalpolitiska förändringsprocesser som landstingen själva initierat och genomfört. Det har handlat om löner men också andra anställningsvillkor, arbetets organisation, kompetensförsörjning, rekrytering, arbetsmiljö, och ledarskap i vid bemärkelse.

Projektets övergripande syfte har varit att studera vad som sker då systematisk arbetsvärdering införs och lönekartläggningar genomförs för att se om ojämställdheten synliggörs och jämställdhetsarbetet påverkas. I inget av de tre landstingen hade dock jämställdhetsarbetet sammanförts med arbetsvärderingsprocessen. På ett tidigt stadium upptäckte projektgruppen att det inte fanns något samarbete eller kommunikation mellan löneförhandlare och jämställdhetssamordnare. För löneförhandlarna var jämställdheten en ”icke-fråga”.

Projektgruppen (se bilaga 1) med såväl genus- som arbetsvärderingskompetens har agerat som aktionsforskare och tillfört utbildning inom områdena genuskunskap, lönebildning och kommunikation. Gruppen har kontinuerligt haft träffar (9 gånger) med ett nätverk bestående av personalarbetare, löneförhandlare, och jämställdhetssamordnare från de tre landstingen.

Projektet har medfört att löneförhandlarna blivit mer medvetna om vad jämställdhet står för och vad lönekartläggningen och löneanalysen går ut på. Personerna i nätverket har fått kunskaper och det personalpolitiska arbetet för jämställda arbetsvillkor har stärkts.

Diskussionerna kring personalarbetet har till stor del handlat om hur man kan föra in genusperspektivet i ett arbete med att gifta ihop lönekartläggning, arbetsvärdering och jämställdhetsarbete. Lönekartläggningen betraktades inte som aktivt jämställdhetsarbete<sup>60</sup> och arbetsvärderingen och lönekartläggningen hade genomförts inom landstingens förhandlingsfunktion utan koppling till landstingens jämställdhetsarbete. Vid förhandlingsfunktionen råder av tradition synsättet att löner skapas utifrån en intressekonflikt mellan fack och arbetsgivare. I arbetsvärderingens inledande skeden hade fackförbunden en starkare roll men drog sig sedan successivt tillbaka. Projektet har dragit slutsatsen att det förmodligen beror det på att den fackliga rollen i traditionella löneförhandlingar kolliderar med jämställdhetslagens krav på att främja jämställda löner mellan alla kvinnor

---

<sup>60</sup>Den 1 januari 2001 skärptes reglerna om bedömning av likvärdigt arbete och om kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män. Då infördes kravet att aktivt åtgärda osakliga löneskillnader mellan könen. Lagen kompletterades också med krav på årliga kartläggningar och analyser av och åtgärder för att rätta till löneskillnader som kan antas bero på kön.



och män. Fackförbunden företräder de egna medlemmarna och ser därför endast till deras intressen.

Jämställdhetssamordnaren hade inledningsvis ingen koppling till lönefrågorna, och hade inte deltagit i analysen av löneskillnader, trots att lönekartläggningen skall genomföras enligt Jämställdhetslagen. Jämställdhetssamordnaren har oftast varit en anställd på personalavdelningen som har 10-15 % av sin tjänst avsatt till jämställdhetsfrågorna. Det har i första hand handlat om ett ensamarbete med administrering av jämställdhetsplanerna.

Projektet har upplevts som ett stöd av nätverkets deltagare. De har fått kunskaper och vägledning i förändringsarbetet utifrån de gjorda arbetsvärderingarna. Löneförhandlingarna har blivit mer medvetna om att kön spelar roll i lönebildningen. Under projektiden har löneförhandlare och jämställdhetssamordnare närmat sig varandra. Vid det sista nätverksmötet konstaterade en av jämställdhetssamordnarna att lönearbetet kommit att fungera som en förstärkning av jämställdhetsarbetet genom att det belyser könsmönster och ojämställda villkor. Det har blivit lättare att argumentera för jämställda löner. Löneanalysen kan i fortsättningen sammanföras med jämställdhetsarbetet och bli ett viktigt verktyg i detta.

Projektet drar slutsatsen att arbetsvärdering *kan* vara en viktig strategi för jämställdhet men att det ställer stora krav på organisationens ledning, på chefer och jämställdhetssamordnare och löneförhandlare. Det kräver utbildning på alla nivåer och det borde läggas upp som ett kontinuerligt förändringsarbete.

En annan slutsats är att ett aktivt jämställdhetsarbete förutsätter att såväl jämställdhetsplan som lönekartläggning och arbetsvärdering kommuniceras inom organisationerna. Lagen och lönekartläggning är en ingång till aktivt jämställdhetsarbete, men inget händer om ingen får veta hur det ser ut. Landstingens jämställdhetsmål är okända bland många och varken chefer eller medarbetare är särskilt informerade. Slutsatsen blir därför att ett strategiskt kommunikationsarbete borde stödja det förändringsarbete som införande av arbetsvärdering och lönekartläggning innebär och som kan stärka jämställdhetsarbetet.

#### **4.2.12 Dubbelkarriär, arbetsmiljö och jämställdhet**

Projekt *Jämställdhet i offentlig miljö* har varit knutet till ett internationellt forskningsprojekt med syfte att öka jämställdheten och förebygga arbetsrelaterad ohälsa bland läkare på universitetssjukhus i Sverige, Norge,

Island och Italien – HOUPE<sup>61</sup>. Projektledaren för den svenska delen vid Karolinska Universitetssjukhuset, Ann Fridner, har också varit det internationella projektets koordinator.

Den svenska projektgruppen har varit sammansatt av forskare, sjukhusets jämställdhetsexpert och ordföranden i läkareföreningen vid Karolinska Universitetssjukhuset. Projektet planerades tillsammans med många aktörer, lokala chefer, HR-konsulter och jämställdhetsexperter.

I den svenska delen har arbetsförhållanden som kan kopplas till jämställdhet fått en framträdande roll. I projektet har demokratimotivet framhållits och även det förhållandet att läkaryrket från att ha varit mansdominerat kommer att bli kvinnodominerat, varför genusfrågorna i hög grad har aktualiserats.

På ett universitetssjukhus har läkaren dubbla karriärer, som läkare och som forskare. Kvinnorna är underrepresenterade på ledande positioner och en förklaring är att normerna för dubbelkarriären har utvecklats av män för män som varit befriade från ansvar för familj- och hushållsarbete.

#### **4.2.13 Metod: survey-feed-back**

En enkät som utvecklats av HOUPE-projektet har varit utgångspunkt för projektet<sup>62</sup>. Enkäten byggde på självskattningsskalor rörande hälsa och arbetsvillkor och resultatet presenterades könsuppdelat. Alla läkare inbjöds klinik efter klinik för att diskutera enkätresultaten. Vid dessa återkopplingsmöten diskuterades enkätresultat, arbetsmiljöfrågor och förslag till förbättringar. Syftet var att starta ett kontinuerligt förändringsarbete för att öka jämställdheten bland läkare, förbygga stress och ohälsa. Enkäten, liksom tidigare forskning, visade att kvinnor i högre grad än sina manliga kollegor var deprimerade, led av utmattning och stress och tycktes löpa större suicidalrisk. Kvinnliga läkare upplevde kort sagt sin arbetssituation som mer påfrestande än män. Vid dessa återkopplingsmöten och vid andra seminarier visade det sig att det rådde stor okunskap om hur jämställdhet påverkar arbetsklimat och arbetsorganisationens betingelser. Trots en hel del ifrågasättande av enkät och enkätresultat blev enkäten ett viktigt verktyg för att starta dialoger kring jämställdhet och arbetsmiljö. Forskarna dokumenterade dialogerna från återkopplingsmötena och dessa

---

<sup>61</sup> Health and Organisation among University hospital Physicians in four European countries: Sweden, Norway, Iceland and Italy.

<sup>62</sup> Fridner Ann, Pingel Birgit & Hansen Nils (2006). *Läkares hälsa och arbetsvillkor vid Karolinska Universitetssjukhuset*. ("Physicians' health and working conditions at Karolinska University Hospital.") Stockholm: Karolinska University Hospital. Enkäten hade en svarsfrekvens på 60% och representativiteten konstaterades vara god m a p viktiga kriterier

återrapporterades till respektive klinik för att vara underlag för fortsatt arbetsplatsutveckling.

Vid återkopplingsmötena lyftes många problem i läkarnas arbetsmiljö. Bristen på jämställdhet framstod dock inte som det stora problemet. Bristande uppskattning av läkarnas arbete, utmattning, tidspress, frustration över förlorat inflytande, förlorad prestige, för många arbetsuppgifter, ökande krav och otydlig ledning var förhållanden som lyftes fram. Diskussionerna vid återkopplingsmötena synliggjorde hur läkarnas arbetsförhållanden påverkar hur de mår och därför också får konsekvenser för hur de förmår att bemöta patienter och anhöriga på ett sådant sätt att behandling och rehabilitering optimeras. Även om jämställdhetsproblematiken inledningsvis ofta förnekades synliggjorde enkäten skillnader i hur män och kvinnor upplever sin arbetssituation.

HR-funktionen vid sjukhusets divisioner tillsammans med verksamhetschefer medverkade vid uppläggningsmötena vid de olika klinikerna. En särskild dialogkonferens genomfördes med HR-funktionerna, verksamhetschefer och medarbetare från olika hierarkiska nivåer på sjukhuset. Projektet har haft utbildning för jämställdhetssamordnarna som finns vid var och en av sjukhusets 8 divisioner. Utbildningsdagar har också genomförts för HR-konsulter och personalchefer. Utbildningsbehovet blev synligt under projektets gång och kom att utvecklas efterhand. Genus- och jämställdhetsfrågors bäring på arbetsvillkor och arbetsmiljö har genomgående varit i fokus.

Projektarbetet har lett till att sjukhusets jämställdhetsplan har utvecklats och att HR-konsulternas roll förändrats. Det har också visat att det finns behov av möten för att diskutera arbetsmiljö, arbetsvillkor och jämställdhet. Forskarna menar att återkopplingsmötena varit ovärderliga för förändringsarbetet för bättre arbetsvillkor och i förlängningen för kvalitén på det bemötande som patienter får.

#### **4.2.14 Kort sammanfattning - Jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund**

Genusforskare och konsulter har, ofta tillsammans, samverkat i att starta förändringsprocesser i företag och organisationer. Kunskap om genus och jämställdhet har lagt en grund för jämställdhetsarbetet, och många olika modeller har prövats. Lärprocesser har startats med mer eller mindre interaktiva metoder i syfte att skapa genusmedvetenhet och utveckla organisationer både internt med de anställdas behov i fokus och vad det gäller verksamhetens kvalitet för lönsamhet och konkurrensförmåga. Som framgått har det interna jämställdhetsarbetet övervägt i starten av ett förändringsarbete, men med avsikten att i förlängningen av en jämställd

arbetsorganisation vitalisera kärnverksamheten och leda till innovationer såväl organisatoriskt som tekniskt.

## 5 Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet – lärdomar och slutsatser

### 5.1 Behovsmotiverad genusforskning - kompetensområde under utveckling

Ett syfte med FoU-programmet har varit att stärka kopplingen mellan genusforskningen och utvecklings/förändringsarbete för jämställdhet och hållbar tillväxt i arbets- och samhällsliv. Den genusteoretiska forskningen har ofta kommit att ligga långt från politikens dagsfrågor. Under 70- och 80-talen och under jämställdhetspolitikens uppbyggnad var utbytet med forskningen (då kallad kvinno/jämställdhetsforskning) betydande men genusforskningen har för att bli accepterad i vetenskapssamhället under många år fjärrat sig från det praktiska jämställdhetsarbetet som är kopplat till de jämställdhetspolitiska målen. Utbytet mellan forskningen och jämställdhetspolitiken har problematiserats och diskuterats av bl a Edwards, Jordansson och Mark<sup>63</sup>. Att kopplingen mellan genusvetenskap och jämställdhetsarbete inte är okontroversiell aktualiserades t ex så nyss som hösten 2008 i samband med att det Nationella Sekretariatet för Genusforskning fick regeringens uppdrag att bygga upp ett stöd för statliga myndigheters jämställdhetsintegrering<sup>64</sup>. Här ifrågasattes om vetenskapens kritiska roll var förenlig med att arbeta praktiskt med jämställdhetsarbete för hållbar tillväxt.

Samtidigt som genusvetenskapen ”övergett” viktiga samhällsfrågor har de jämställdhetspolitiska målen formulerats utifrån den kunskap som genusvetenskapen tagit fram. Jämställdhet skall integreras i alla politikområden, och för den analys som utgör grunden för *hur* jämställdheten kan utvecklas, finns den förståelse som genusteoretiska antaganden om samhälleliga maktordningar ger. Det kan illustreras av den modell som lyfts fram för att visa hur den svenska jämställdhetspolitiken skall genomföras i praktiken<sup>65</sup>:

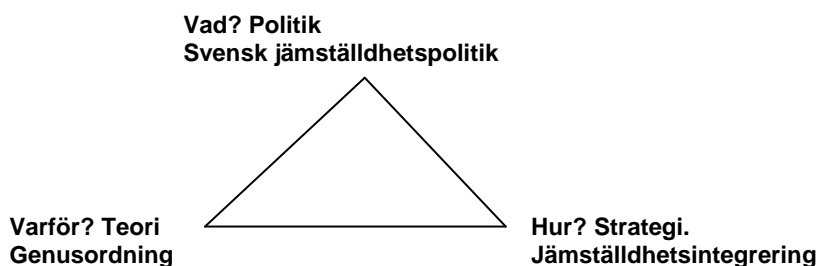
---

<sup>63</sup> Edwards, Maud (1995): En allvarsam lek med ord. I SOU 1995:110 ; Jordansson, Birgitta (2005): Jämställdhet och genusforskning, i SOU 2005:66; Mark, Eva (2006): Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker. Jämställdhetskommitténs skriftserie 1. Göteborgs universitet

Göteborgs universitet

<sup>64</sup> Genusperspektiv nr 5-6 -08. Nationella Sekretariatet för Genusforskning

<sup>65</sup> SOU 2007:15 JämStöds praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering



Forskaren Birgitta Jordansson har studerat *Utbytet mellan forskning och det jämställdhetspolitiska arbetet* på uppdrag av den jämställdhetspolitiska utredningen 2005<sup>66</sup>. Hon drar slutsatsen att det finns ett behov av en mer offensiv kunskapsuppbyggnad när det gäller jämställdhetsarbete och hon efterlyser en kritisk empirisk jämställdhetsforskning. En sådan kunskapsuppbyggnad bedöms vara en förutsättning för hållbara förändringar för jämställdhet i arbetsliv och samhälle.

I en studie av jämställdhetsarbete (2007) inom ramen för ESFs Equal-program konstaterades att den kunskap som utvecklats inom genusvetenskapen och som utgjort en viktig kunskapsgrund till jämställdhetspolitiken sällan tillämpats i förändringsarbetet. Författarna menade att det finns ett stort behov av kunskap baserat på forskning om förändringsprocesser *för* jämställdhet på genusvetenskaplig grund. De anser att utbytesrelationen mellan jämställdhetsarbetare och forskare är i obalans. Medan genusforskare önskat etablera sin vetenskapliga status genom att inte vara alltför involverade i det praktiska jämställdhetsarbetet har jämställdhetsarbetare behov av forskning för att utveckla sitt arbete och för att legitimera sin verksamhet.

VINNOVA har i och med det aktuella programmet bidragit till att utveckla kompetensområdet behovsmotiverad genusforskning. VINNOVA har ett uppdrag inom tillväxtpolitiken där jämställdhet är ett sk horisontellt mål och en viktig dimension i den sociala hållbarheten. Med VINNOVAs fokus på innovationssystem handlar jämställdhetsfrågorna om villkoren för kvinnor och män i de organisatoriska sammanhang där innovationer skapas. Maktstrukturer och könsmärkta föreställningar om människors kompetenser hindrar organisationers förmåga till förnyelse och att utveckla ett kreativt och innovativt arbetsklimat. Hur innovationspolitiken utformas har olika konsekvenser för kvinnor och män som grupp eftersom de lever under

<sup>66</sup> Jordansson Birgitta: Jämställdhet och genusforskning i SOU 2005:66. Makt att forma samhället och sitt eget liv. Forskarrapporterna.

ojämställda livsvillkor, vilka reproduceras av en politik som ej är genusmedveten.

I programmet har forskare anlagt ett genusperspektiv på innovationspolitiken och de regionala tillväxtprogrammen. Genusvetare har kopplats ihop med konsulter och praktiker för utveckling av modeller för praktiskt jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund i företag och organisationer som ingår i innovationssystemen.

## 5.2 Genusforskare ser på innovationssystem

Viktiga programresultat är de teoretiska och empiriska bidrag från programmets genusforskare där innovationspolitiken och Triple Helix utsatts för kritisk granskning. Innovationspolitikens fokus på ekonomisk tillväxt i traditionella näringar skymmer sikten för annat av betydelse för hållbar utveckling. Som många genusforskare framhållit medräknas inte reproduktionen, det obetalda arbetet, som är en förutsättning för tillväxt. Bakom män finns osynliggjorda kostnader som kvinnor bär i form av sämre inkomster och förmögenheter, sämre hälsa och sämre pension. En genusforskare påpekade att eftersom jämställdhet (och integration) associeras med den sociala dimensionen i tillväxtpolitiken blir följden att jämställdhet snarare ses som en kostnad än som något som bidrar till den ekonomiska tillväxten. Sambandet mellan jämställdhet och tillväxt är inte heller enkelt. Det finns också hos många genusforskare en kritisk hållning till begreppet tillväxt där hållbarhet allt för ofta underordnas. Det starka fokuset på ekonomisk tillväxt i innovationspolitiken har motiverat genusforskare att träda in i diskussionen och föra fram kunskap om annat av betydelse för regioners hållbara utveckling.

En genuskritik som har bäring på innovationspolitiken har fokus på de tekniska innovationernas starkt dominerande ställning. Ett belysande exempel på hur det tekniska perspektivet förblindar för betydelsen av andra processer när en innovation kommer till nytta beskriver Lindberg. Hon har hämtat exemplet från Louise Walldéns forskning om hur icke-tekniska faktorer spelade en central roll för symaskinens genomslag på marknaden<sup>67</sup>:

*Framgångarna för symaskinstillverkaren Singer kom exempelvis efter att*

*1) kvinnorna i hemmen upptäckts som en ekonomisk marknad för symaskinen (ursprungligen skapades den med hantverkande män i åtanke: skräddare, sko- och sadelmakare etc.)*

---

<sup>67</sup> Waldén 1990 i Lindberg, Malin (2008): Sveriges innovationspolitik – en fråga om genus och teknik sid 18 Konferens-paper LTU

*2) ett särskilt försäljningssystem utvecklats som var anpassat för att nå ut till kvinnorna*

*3) en ny betalningsform - avbetalningsköpet – togs fram för att varje familj skulle ha råd att köpa en ny symaskin*

*4) en estetiskt tilltalande förvaring i form av utsmyckade symaskinsskåp*

*5) ett system för utbildning av köparna i service och underhåll av sina symaskiner togs i bruk. Det krävdes alltså nytänkande om konstruktion, produktion, design, organisation och marknad för att göra denna innovation lönsam*

Det krävdes alltså nytänkande om konstruktion, produktion, design, organisation och marknad för att göra denna innovation lönsam

Studierna av partnerskapen och de regionala tillväxtprogrammen pekar på att kapitalintensiva storskaliga råvarubaserade innovationssystem prioriteras och att nya branscher inom tjänste- hälso- och upplevelsesektorn sällan satsas på. Här arbetar ofta kvinnor i branscher som under senare tid visat en stark tillväxt. Forskarna har visat hur brister i näringslivsstatistiken osynliggör kvinnors företagande och hur civilsamhällets roll har visat sig vara avgörande i många kvinnors innovativa processer. Triple Helix-modellen bortser från civilsamhället och processer i det reproduktiva vardagslivet som är av avgörande betydelse för hållbar tillväxt.

Forskarna beskriver de cementerade strukturer som hindrar mångfald och nytänkande och pekar på att det är viktigt för förnyelse och för utveckling av alla delar i en region att många parter inkluderas i innovationssystemen. Att företag och organisationer som har makt och inflytande i innovationssystem och innovationspolitik är ojämsställda och har ett underskott av kvinnor som aktörer är en brist sett både ur demokrati- och kompetensperspektiv. I och med att governance som styrform fått genomslag har den representativa demokratins styrformer (där kvinnor numera finns i ganska hög grad) fått mindre betydelse för den regionala näringspolitiken. Där har i stället partnerskap som bygger på starka nätverk av mindre formella relationer tagit plats. Forskare har exempelvis lyft fram hur historiska förhållanden (makt med patriarkala rötter i brukssamhällen) har betydelse för samverkansformer idag.

Forskarna ger många exempel på hur diskurserna kring teknik, innovation och regionalpolitik har utformats så att stora grupper av befolkningen är osynliggjord. De menar att avsaknaden av genusperspektiv och de könsblinda skrivningarna i policydokument för innovation skriver fram de rådande genuskontrakten och hindrar utvecklingen av ett jämställt samhälle.



Det finns också en kritik mot innovationsbegreppet som handlar om att det är exkluderande i sig och abstrakt – maktperspektivet och de mänskliga relationerna tappas lätt bort. Anders W Johansson pläderar för en samhällsacceptans av innovation som vardagligt beteende och vill avmystifiera innovationsbegreppet<sup>68</sup>. En avmystifiering av innovationssystembegreppet önskade även flera av ”våra” forskare vid en arbetande konferens. Ett ”modeord” menade någon och ansåg, som många andra kritiker av begreppet, att det kan innehålla allt, och blir meningslöst om det inte definieras i sitt särskilda sammanhang. En arbetsgrupp gjorde sin definition: *Alla som deltar i processen att omsätta ny kunskap till handling.*

Sammanfattningsvis visar genusperspektivet på innovationssystem på dess begränsningar, bl a genom obalansen av kvinnor och män i systemen, och genom att inte räkna in vardagslivets processer och civilsamhället som aktör. Den politiska möjliggöraren har med governance-politiken och dess ”ogenomskinlighet” beträffande vilka aktörer som har makt förändrat förutsättningarna för demokratiskt inflytande i innovationspolitiken.

### **5.3 Praktiskt jämställdhetsarbete på genusvetenskaplig grund**

För att göra innovationssystemen effektivare och hållbara krävs en bred demokratisk samverkan mellan olika intressen och tillvaratagande av kompetenser. Forskning i programmet visar hur aktivt arbete med jämställdhetsfrågorna i företag och organisationer stärker förutsättningarna att tillvara, utveckla kompetens, leda och organisera arbetet till stöd för verksamhetsutveckling, innovation och effektiva innovationssystem.

#### **5.3.1 Jämställdhetsintegrering och personalarbete**

Svensk jämställdhetspolitik skall genomföras med strategin jämställdhetsintegrering vilket för jämställdhetsarbete i arbetslivet innebär att det interna jämställdhetsarbetet ser längre än till jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen, i deras arbetsvillkor. Jämställdhetsperspektivet skall integreras i allt beslutsfattande och förslag till beslut och åtgärder skall analyseras med avseende på vilka konsekvenser de har för såväl kvinnor som män. I svensk jämställdhetspolitik skiljs ofta på jämställdhetsarbete som rör arbetsgivarens ansvar i förhållande till sin personal, och jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten i syfte att fungera likvärdigt och bra för kunder, patienter, brukare, och andra typer av slutanvändare. Oftast motiverat av att jämställdhetsarbete är arbetsgivarens ansvar enligt

---

<sup>68</sup> Johansson Anders W (2008): Regional development by means of broadened entrepreneurship. Kommande antologi.

jämställdhetslagen medan jämställdhetsintegrering av verksamheten står på en annan grund som exempelvis medborgares rättigheter, affärsutveckling, kvalitets- och lönsamhetskalkylering. Aktuella exempel på statsmakternas prioritering av jämställdhetsintegrering av verksamheter med medborgarrättvisa i fokus är mångmiljonsatsningarna på SKLs program Hållbar Jämställdhet och uppdraget till Nationella Sekretariatet för Genusforskning att utveckla arbetet med Långsiktig jämställdhetsintegrering i staten.

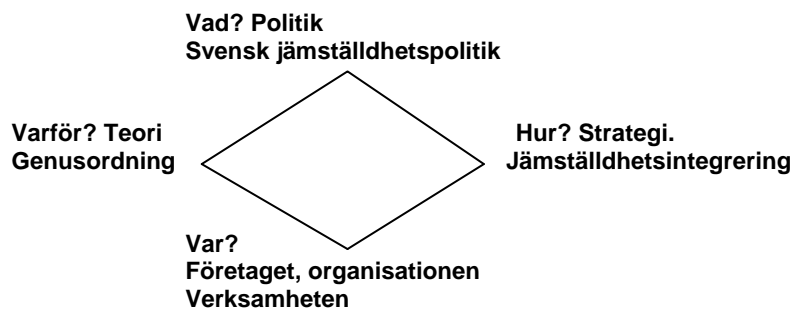
Som framgått av denna rapport har det praktiska jämställdhetsarbetet i flera projekt framför allt kommit att handla om jämställdhet mellan medarbetare i organisationen och personalarbetet har setts som ett nödvändigt och viktigt steg i verksamhetsutvecklingen. Det jämställdhetsarbete som arbetsgivaren har att genomföra enligt jämställdhetslagen kan betraktas som exempel på jämställdhetsintegrering av personalarbetet. Flera projektledare framhåller att organisationen måste vara genusmedveten och kunna handla genusmedvetet för att jämställdhetsperspektivet skall kunna genomsyra verksamheten utåt. Jämnare könsfördelning på alla nivåer i en organisation ses som en förutsättning för att kvinnor och män ska kunna utöva makt och inflytande på lika villkor, och kunna påverka normer och värderingar som kommer till uttryck i den ”externa” verksamheten. Företag har valt att medverka i projekten för att de sett ett samband mellan jämställdhet internt och verksamhetsutveckling och att ett bättre tillvaratagande av kvinnors kompetens kan ge upphov till jämställdhetsdriven förnyelse och hållbar tillväxt.

Att det interna jämställdhetsarbetet kommit att väga tungt kan tolkas även på andra sätt. Många företag som valt att medverka har varit mansdominerade och tekniktunga och ledningen har upplevt ett behov att utveckla en mer jämställd arbetsorganisation. Här har funnits behov av att arbeta med frågor kring kompetens, rekrytering och arbetsmiljö för hållbar tillväxt. Det behovsmotiverade jämställdhetsarbetet är fortfarande i många organisationer ett personalarbete.

Ett annat skäl till att de interna jämställdhetsfrågorna kommit i förgrunden är att slutanvändaren i många deltagande organisationer är tämligen osynlig för medarbetaren. Företaget som specialiserat sig på fiberoptik har andra drivkrafter för jämställdhetsintegrering än kommuner, landsting och stat som har verksamheter och uppdrag med tydliga kunder och brukare.

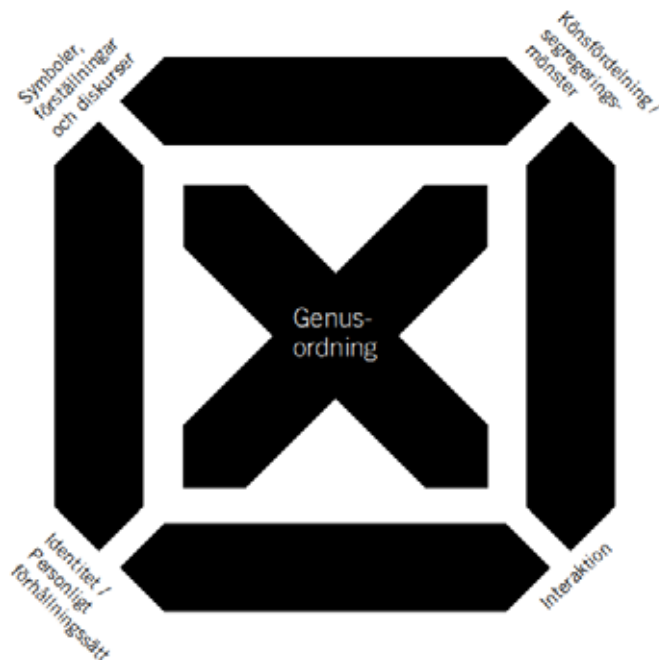
Jämställdhetsprojekten gör synligt att strategierna för förändring måste anpassas till olika aktörer, typ av organisation, organisationens speciella situation och intresse/behov av jämställdhet. Med utgångspunkt från modellen för det statliga jämställdhetsarbetet har en modell utvecklats som

också omfattar analysen av den organisation/arbetsplats/ arena som jämställdhetsarbetet ska förändra<sup>69</sup>:



Modellen avser att lyfta fram att jämställdhetsarbetet/jämställdhetsintegreringen för att leda till hållbar förändring måste utgå från företagets/organisationens förutsättningar och behov.

Genom att sätta ord på verkligheten i genustermer synliggörs genus som kulturellt skapad maktordning och därigenom banas väg för ett perspektivbyte från sociobiologiska tankemodeller till struktur och organisation. Med genusmedvetenheten kan förändringsarbetet starta. Genusvetenskapen i tillämpning har utvecklats till ett processverktyg i projekten. Det teoretiska perspektivet ”doing gender” är helt dominerande i programmet. En av dess företrädare och utvecklare är Joan Acker vars analysmodell för organisationsanalys har tillämpats i flera projekt.



<sup>69</sup> Fürst Hörte Gunilla, Isaksson Anna: Jämställdhetsatsningar i korsningen mellan genusteori och Förändringsarbete. NTG Jämställdhet ARGUS Högskolan i Halmstad 2007

Figuren är hämtad ur Fiber Optic Valleys genusprojekt. De ordnande processerna beskrivs på följande vis<sup>70</sup>:

- a Könsfördelning eller segregeringsmönster
  1. Vertikal könsfördelning. Hur många kvinnor respektive män har chefsbefattningar i min organisation?
  2. Horisontell könssegrering. Vilka olika yrkeskategorier finns det i min organisation? Är dessa könsmärkta? Om så är fallet hur?
  3. Intern könssegrering. Finns det specialiseringar inom en yrkeskategori i din organisation? Är de könsmärkta och i så fall hur? Vilken verksamhet ges status? Hur många kvinnor respektive män arbetar i verksamhet som ger status?
- b Interaktion

Hur genus görs under möten studeras. Titta till exempel på vem som pratar mycket och med vem? Vem pratar mindre? Hur kan man förstå samtalsmönstren på möten i förhållande till position, ålder, kön?
- c Symboler, föreställningar och diskurser. Fokusera till exempel på vad som i organisationen uppfattas vara en statusomgärdad verksamhet. Beskriv hur den statusomgärdade verksamheten omtalas. Vilken verksamhet uppmärksammas inte?
- d Personligt och/eller förväntat förhållningssätt. Hur ska en ideal medarbetare i din organisation vara? På vad sätt är den bilden könad? Den ideale/a medarbetaren och ditt eget förhållningssätt?

En poäng med modellen som flera framhåller är att processerna i förhållande till jämställdhet kan utvecklas i olika riktning och med olika styrka i de fyra dimensionerna.

För analys av jämställdhetsklimatet som det tar sig uttryck på den symboliska och språkliga nivån har flera forskare hänvisat till Carol Bacchis begrepp ”diskursiv makt”<sup>71</sup>. Makt och maktrelationer uttrycks exempelvis i hur och vilka frågor som ställs: ”What’s the problem?”. Som någon påpekar så är det skillnad mellan att fråga hur kvinnor och jämställdhet bidrar till ett företags lönsamhet och att fråga vad mansdominansen kostar.

Även om såväl Ackers och Bacchis begrepp huvudsakligen har tillämpats för att undersöka och beskriva den interna organisationen och ojämställdhet bland medarbetare kan analyser av symboler, föreställningar, berättelser och hur yrkesroller är utformade ge mycket information om verksamhetens ansikte utåt och hur den presenterar sig för sina kunder och brukare.

---

<sup>70</sup> Fiber Optic Valley: En färdplan för aktivt genusarbete.

<sup>71</sup> Bacchi, Carol Lee (2005). Women, policy and politics – the construction of policy problems, Sage publications

Projektet har använt olika metoder för kartläggning, analys och jämställdhetsintegrering som utvecklats i Sverige. Ett exempel är 3R-metoden (senare utvecklad till 4R), där de 3 R:n står för representation (könsfördelningar), resurser (hur dessa fördelas) och realia som syftar på en analys av varför fördelningar ser ut som de gör, vilka normer och värden som styr den verksamhet som skall jämställdhetsintegreras. En annan metod för jämställdhetsanalys som använts i projektet är JämKAS Bas som är ett verktyg för systematisk genomlysning av en verksamhet<sup>72</sup>.

## 5.4 Lärande för hållbart jämställdhetsarbete

Det finns ingen enkel modell för att genomföra ett förändringsarbete för jämställdhet, men utifrån projektens erfarenheter kan vissa lärdomar hämtas inför kommande utlysningar om hur projekt bör vara "riggade". I fokus hamnar *lärande* om genus, jämställdhet och metoder för jämställdhetsintegrering.

### 5.4.1 Genus och jämställdhet – ett kunskapsområde

Genusforskare och professionella konsulter på området som medverkat i programmet menar att ett hållbart jämställdhetsarbete måste byggas på en genusvetenskaplig kunskapsgrund. Projektet har varit inriktade på att öka medvetenheten och kunskapen om jämställdhet och genus, ny teori, utveckling av metoder och modeller med en bakomliggande tanke att lärande om detta på sikt kommer att ge effekter i form av nya jämställda organisationer med nya arbetsformer och rutiner. När genusforskare arbetar med förändringsarbete för jämställdhet startar de i allmänhet med att skapa genusmedvetenhet. *Lärande av kunskap om genus och jämställdhet* har stått i fokus. Det gäller i synnerhet de projekt som varit inriktade mot praktiskt jämställdhetsarbete, men oavsett om målet har varit jämställda innovations-system, jämställdhetsintegrering eller jämställda arbetsförhållanden (eller olika kombinationer av dessa mål) har projektet den gemensamma nämnaren att de velat skapa *genusmedvetna och genushandlande* organisationer. Lärandet av genuskunskap är en viktig metod.

Projektet har tacklat ojämställdhet med olika modeller för lärande. Forskning om arbetsdelningen mellan könen, om könskodning, ledarskap och organisation har lagt en kunskapsgrund för kartläggning, analys och förändringsarbete. Hur kvinnors och mäns roller förändrats genom samhällsutvecklingen har gett insikter om hur genus konstruerats och konstrueras. Även om arbete med värderingar och attityder ofta fungerar

---

<sup>72</sup> Dessa och andra metoder finns sammanställda i "JämStöds praktik. Metodbok för jämställdhetsintegrering" SOU 2007:15.

som ögonöppnare i jämställdhetsarbete visar erfarenheterna att empiriska data om jämställdhet i organisationer och samhälle ger starka argument för jämställdhetsarbetet.

Genusteori och metoder för kartläggning och analys av jämställdhet har lärts ut, prövats och utvecklats. Metoderna och modellerna har varierat med avseende på vilka målgrupper de har haft i fokus; högsta ledningen, mellan- chefer, kvinnors nätverk, medarbetare och olika specialistfunktioner.

Genus och jämställdhet har etablerats som kunskapsområde, men det är en samstämmig uppfattning i projekten att det råder stor kunskapsbrist på området. Jämställdhet ses ofta som en kvinnofråga och ett särintresse. Kvinnor finns som könade individer och grupper medan män uppfattas som könsneutrala politiker, tjänstemän och experter. Som norm är de osynliga och finns inte som könad kategori. Det är vanligt att jämställdhet inte uppfattas som ett kunskapsområde utan som en attitydfråga och att ”kön spelar roll” är ett ideologiskt ställningstagande. Men som Gertrud Åström påpekat kan också det att utgå från att kön/genus inte har någon betydelse ses som ett ideologiskt ställningstagande<sup>73</sup>.

Flera forskare och praktiker pekar på den pedagogiska svårighet som följer med att könsskillnader fokuseras i jämställdhetsarbetet när målet är att kön inte skall spela roll. Den könsuppdelade statistik som är en grund för genusanalysen kan komma att fungera kontraproduktivt och antas spegla essentiella könsskillnader. Det finns en risk att man snarare befäster än överskrider kulturellt överenskomna köns kategorier. Forskare menar att genusperspektivet har underlättat att förhålla sig kritisk till kategorierna kvinna och man. Genusperspektivet fokuserar strukturella mönster och är en slags garant för att inte fastna i förklaringsmodeller kring ”manligt” - ”kvinnligt”.

Vid en jämförelse med icke forskarledda jämställdhetsprojekt som nyligen genomförts inom Equal förefaller frågor om makt och motstånd ha getts ett större utrymme i VINNOVAs program om jämställdhet på genusvetenskaplig grund. Genusforskare (och konsulter) tar tydligt avstamp i genussystemets maktrelationer och problematiserar dessa och lyfter fram och behandlar hur ”motstånd görs”. Det finns en hel del forskning på området som visar det specifika motstånd som möter jämställdhetsarbetare, hur motståndet ser ut, var det finns och hur det kan hämma utvecklingen<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> SOU 2005:66 Makt att forma samhället och sitt eget liv. sid 57

<sup>74</sup> Se t ex Rönnblom Malin (2002) Ett eget rum? Kvinnors organisering möter etablerad politik? Statsvetenskapliga institutionen Umeå universitet Pincus Ingrid (1997) Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer. Kvinnovetenskapligt forum Örebro universitet

Utifrån genusteori kan en stor del av motståndet vid jämställdhetsarbete förstås, även om förändringsarbete i allmänhet möter motstånd.

Flera projekt har valt att tidigt i processen föra upp och analysera frågan om motstånd och de har bedömt att denna strategi varit en framgångsfaktor. Deltagarna har fått kunskap och verktyg för att hantera och bemöta känsloladdat ifrågasättande. Vrede och råskämt är inte ovanligt i dessa sammanhang, men brukar försvinna efterhand när det ges tid för reflektion och diskussion. Erfarenheterna från jämställdhetsarbete visar att det krävs särskild kompetens för att leda dessa förändringsprocesser. Med forskning som grund kan projektledare och projektmedarbetare känna trygghet i sina roller när förändringsprocesser kommer i gång som ofta kan upplevas omvälvande för deltagarna på individnivå.

Det var vanligt i Equals icke-forskarledda jämställdhetsarbete att maktrelationer och intressekonflikter underkommunicerades och bortsågs från för att åstadkomma konsensus och överenskommelser inom utvecklingspartnerskapen<sup>75</sup>. Begrepp som jämställdhet, kön och genus ansågs knappast brukbara i det praktiska jämställdhetsarbetet. Könrelationer beskrevs som om de inte innehöll makt och maktfrågor dribblades bort som attitydfrågor. Genusforskare menar att när jämställdhetsfrågan inte läggs fram som en intressekonflikt och maktfråga mellan kvinnor och män (som grupp) riskerar insatser för jämställdhetsintegrering att reproducera rådande förhållanden. Men genusperspektivets fokusering på maktrelationer är sannolikt inte särskilt fruktbart i tillitsskapande processer. Ett dilemma som programmet synliggjort bottenar i att *tillit* aktörer emellan enligt forskningen är grundläggande för effektiva innovationssystem. Underkommuniceringen av maktförhållanden och motstridande intressen i Equalprojekten som initierats inifrån organisationerna kan vara ett uttryck för önskan att verka i tillitsfulla relationer. De forskarinitierade projekten i VINNOVA-programmet har emellertid visat att även genusteori om könsmaktsystem kan lägga en grund för ett behovsmotiverat jämställdhetsarbete – åtminstone när syftet är att tillvarata och utveckla all kompetens för effektiva innovationssystem och hållbar tillväxt.

#### **5.4.2 Ledningstöd för jämställdhetsintegrering**

Strategin *jämställdhetsintegrering* och dess tillkomst kan kopplas till den förståelse av genusordning och könsmaktordning som genusforskningen synliggjort, men också till konstaterandet att jämställdhetspolitiken och jämställdhetsarbetet inte ledde till avsedda resultat, eftersom det förblev sidoordnat, vilande på en enstaka persons ansvar utan möjlighet att kunna

---

<sup>75</sup> Fürst Hörte & Isaksson (2007) *Jämställdhetsåtgärder i korsningen mellan genusteori och förändringsarbete* NTG Jämställdhet ARGUS Högskolan i Halmstad

påverka verksamheterna annat än marginellt. Ett förändringsarbete har små möjligheter att bli hållbart utan den operativa ledningens fulla stöd<sup>76</sup>. För ett hållbart jämställdhetsarbete krävs beslut från ledningen om att jämställdhetsperspektivet skall integreras i organisationers vardagliga arbete, i befintliga rutiner och styrsystem, och att det inte ligger som en extra pålaga vid sidan av det ordinarie arbetet. När projekten är forskarinitierade är ledningens involvering helt nödvändig för ett hållbart förändringsarbete. Det måste finnas en stadig förankring i företaget/organisationen när projektet avslutas.

I programmet finns flera olika modeller för involvering av ledare i genusmedvetet förändringsarbete. Vd:ar, linjechefer, mellanchefer har uppmärksammats i sina olika roller och olika modeller för ledningsstyrt jämställdhetsarbete har prövats. Ledningens tydliga stöd ger signaler till medarbetarna om vad som gäller. Flera projekt har utbildat chefer och ledare i genus- och jämställdhetskunskap och menar att det är avgörande för deras trovärdighet att de har kunskaper på området. Det räcker inte att enbart ge klartecken för ett projekt för att förändringsprocesser ska utvecklas. Ledningen bör också vara genusmedveten och se vinster med jämställdhet i det operativa arbetet.

### 5.4.3 Tre roller

Specifikt för jämställdhetsarbetet inom det aktuella programmet är att det med något undantag varit forskarledda projekt. Forskarens medverkan i förändringsprojekt ger legitimitet och tillgång till arenor och har uppfattats som en kvalitetssäkring av förändringsprocesser. Men på en av de första konferenserna tog en av forskarna upp frågan om svårigheterna med att kombinera rollerna som forskare och förändringsledare: Hur kan man hitta en balans mellan forskning och utveckling med den dubbla ambitionen? Hur görs avvägningen mellan praktisk nytta och akademisk nytta? Forskaren har ju den privilegierade sitsen att om än inte förändringsprocesser utvecklar sig som planerat kan forskningen ta ett stort kliv framåt! Farhågor har funnits om att det antingen blir alltför stort fokus på själva förändringsprocessen på bekostnad av forskningen, eller att det uppstår en situation där forskningen tar över och forskarens ambition att fokusera, systematisera och fördjupa hämmar själva förändringsprocessen. Akademin kräver vetenskapliga prestationer och konkurrensen om forskningsmedel har hårdnat. Som forskande projektledare har man sannolikt begränsade möjligheter att fokusera på förändringsprocessens genomförande som målsättning. Förändring som studieobjekt kommer i förgrunden. Den interaktiva metoden

---

<sup>76</sup> Styrelser i näringsliv och offentlig verksamhet (politikerna) måste givetvis också ge sitt uttalade stöd



som forskningsstrategi har varit ett sätt att hantera balansakten mellan forskning och utvecklingsarbete.

Erfarenheter från programmet pekar på att en modell för projektledning med tre skilda roller löser det ovan nämnda problemet och tillför nödvändig förändringskompetens, samtidigt som det ger viss garanti för hållbar förändring. De tre rollerna är projektledaren, genusforskaren och processledaren.

Projektledaren, med anställning i den organisation där förändringsarbetet sker, har den lokala kännedomen och kan borga för förändringsarbetets förankring, ta de nödvändiga kontakterna och ta hand om projektresultatet för det fortsatta utvecklingsarbetet. Förändringsarbete kan starta i projektform men för ett långsiktigt hållbart förändringsarbete måste de handlingsplaner och initiativ som utarbetats i projekten integreras i ordinarie verksamhetsutveckling. Företaget/organisationen måste kunna ta emot projektresultatet och fortsätta integreringen av det, och därför bör någon därifrån ända från projektets planering och start ingå i projektledningen.

Den vetenskapliga kompetensen garanteras av genusforskaren som därmed ger legitimitet åt kunskapen och lärandet.

Att leda förändringsprocesser är ett särskilt kompetensområde som kräver en rutinerad processledare. Genuskompetens är inte tillräckligt för att leda ett förändringsarbete. Det krävs också processkunskap och pedagogiska kunskaper i skapandet av förståelse för hur genus görs och för att driva en förändringsprocess.

Ett av projekten är organiserat kring dessa tre roller och den arbets- och ansvarsfördelningen har blivit mönsterbildande och VINNOVA har i en följande utlysning förordat en projektledningsmodell med dessa tre roller. Det är en lärdom från programmet att förändringsprocesser kräver speciell kompetens och olika roller. Projekten som involverat konsulter har också fått en tydligare profil av förändringsarbete. Kombinationen av genusforskarekompetens och konsultkompetens i att driva förändringsprocesser är positivt, kanske avgörande för framgång i FoU-arbete för jämställdhet.

En annan erfarenhet från förändringsarbete och särskilt från jämställdhetsarbete som ofta möter ifrågasättande är att delat projektledarskap underlättar.

#### **5.4.4 Från eldsjäl till nätverk**

Ledningens stöd måste finnas men utan eldsjälarna (eldsjälarna) faller jämställdhetssatsningarna lätt bort i konkurrens mellan angelägna uppgifter i allt mer anorektiska organisationer. Det är inte vanligt att jämställdhetsar-

bete är ledningsinitierat utan det är oftast engagerade individer (oftast kvinnor) som med tålmodigt arbete får ledningen att uppmärksamma behov av jämställdhetsarbete.

I programmet finns exempel på nätverk som har eldsjälens roll, ett kanske i längden mer hållbart alternativ. Många företag och organisationer bedriver någon gång jämställdhetsprojekt och ett givet projektresultat borde vara att de som varit mest aktiva och berörda, t ex som förändringspiloter, bildar nätverk för fortsatt genomförande av förändringsarbetet och fortsatt bevakning av frågorna. Ett nätverk med kunniga och intresserade chefer och medarbetare som bevakar jämställdheten är mindre sårbart och kan fortsätta det förändringsarbete som påbörjats. En standarduppgift kan vara att bevaka jämställdhetsplanen och se till att den är ett levande dokument. Projekten i programmet har visat att jämställdhetsplanen kan vara avstamp för jämställdhetsintegrering i verksamheten.

## 5.5 I projektens spår

Programmet har genom projekten bidragit till en omfattande spridning av kunskaper om genus och jämställdhet som på sikt kan förväntas sätta spår i hur organisationer utvecklas och göra innovationssystemen effektivare i förhållande till hållbar utveckling. Aktiviteter har gett resultat som på sikt förväntas bidra till hållbar tillväxt. VINNOVA har utvecklat begreppet effektlogik för den logiska prövningen som utifrån antaganden baserat på tidigare forskning leder till rimliga slutsatser om samband mellan insatser och långsiktiga effekter<sup>77</sup>. De behovsmotiverade insatserna planeras utifrån en effektlogisk prövning. Fiber Optic Valley visar sin effektlogik utifrån erfarenheterna i projektet<sup>78</sup>:



<sup>77</sup> VINNOVAs fokus på effekter. VINNOVA analys VA 2007:14

<sup>78</sup> Projektbeskrivning för det fortsatta arbetet Gen(us)vägar för hållbar tillväxt i Fiber Optic Valley

Genom det interaktiva forskningsarbetet har spridning av kunskaper och resultat ägt rum genom hela projektprocessen till samverkanspartners i innovationssystemet. Genom särskilda spridningskonferenser och genom deltagande i seminarier och konferenser har forskare och konsulter fört ut sina erfarenheter från projektarbetet.

Många företag och organisationer har varit involverade och programmet i sin helhet kan förväntas leda till "jämsällldhetsdriven förnyelse" genom lärandet och spridningen till många delar av svenskt arbetsliv. Resultaten har giltighet för stora delar av svenskt arbetsliv eftersom projekten har haft många olika arenor. De har arbetat med genus- och jämsällldhetsfrågor i chefsutveckling i teknikföretag, läkares arbetsmiljö, arbets säkerhet i gruvarbete, kvinnors karriär i mansdominerad teknisk miljö, arbetsvärdering i vårdarbete mm.

Projekten är inga öar. Flera projekt finns i starka nätverk med både forskare, konsulter, jämsällldhetsexperter (länsstyrelsernas sakkunniga för jämsällldhet) och myndighetskontakter. De har en förhistoria i tidigare projekt med erfarenheter som de bygger vidare på. Några projekt i programmet har haft utbyte med varandra genom gemensamma aktörer, och de arbetar vidare i nya projekt. Man kan kanske tala om ett genus- och jämsällldhetskluster som VINNOVA medverkat till att bygga.

Flera projekt har producerat metodböcker men de populärvetenskapliga produkterna tycks bli färre än planerat. Forskarna har att balansera akademisk nytta och praktisk nytta. De företags- och konsultägda projekten har emellertid mer omfattande rapportering för en bredare publik (som det ser ut nu). Emellertid kan även forskningen från programmet förväntas bli efterfrågad eftersom det håller på att utvecklas en marknad för jämsällldhetsstrategier och jämsällldhetsutvecklare – en ny profession med genusvetenskaplig kompetens<sup>79</sup>. Genom programmet har viktig kunskap och kompetens på detta område fått möjlighet att utvecklas.

Programmet har tillfört genusforskningen nya bidrag, både empiriskt och teoretiskt och bidragit till att genusvetenskapen fått ett starkare fäste vid flera lärosäten, bl. a. genom projektens mångvetenskaplighet. Genusperspektiven har förts in i nya ämnesområden och genusvetenskapen har fått tillskott bl a genom nya forskare. Några doktorsavhandlingar är på gång.

---

<sup>79</sup> Efterfrågas i samband med de aktuella satsningarna på jämsällldhetsintegrering inom stat, kommuner och landsting.

## 5.6 Utlysningens direktiv

Projektet som beviljades FoU-bidrag enligt utlysningen *Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet* svarade i sina projektansökningar mot vissa av VINNOVA uppställda kriterier. FoU-projektet skulle vara till stöd för behovsmotiverat utvecklingsarbete i innovationssystem för hållbar tillväxt. Samverkan mellan aktörer och interaktiva forskningsmetoder förordades. Dessa kriterier kan ses som instruktioner för projektets genomförande och en fråga är hur väl dessa instruktioner tjänat för programmets syften. Har direktiven i utlysningen gagnat utvecklingen av kompetensområdet ”Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet”?

Inom programmets centrala områden – genuskritisk granskning av innovationssystem och metoder och modeller för jämställdhetsarbete – har programmet utan tvekan i stort sett gett vad som förväntats. Det har kommit och kommer litteratur som utvecklar kunskapsområdet såväl teoretiskt som praktiskt. Programmet har bidragit till ny kunskap kring frågor i korsningen mellan genusvetenskap och jämställdhetsarbete.

Ett viktigt resultat av utlysningens instruktioner är att projektet kommit att förhålla sig till forskningsfrågor och utvecklingsområden som ligger högt på VINNOVAs agenda, och därför kan ”haka i” VINNOVAs verksamhet för vidare utveckling av kompetensområdet ”genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet”.

Det är emellertid tydligt att det ofta är forskaren som burit med sig själva projektidén och att det endast i undantagsfall finns den ideala situation som VINNOVA beskriver i utlysningen med flera aktörer och discipliner som samlas under en gemensam strategisk idé (sidan 7). Ibland har det tagit tid och kraft att få ingångar till företag och organisationer för utvecklingsprojektet. Flera projekt har därför erfarenheten att det fordrats aktiv insäljning av projektet för tillgång till de önskade arenorna. Samverkan har emellertid efter hand utvecklats genom att företrädare för olika organisationer fått syn på potentialen för innovation och verksamhetsutveckling genom integrering av genus- och jämställdhetsperspektiv. En framgångsstrategi när det gäller att ”sälja in” projektet har varit att visa på nyttan med jämställdhet genom att tillvarata kompetens och att skapa en konkurrenskraftig och attraktiv arbetsplats för ökad produktivitet och affärsutveckling. Forskarna har visat hur bristen på jämställdhet på olika sätt motverkar en hållbar tillväxt. En erfarenhet är att den ekonomiska nyttan av jämställdhet ständigt måste påvisas, medan kostnaderna för ojämställdheten sällan medräknas eller uppskattas. Vad får det för konsekvenser att inte arbeta med jämställdhet? ”Patriarkatets kostnader räknas inte på p g a snäva perspektiv”, framhöll en forskare vid en programkonferens.

Kunskapsbristen på området är stor och forskare och konsulter ställer sig frågan hur företag och organisationer skall kunna beställa behovsmotiverad FoU när de saknar kunskaper om genus och jämställdhet och hur t ex könsmärkning av positioner, verksamheter, produkter och tjänster skapar hinder för innovationers framväxande och organisationers möjlighet till utveckling.

Kravet på samverkan och ledningens letter of intent har i varierande grad lagt en fast grund för förändringsarbete och företag/organisationers åtaganden har i praktiken varit i olika grad förpliktigande. VINNOVAs innovationssystemansats är inte alltid särskilt utvecklad. Att se sin egen roll i ett innovationssystem är för många ett nytt sätt att tänka. Aktörer representerande Triple Helix finns där men ofta i mer eller mindre passiva roller t ex som styrgrupps/referensgruppsmedlemmar, de som beforskas eller avnämare. Intresset för aktiv samverkan har ibland varit obalanserat. Klart är emellertid att programmets avsikter och resultat genom kravet på samverkan får betydligt större spridning än i traditionella forskningsprojekt. Genom samverkanspartners har kunskaper om genus och jämställdhet nått ut till många aktörer i samhället. Genom det interaktiva forskningsarbetet har spridning av resultat i många fall ägt rum genom hela projektprocessen. Projekten har haft samverkanspartners med representanter för kommuner, landsting och andra myndigheter, jämställdhetsexperter, fackliga representanter m.fl. Många människor i olika roller har deltagit i förändringsarbetet. De har kommit från olika slags organisationer; mansdominerade tekniska storföretag som Volvo, Vattenfall, LKAB, kommuner, landsting, sjukhus, länsstyrelser, regionförbund, högskolor, företag och nätverk med kvinnor mm.

Utvärderingen tyder på att forskarna förhållit sig mer eller mindre fritt i förhållande till kraven beroende på vilket fokus de har haft. Problemställningarna har varit styrande för valet av metoder. De rent forskarledda projekten har varit mer teoretiskt orienterade och har oftare arbetat med traditionella forskningsmetoder. De interaktiva metoderna har oftare tillämpats i praktiskt jämställdhetsarbete i företag och organisationer och i vissa faser av förändringsarbetet. Några projekt har tydligare än andra en utvecklingsansats där forskarna själva är involverade i själva förändringsarbetet, men det finns också projekt som i huvudsak arbetat med traditionella datafångstmetoder som intervjuer, enkäter och dokumentanalyser.

Förändringsarbete för jämställdhet är komplext och möter ofta motstånd. Det har oftast blivit färre företag/organisationer, färre arbetsgrupper och färre aktiva deltagare än som var planerat. I ansökningarna har man vanligen överskattat möjligheterna att engagera medverkande. Många projekt har tagit längre tid att genomföra än beräknat, och de har fått förlängning på projekttiden. FoU-projekt tar längre tid än vanliga

forskningsprojekt och behöver kanske mer långsiktiga finansieringsformer för att omfatta implementeringsfasen. Det är inte troligt att ett tidsbegränsat forskarinitierat FoU-projekt kan få ett så stort genomslag som tänkt, men det kan starta en process. Resultaten från projekten visar att många förändringsarbetet inletts.

VINNOVA-finansieringen har gett kredibilitet och öppnat dörrar och projekten har getts möjligheter att utveckla kunskapen om hur genus- och jämställdhetsperspektiv är kopplade till hållbar tillväxt och att bredda synen på vad tillväxt kan innebära. I efterhand kan konstateras att VINNOVA borde ställa större krav på involvering av ledningen för företag och organisationer som varit mottagare av det VINNOVA-finansierade jämställdhetsarbetet. De kan exempelvis medverka vid programstödande aktiviteter/konferenser.

## **5.7 Genusmedvetna innovationssystem - nya steg för VINNOVA**

Syftet med programmet och programaktiviteterna har varit att stärka kompetensområdet behovsmotiverad genusforskning. En fråga att avsluta rapporten med är:

Hur ska VINNOVA tillvarata lärdomarna från programmet och gå vidare för att utveckla detta fält för företagens behov av tillväxt och samhällets behov av jämställdhet?

Programmets projekt har utvecklats kring två huvudspår; ett mer forsknings-utvecklande med grundforskning om innovationssystem och ett FoU-spår med inriktning mot förändrande jämställdhetsarbete i företag och organisationer. VINNOVAs stöd till både de akademiska forskningsmiljöerna och det praktiska jämställdhetsarbetet har gett viktiga bidrag till att stärka VINNOVA i sitt uppdrag.

Arbetslivsfrågorna har varit i fokus och jämställdhetsfrågorna har ofta fokuserat på att tillvarata kvinnors kompetens i linje med VINNOVAs uppdrag att stärka näringslivets och den offentliga sektorns bidrag till hållbar tillväxt genom att tillvarata människan som aktör och skapande resurs. Programmets resultat har relevans för stora delar av arbetslivet och en viktig uppgift för VINNOVA är att dels implementera kunskapen i den egna verksamheten och utformningen av program och utlysningar, dels att sprida resultat och erfarenheter från programmet till relevanta målgrupper i samhället. De VINNOVA-finansierade forskningsrapporterna och projektrapporterna kan spridas till nischade intressenter så att kunskapen som tagits fram kan komma till användning hos de innovationssystem som VINNOVA stödjer. Att publicera forskningsbidrag i samarbete med

journalister är viktigt för spridningen av resultat. VINNOVA kan också vara samordnare för möten mellan genusvetare och könsblinda praktiker. Projekterfarenheterna är att VINNOVA ger legitimitet och kan vara ett starkt stöd i jämställdhetsarbetet.

VINNOVA kan utveckla kunskapsfältet genom att initiera ett program för uppföljning av implementeringsprocesserna i de företag och organisationer som deltagit i projekten och fått bidrag till finansiering. Att skapa genusmedvetenhet är ett steg men svårigheterna kommer i nästa steg: att gå från ord till handling. Det finns fortfarande behov av forskning och utvecklingsarbete kring metoder om hur en genusbaserad analys kan implementeras i verksamheter för att minska ojämställdheten och öka tillväxten. Det finns behov av kunskap om vilka integreringsmetoder som fungerar långsiktigt. FoU-projekt som omfattar implementeringsfasen tar tid och behöver långsiktiga finansieringsformer.

Genom att stödja genusforskning för jämställdhet har programmet syftat till att överbrygga det glapp som utvecklats mellan genusforskning och jämställdhetssträvanden i arbetslivet.

En fråga som diskuterats inom programmet är hur VINNOVA kan stödja och värna återväxten av forskare med genus- och jämställdhetskompetens för utvecklingen av innovationssystem?

Redan i utlysningen konstaterade VINNOVA att det vore önskvärt att fler forskare med genusvetenskaplig kompetens ägnade sig åt praktiskt jämställdhetsarbete men att det inte egentligen finns några miljöer som förenar forskare och jämställdhetsarbetare. Det finns önskemål om att VINNOVA fortsätter att stödja och stärka länkarna mellan forskare och praktiker genom anordnande av work-shops och nätverksstöd. Ett förslag om sommarskola för kunskapsutbyte om genusvetenskap och praktiskt jämställdhetsarbete är under utformning.

Programmets ”Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet” har breddat och fördjupat bilden av hur jämställdhet och genusperspektiv har bäring på innovationssystem för hållbar tillväxt. Med en sådan kunskap kan VINNOVA genom sin verksamhet utveckla sitt uppdrag att stärka innovationssystemen för hållbar tillväxt och jämställdhet i samhället.

En bra vision är att jämställdhet är en erkänd drivkraft i innovationssystemet.

# Litteratur

- Aagaard Nielsen K & Svensson L red (2006) *Action and Interactive Research- beyond practice and theory*. Maastricht: Shaker Publishing
- Acker Joan (1992) *Gendering Organizational Theory*, Mills, Albert & Tancred (ed) *Gendering Organizational Analyses*, London Sage Publications
- Andersson Susanne, Amundsdotter Eva & Svensson Marita (2008) *En färdplan för ett aktivt genusarbete*. Fiber Optic Valley, Hudiksvall
- Bacchi, Carol Lee (2005). *Women, policy and politics – the construction of policy problems*, Sage publications
- Bull Marianne (2001) *Västra Götaland, en pilotregion på väg mot jämställda tillväxtavtal*. Länsstyrelsen Västra Götaland
- Bull Marianne (2002) *Tillväxt jämt*. Regeringskansliet.
- Butler Judith (1990) *Gender Trouble: The subversion of identity*. New York Routledge
- Butler Judith (1993) *Bodies that matter: On the discursive limits of sex*. London: Routledge
- Byrman Gunilla (2006): Det förbisedda jämställdhetsperspektivet. Text och genusanalys av tre utlysningstexter från VINNOVA Rapport VR 2006:01
- Connell, R W (1996) *Maskuliniteter*. Daidalos Göteborg
- Danilda, I (red) (2006) *Vem får bidra till tillväxten? Om jämställdhet och integration i tillväxtprogram* Arbetslivsinstitutet Stockholm
- De los Reyes, Paulina, Molins, Irene & Molinari, Diana (2005) *Maktens (o)lika förklädnader*. Atlas förlag.
- Eduards, Maud (1995) *En allvarsam lek med ord*. I SOU 1995:110: Viljan att veta och viljan att förstå – Kön makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre forskning.
- Enström Nina, Jakobsson Birgitta (2006) *Skelett i garderoben. Metoder för att upptäcka ojämställdhet* Arbetslivsinstitutet.
- Franzén Christina, Sjölander Sabina & Bergström Jack (2009) *Jämställdhet – människovärde och mänskliga rättigheter*. Näringslivets Ledarskapsakademi
- Fridner A., Pingel, B. & Hansen, N. (2006). *Läkares hälsa och arbetsvillkor vid Karolinska Universitetssjukhuset*. ("Physicians' health and working



- conditions at Karolinska University Hospital.*”) Stockholm: Karolinska University Hospital.
- Fürst Hörte Gunilla, Isaksson Anna (2007) *Jämställdhetssatsningar i korsningen mellan genusteori och förändringsarbete* NTG Jämställdhet ARGUS Högskolan i Halmstad
- Fürst Hörte Gunilla, Isaksson Anna (2007) *Premisser för spridning och påverkan* (2007) NTG Jämställdhet ARGUS Högskolan i Halmstad
- Gemzöe Lena (2008): *Feminism* Bilda förlag
- Genusperspektiv nr 5-6 -08. Nationella Sekretariatet för Genusforskning
- Gherardi, S (1994). *The gender we think, gender we do in our everyday organizational lives*. Human Relations Vol 47, No 6
- Granat Thorslund, Jennie & Göransson, Ulla (2006) *Könsblinda innovationssystem – genusanalys av några centrala begrepp i VINNOVAs verksamhet*. Arbetsrapport i FoU-projektet Jämställdhet och Genusvetenskap
- Gunnarsson Eva, Westberg Hanna, Andersson Susanne, Balkmar Dag (2007). *”Learning by fighting”*. *Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde*. Arbetsliv i omvandling Växjö universitet
- Gunnarsson Ewa & Westberg Hanna (2008) *Från ideal till verklighet – att kombinera könsperspektiv med en interaktiv ansats* i Johannisson, Gunnarsson & Stjernberg (2008).
- Gunnarsson Östling, Ulrika (2008) *Gendered Futures?* Paper till UK-Ireland Planning research conference I Belfast 2008.
- Göranson Ulla & Sundin Elisabeth (2006) *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen*. VINNOVA Rapport VR 2006:8
- Hallencreutz, Daniel, Lundquist, Per & Pettersson, Katarina (2003) *Genusperspektiv på innovationssystem – exemplet svensk musikindustri* VINNOVA Rapport VR 2003:12.
- Hedlund Gun (2008) *Partnership, Gender and Democracy*. In *Partnership. A Strategy for Sustainable Change and Innovation* (ed) Lennart Svensson; Santérus International
- Hernes Helga (1988) *Skandinaviske kvinners medborgarskap i velferdsstaten*. Kjønn og velferdsstat. Bergen
- Hirdman, Yvonne (1990) *Genussystemet*. I *Demokrati och makt i Sverige*. Maktutredningens huvudrapport. !990:44

- Jahnke Marcus (red) (2006) : Formgivning/Normgivning. HDK och CFK vid Göteborgs universitet
- Johannisson Bengt, Gunnarsson Ewa, Stjernberg Torbjörn red (2008) *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik*, Växjö University Press
- Johansson Anders W (2008) *Regional development by means of broadened entrepreneurship*. Kommande antologi.
- Johansson, Lennart (2008) *Kritisk reflektion och handling i interaktiv forskning* i Johannisson, Gunnarsson, Stjernberg (red) *Gemensamt kunskapande*
- Jordansson Birgitta (2005) *Jämställdhet och genusforskning* i SOU 2005:66. Makt att forma samhället och sitt eget liv. Forskarrapporterna.
- Lindberg Malin (2006) *Organisering av innovationssystem och innovativa processer*. Teknisk Rapport 2006:8 Luleå Teknisk universitet
- Lindberg Malin (2008a) *Sveriges innovationspolitik – en fråga om genus och teknik*. Paper till Teknik och vetenskapsdagar vid Tekniska museet 8-10 april 2008
- Lindberg Malin (2008b) *Ett slående mönster: hur Sveriges innovationspolitik formar genus och vice versa* i Genus i Norrskan nr 2 2008 Luleå Tekniska Universitet
- Löfström Åsa (2001) *A report on Gender Equality and Economic growth*. Regeringskansliet
- Mark, Eva (2006) *Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker*. Jämställdhetskommitténs skriftserie 1. Göteborgs universitet
- Mörck Magnus & Petersson Magdalena (2007): *Genus, design och marknad – en introduktion*. Kulturella Perspektiv nr 3 2007.
- Nilsson, Jan-Evert & Uhlin, Åke (2002) *Regionala Innovationssystem*. En fördjupad kunskapsöversikt. VINNOVA Rapport VR 2002:3
- NUTEK 2005:1 *Tre strategier för hållbar utveckling*. Miljö Jämställdhet och integration i regional utveckling.
- Nyberg Ann-Christin (2002): *Genus och innovation – om kvinnors formande av teknik och samhälle*. Institutionen för Industriell Ekonomi och Organisation, KTH
- Pincus Ingrid (1997) *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*. Kvinnovetenskapligt forum Örebro universitet
- Pettersson Katarina & Saarinen Ylva (2004) *Kluster som regionalpolitiskt redskap i ett könsperspektiv* Emma Resurscentrum.

Prop. 1993/94:147 *Delad makt – delat ansvar*

Rönblom Malin (2002) *Ett eget rum? Kvinnors organisering möter etablerad politik?* Statsvetenskapliga institutionen Umeå universitet

SOU 2007:15 *JämStöds praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering*

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv*

Svensson Lennart m fl (2007) *Hållbart arbetsliv. Projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling.* Gleerups

*Tänk nytt, tänk lönsamt.* Genus och etnicitet i marknadsföring, design och kommunikation (2007). En inspirationshandbok från projektet Genus och Design och projekt Framåt Företag/Genväg Sörmland. Länsstyrelsen i Södermanlands län m fl.

Wahl Anna (1992) *Könsstrukturer i organisationer.* Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling. Stockholm EFI Handelshögskolan

Vedung, Evert (1998): *Utvärdering i politik och förvaltning.* Studentlitteratur

# Bilaga

## Projekt finansierade inom programmet Genusperspektiv på innovations- system och jämställdhet – forskning och utveckling för hållbar tillväxt

### Lyftet

*Projektledare:* Maria Udén, Luleå tekniska universitet,  
*e-post:* [maria.uden@ltu.se](mailto:maria.uden@ltu.se)

Den utmaning som innovationssystem och regionalpolitik står inför, är att synliggöra och ta till vara erfarenheterna i, och resultaten av, de initiativ som drivs av kvinnor. Detta är vad Lyftet syftar till. Lyftet har sin bas i två forskningsmiljöer: Luleå tekniska universitet och Mälardalens högskola. Vid båda dessa miljöer har man sedan ett flertal år bedrivit forskning och utvecklingsarbete med lokala projekt och initiativ som arbetar med att främja kvinnors företagande och innovation. Den kunskapsuppbyggnad och de kontakter som genererats under detta arbete tas med in i projekt Lyftet. Genom att lyfta erfarenheter från norra Norrland, Södermanland och Västmanland till en gemensam kunskapsplattform kan kunskapen om inkludering och exkludering i innovationssystem systematiseras, utvecklas och göras tillgänglig. Lyftet syftar till att samla erfarenheter av kvinnors initiativ i innovationssystem till en kunskapsplattform mellan deltagande forskare, myndigheter, näringsliv och ideella sektorn. Lyftet innehåller:

- 1 forskning om mekanismer för inkludering och exkludering i innovationssystem
- 2 forskning om innovationsinnehållet i initiativen
- 3 utveckling av en metod för genusintegrering i innovationssystem och innovationspolitik, som kommer att presenteras i en metodbok
- 4 problematisering av innovationsindex utifrån ett genusperspektiv.

*Projektmedarbetare:* Anders W Johansson och Lina Stenmark vid Mälardalens högskola, samt Maria Udén och Malin Lindberg vid Luleå tekniska universitet

*Samfinansiering:* EUs strukturfond Mål 1 Norra Norrland och Luleå tekniska universitet, samt - via projektet "Kvinnors företagande och regional utveckling" - NUTEK, Länsstyrelserna i Södermanland och Västmanland samt Mälardalens högskola. Deltagande parter: LTU och MdH, Emma

Resurscentrum, Lika Villkor, Företagsamma kvinnor i Västmanland, Sámi Network Conectivity-gruppen, SAGA-nätverket, Länsstyrelserna i Norrbotten, Västmanland och Södermanland, Priorum, Internet Bay, Robotdalen, NUTEK och konsulter.

*Webbplats:* [www.ltu.se/web/projekt/lyftet](http://www.ltu.se/web/projekt/lyftet)

## **Arbets säkerhet och maskulinitet i gruvbranschen**

*Projektledare:* Lena Abrahamsson Luleå Tekniska Universitet,  
*e-post:* [lana.abrahamsson@ltu.se](mailto:lana.abrahamsson@ltu.se)

Projektet, som sträcker sig över fyra år, syftar till att ge ökade kunskaper om konstruktion av maskuliniteter i gruvor och malmförädling. Framför allt syftar projektet till att undersöka hur konstruktionerna av manlighet förändras både spontant och planerat, och hur detta eventuellt hänger ihop med arbets säkerhet och andra förändringar i produktionen. Fokus ligger på de extremt mansdominerade arbetsplatserna i gruvor och malmförädling och det empiriska materialet hämtas från LKAB Division Mining. Projektet syftar även till att åstadkomma konkreta förändringar i arbetsplatskultur och värderingar vid arbetsplatser på LKAB, framför allt förändrade attityder och beteenden kring arbets säkerhet och manlighet. Projektet har en interaktiv ansats och grundstommen är en fallstudie kring attityder, arbets säkerhet och maskulinitet där forskarna formar, medverkar i, stödjer och utvärderar ett förändringsprojekt vid gruvorna i anrikningsverken i både Kiruna och Malmberget. Förändringsprojektet som handlar om arbets säkerhet löper över två år och finansieras delvis av LKAB direkt.

Förväntade resultat är också i ett längre perspektiv en modern arbetsorganisation med en mer jämställd arbetsplatskultur och fler kvinnor anställda.

*Projektmedarbetare:* Eira Andersson, Luleå tekniska universitet

*Samfinansiering:* LKAB och LTU

*Delta gande parter:* LKAB och LTU

*Webbplats:* [www.ltu.se/depts/arb](http://www.ltu.se/depts/arb)

## **Partnerskap för social och ekonomisk tillväxt – en fråga om genus, tillit och lärande**

*Projektledare:* Gun Hedlund, Örebro Universitet,  
*e-post:* [gun.hedlund@sam.oru.se](mailto:gun.hedlund@sam.oru.se)

Projektets syfte är att integrera ett genusperspektiv i verksamheten i den internationellt starka forskningsmiljön Center for Urban and Regional Studies. Detta sker genom att i arbetet med interna diskussioner i forskningsmiljön, seminarier och presentationer väcka frågor för en utvidgning av frågeställningarna i angränsande projekt. Vi avser att utifrån en problematisering av governance-begreppet undersöka hinder och möjligheter för att skapa en genusmedvetenhet som öppnar för tillit och lärande inom nätverk/partnerskap i Örebro län och delar av Värmlands län med särskild inriktning på Bergslagen. Universitets roll som kunskapsförmedlare och legitimerande kraft är central i projektet där en process både inom universitetet (forskning och utbildning) samt en process utanför universitetet (kunskapsförmedling för tillit och lärande) skapas.

Förväntade resultat är bl a ett integrerat genusperspektiv i universitetets utbildningar och till dess hjälp utveckla mått och en lathund.

*Projektmedarbetare:* Katarina Larsson och Ann-Sofie Lennqvist-Lindén  
Örebro Universitet

*Samfinansiering:* Örebro universitet

*Webbplats:* [www.oru.se](http://www.oru.se)

## **Innovationssystem och homosociala strukturer, exemplet Värmland**

*Projektledare:* Gerd Lindgren, Karlstad universitet,  
*e-post:* [gerd.lindgren@kau.se](mailto:gerd.lindgren@kau.se)

Syftet med föreliggande projekt är att genom analys av de innovationssystem och kluster som ingår i det värmländska tillväxtprogrammet göra en genusbaserad beskrivning av föreställningar om regional utveckling och regionala innovationssystem samt av den regionala maktstruktur som detta program skall genomföras inom. Metodiskt kommer studien att utformas som en interaktiv forskningsansats med aktörer i regionen för att analysera utvecklingen av de viktigaste innovationssystemen/klustren i Värmland, utifrån hur de är organiserade och hur nätverken och partnerskapen är sammansatta. Graden av homosocialitet inom å ena sidan kluster- och innovationspolitiken, och å andra sidan jämställdhetspolitiken kommer att undersökas och analysera.

Studien avser bland annat att skapa förbättrade förutsättningar för ett hållbart förändringsarbete inom regional utvecklingspolitik och att utveckla en mer genusmedveten inriktning av innovationssystemen. Förväntat resultat är också att öka den mångdisciplinära genuskunskapen om regional utveckling.

*Projektmedarbetare:* Marcus Ednarsson, Anna-Lena Haraldsson och Gunilla Lönnbring, Karlstad universitet. Elisabeth Grähslund Berg och Gunnel Forsberg, Stockholms universitet.

*Samfinansiering:* Karlstads och Stockholms universitet, offentliga och privata organisationer, samt samverkansgruppverksamhet:

*Deltagande parter:* Karlstad universitet och Stockholms universitet, Länsstyrelsen i Värmland, Polisen Värmland, Karlstad och Forshaga kommuner, Länsarbetsnämnden, Quality Hotel Selma Lagerlöf och Spa, Broby Grafiska Utbildningar, Cramo AB, LBC Frakt, Almi Företagspartner AB samt en samverkansgrupp med representanter från Cerut, Genusvetenskap, Länsstyrelsen, Regionalt ResursCentrum och Verkstadsmaterialteknikscenarium i Värmland.

*Webbplats:* [www.kau.se](http://www.kau.se)



## **Arbetsvärdering som strategi för jämställdhet**

*Projektledare:* Kerstin Rosenberg, Karlstad universitet,  
*e-post:* [kerstin.rosenberg@kau.se](mailto:kerstin.rosenberg@kau.se)

Arbetsvärdering som ett instrument för lönekartlägningsarbetet har prövats och utvecklats i alltfler organisationer. Aktörerna vittnar om tidskrävande arbete och brist på enkla effektiva verktyg för att värdera arbeten och kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män. Traditionellt hålls lönebildningen isär från annat jämställdhetsarbete. Det tycks vara svårt att skapa och upprätthålla genusperspektivet att kön spelar roll i lönebildningsprocessen, trots att arbetsvärdering och lönekartläggning blottlägger sådana könsmonster. Tre landsting medverkar i projektet. De har uppmärksammat arbetsvärderingsarbetets positiva bieffekter. Vi kommer att följa och stödja det personalpolitiska arbetet, och analysera i vad mån det leder till jämställda arbetsvillkor. Projektet ska visa huruvida arbetsvärdering och lönekartläggning kan bli ett kraftfullt verktyg i jämställdhetsarbetet. Dokumenterade processer ska ge uppslag till generella system och metoder som kan komma att kommersialiseras genom en praktisk handbok.

Dokumenterade erfarenheter från fokusgrupper och de studerade processerna kommer att resa ett antal nya frågeställningar för fortsatt forskning.

*Projektmedarbetare:* Eva R Andersson och Birgitta Jakobsson (konsulter)

*Samfinansiering och deltagande parter:* Karlstad universitet, konsulter, Jämtlands läns, Norrbottens läns och Västerbottens läns landsting

*Webbplats:* [www.kau.se](http://www.kau.se)

## **Kvinnor som maktresurs i förändringsprocesser**

*Projektledare:* Pia Höök, Fosfor, KTH,

*e-post:* [pia.hook@kth.se](mailto:pia.hook@kth.se)

Syftet med projektet är att initiera förändringsprocesser för jämställdhet och innovationsprocesser grundade på jämställdhet. Projektet är fokuserat på ökad jämställdhet på arbetsplatser. Projektet grundar sig på teorier om könsordnande processer i organisationer och det teoretiska begreppet ”kvinnor som maktresurs”. Det bygger på genusvetenskaplig kompetens, särskilt sådan om förändringsprocesser i organisationer. Det övergripande syftet är att stärka kvinnors position i organisationer genom att utveckla metoder för detta, samt att skapa modeller för lärande om dessa metoder. Genom utvecklandet av metoder där kvinnor konstrueras som maktresurser kan kvinnors position som uttolkare i organisationen och teknikanvändandet/utvecklingen stärkas. Syftet operationaliseras genom forskningsfrågorna:

- Hur kan kvinnor som maktresurs verka i förändringsprocesser?
- Vilken roll spelar minnet av tidigare jämställdhetsarbete för hur processens ser ut idag?

Partnerorganisationerna Vattenfall, Volvo och KTH är stora mansdominerande, tekniktunga organisationer med olika historia när det gäller tidigare jämställdhetsarbete.

Projektet kommer bl a att utveckla metoder för att utveckla jämställdhetsarbete och hur det kan utvärderas och mätas.

*Projektmedarbetare:* Anna Wahl och Karin Olofgörs

*Samfinansiering och deltagande parter:* Vattenfall, Volvo och KTH

*Webbplats:* [www.kth.se/fosfor](http://www.kth.se/fosfor)

## **Jämvtikt – Jämställdhet, Vilja och Kunskap ger förutsättningar för hållbar Tillväxt**

*Projektledare:* Christina Franzén, Näringslivets Ledarskapsakademi,  
*e-post:* [christina.franzen@ledarskapsakademi.se](mailto:christina.franzen@ledarskapsakademi.se)

Jämvtiktprojektets syfte är att bidra till att organisationer kan arbeta framgångsrikt med jämställdhet för hållbar tillväxt. Ett professionellt arbete för jämställdhet kräver vilja till förändring, kunskap för att förstå vad som behöver förändras och ett aktivt förändringsarbete. Jämvtiktprojektet är ett utvecklingsprojekt där organisationskonsulter kommer att arbeta med organisationer i ett ledningsstyrt förändringsarbete. Forskare kommer att garantera den vetenskapliga förankringen, utvärdera och dokumentera projektet. Det unika med projektet är att arbetet ska utgå från såväl Jämställdhetslagen och arbetsgivaransvaret som utifrån jämställdhetsintegrering i verksamheter. Jämvtiktprojektet ska genomföras i fyra faser, planering, utveckling av arbetsmodeller där både jämställdhetsarbete utifrån jämställdhetslagen och jämställdhetsintegrering ingår, test av arbetsmodeller ute i verksamheter med chefer och övriga medarbetare samt dokumentation av lärande och resultat. Nio organisationer kommer att delta med företags- och verksamhetsledningar, chefer och medarbetare, sammanlagt minst 400 personer. Projektet avser att utforska möjliga nyckeltal och de vunna erfarenheterna skall spridas i en lättillgängligt förpackad form för andra organisationer att ta del av.

*Projektmedarbetare:* Jack Borgström, Sabina Sjölander och Jennie Lantz

*Samfinansiering och deltagande parter:* Näringslivets Ledarskapsakademi, Länsstyrelsen Östergötland, Länsstyrelsen Stockholm, Länsstyrelsen Västerbotten, Näringsdepartementet samt flera offentliga och privata organisationer. Projektet stöds även av ESF (Europeiska socialfonden).

*Webbplats:* [www.ledarskapsakademi.se](http://www.ledarskapsakademi.se)

## **Jämställdhet inifrån – ett metodutvecklingsprojekt 2**

*Projektledare:* Birgitta Jordansson, Göteborgs universitet,  
*e-post:* [birgitta.jordansson@av.gu.se](mailto:birgitta.jordansson@av.gu.se)

Projektet syftar till att utveckla en metod för att arbeta med jämställdhet i ett kvalitativt förändringsperspektiv. Metodutvecklingen sker interaktivt i samarbete med ett antal olika organisationer (näringsliv, offentlig förvaltning och universitet). Arbetet bygger på så kallade förändringslaboratorier där deltagarna har ledande positioner inom sina respektive verksamheter. Ett laboratorium består av cirka sju-åtta deltagare under ledning av en handledare/genuspedagog. Gruppen träffas fem gånger sammanlagt och diskuterar fall som hämtas från den egna verksamheten. De exempel som tas upp belyser på så vis jämställdhetsproblematiker som är kopplade till respektive verksamhet. Syftet är att vägleda deltagarna via insikter till avsiktsförklaringar vad gäller det fortsatta jämställdhetsarbetet i organisationen. Förändringslaboratorierna föregås av en första fas då projektet introduceras i organisationen, förankras i ledningen och bland de kommande deltagarna. Här ingår dessutom en introduktion av jämställdhetsproblematiken ur ett genusperspektiv. I denna första fas genomförs en nulägesanalys för att lära känna organisationen och för att synliggöra de försvar och låsningar som kan finnas. Här samlas vidare nödvändiga kunskaper för handledarnas/genuspedagogernas kommande insatser i förändringslaboratorierna. En avslutande fas - tre - följer på förändringslaboratorierna. Arbetet syftar här till att hjälpa organisationen att själv ta över frågorna och driva jämställdhetsarbetet vidare samt upprätta åtgärdsplaner utifrån de insikter som uppnåtts - "från insikt till avsikt". Även denna fas innebär en nulägesanalys men nu för att stödja deltagarna i deras fortsatta jämställdhetsarbete. Projektet kommer att leverera en metodbok med tillhörande utbildningskoncept.

*Projektmedarbetare:* Gunnar Gillberg, Hans Lindgren och Agneta Lundquist, Göteborgs universitet, Amanda S von Matern, Resurscentrum för jämställdhet.

*Samfinansiering:* ESF-rådet, Volvo och Göteborgs universitet

*Deltaande parter:* Volvo, Göteborgs universitet, Alingsås kommun

*Webbplats:* [www.au.gu.se](http://www.au.gu.se)

## **Jämställdhetsutveckling i offentlig sjukvård**

*Projektledare:* Ann Fridner, Karolinska Universitetssjukhuset,  
*e-post:* [ann.fridner@karolinska.se](mailto:ann.fridner@karolinska.se)

Projektets syfte är att starta ett kontinuerligt förändringsarbete för att öka jämställdheten bland läkare samt därigenom också förebygga stress och ohälsa bland främst kvinnliga läkare. Projektets mål är att ändra på organisationsstruktur, organisationskultur, synsätt och normer för att öka andelen kvinnor på ledarpositioner inom medicinska verksamheter, att skapa möjligheter för läkare att förena arbetsliv och familjeliv, att jämställdhet skall vara en integrerad del i verksamheten på alla nivåer, att pröva och utveckla en metod för att praktiskt mäta och utveckla jämställdheten inom en organisation, att sprida projektets innehåll och arbetssätt till andra offentliga organisationer i Sverige och Europa. Projektet är den svenska delen i ett transnationellt forskningsprojekt HOUPE – Health and Organisation among University Hospital Physicians in Europe.

*Projektmedarbetare:* Birgit Pingel, Niklas Hansen, Karin Schenck-Gustafsson, Inga-Britt Drejhammar, Karen Beltic m fl Karolinska institutet

*Samfinansiering och deltagande parter:* Azienda Ospedaliera di Padova, Länsstyrelsen i Stockholms län, St Olavs Hospital Universitetssykehuset i Trondheim, Landspítali University Hospital Reykjavik, Sveriges läkarförbund och Karolinska Institutet.

*Projektid:* Juni 2005 - juni 2008

*Webbplats:* [www.karolinska.se](http://www.karolinska.se) och [www.houpe.no](http://www.houpe.no)

## Hållbara framtidsbilder - för kvinnor och män?

*Projektledare:* Mattias Höjer, Kungliga Tekniska Högskolan,  
*e-post:* [hojer@infra.kth.se](mailto:hojer@infra.kth.se)

I projektet analyseras hållbara framtidsbilder ur ett könsmaktperspektiv. Analysen är ett sätt att tydliggöra svårigheterna med att inkludera kön i framtidsstudier. Syftet är att hitta sätt att motverka detta genom att dra lärdom av svårigheterna, utveckla metoder att analysera könsspecifika effekter av vissa samhällsliga förändringar.

Projektet innehåller tre delstudier av dimensioner som är viktiga för innovationssystemet, miljön och könsmaktsrelationerna (primärt beträffande ekologiskt hållbara förändringar av tidsanvändning, regionstorlek, och transportsystem). I var och en av delstudierna analyseras hur könsperspektivet finns med, alternativt saknas, i befintliga framtidsstudier och planer. I en avslutande delstudie genomförs en syntes, där försök att formulera framtidsbilder av ett jämställt samhälle görs och svårigheterna i en sådan övning lyftas fram.

Genom att inkludera de viktigaste intressenterna vad gäller fysisk planering i projektet kommer det att leda till både ökad kunskap och ökad medvetenhet om könsmaktordningens betydelse för användningen och utbredningen av den fysiska infrastrukturen.

Projektet kommer att bidra till kunskapsutbyte om metoder för jämställdhet på könsteoretisk grund.

*Projektmedarbetare:* Ulrika Gunnarsson, KTH och Tora Friberg,  
Linköpings universitet

*Samfinansiering och medverkande:* Linköpings universitet och KTH samt Boverket, Banverket, Vägverket, Länsstyrelsen i Stockholms län, Länsstyrelsen i Gotlands län. Regionförbundet östsam och Centrum för kommunstrategiska studier i Östergötland

*Webbplats:* [www.infra.kth.se/fms](http://www.infra.kth.se/fms)

## **Driva, förändra, göra jämställt – glasklart inom Fiber Optic Valley**

*Projektledare:* Marita Svensson, Fiber Optic Valley

Jämställdhet är en av de viktigaste drivkrafterna och en förutsättning för hållbar tillväxt inom innovationssystemet Fiber Optic Valley. Genom att aktivt arbeta med genusperspektivet inom alla våra processer kopplas jämställdhetsfrågan till organisationernas ordinarie verksamhetsutveckling för att långsiktigt åstadkomma genusmedvetna arbetsplatser. Ett målmedvetet jämställdhetsarbete inom Fiber Optic Valley öppnar för ett nödvändigt nytänkande samt initierar och stödjer förändringsprocesserna inom innovationssystemet. Fokus ligger på en handlingsorienterad ansats och metodik som kopplas till ett lärande för att utvecklingen skall fortskrida.

Projektet som går under benämningen Genusnätverket syftar till att generera förändringsprocesser för utvecklandet av genusmedvetna organisationer. Detta genom att vidareutveckla och arbeta med olika interaktiva metoder och modeller där genusforskare, processhandledare och organisationernas förändringsledare samverkar.

Plattformen för förändringsarbetet finns i ett nätverk med tolv mellanchefer från medlemsorganisationerna. Det interaktiva forskningsarbetet fokuserar specifikt på mellancheferens roll och hur deras ageranden möjliggör respektive begränsar förändringar i förhållande till kön. Deltagarnas ökade kunskaper och engagemang ger förutsättningar för att aktivt agera förändringsledare och initiera och implementera genusperspektivet inom de egna organisationerna.

Projektet förväntas ge resultat på många plan; bl a spridning av nya metoder och modeller för jämställdhetsarbete, visa på samband mellan jämställdhet och affärsnytta, fler kvinnliga entreprenörer och fler kvinnor i ledande position inom innovationssystemet.

*Projektmedarbetare:* Susanne Andersson, Centrum för genusstudier, Stockholms universitet, Eva Amundsdotter Luleå Tekniska universitet

*Samfinansiering och deltagande parter:* Medlemsföretag och organisationer ingående i Fiber Optic Valley samt ESF-rådet, Equal

*Webbplats:* [www.fiberopticvalley.com](http://www.fiberopticvalley.com)

## Design, genus och organisation

*Projektledare:* Magnus Mörck, Göteborgs universitet,  
*e-post:* [magnus.morck@cfk.gu.se](mailto:magnus.morck@cfk.gu.se)

Varumarknaden är full av bilder av stereotyp framställda kvinnor och män. Bakåtsträvande genuspolitik kan göras med hjälp av design och varor, men är det omvända möjligt? Projektet vill lyfta fram möjligheterna med att ge jämställdhetsarbete en ny dimension. Det handlar om varor att sälja med förtjänst, men som samtidigt blir ´inlägg´ eller kommentarer i jämställdhetsdebatten. Här ansluter vi till samtida tänkande kring varumärken. Till produkterna knyts berättelser om lust och nytta men också annorlunda bilder av genus. Olika företag är intresserade av att knyta an till jämställdhet på varierande sätt. Kan sådana produkter också påverka organisationen? Projektet undersöker olika företag i skilda format och med olika inriktning. Alla förenas av att ha designat produkter som haft något annorlunda att säga om genus genom att överskrida stereotyper. Syftet är att samla in och återföra denna kunskap till alla intresserade företag, engagerade i jämställdhetsarbete, designers, media och forskare.

Projektet vill utforska, problematisera och skapa debatt kring genus inom design och jämställdhet.

*Projektmedarbetare:* Marcus Jahnke, Magdalena Pettersson och Lena Hansson, Göteborgs universitet

*Samfinansiering och deltagande parter:* Göteborgs universitet (HDK och Handelshögskolan), varuproducerande företag, reklamföretag och Göteborgs stads näringslivsenhet BRG m fl.

*Webbplats:* [www.handels.gu.se](http://www.handels.gu.se)



# VINNOVAs publikationer

Juli 2009

För mer info eller för tidigare utgivna publikationer se [www.VINNOVA.SE](http://www.VINNOVA.SE)

## VINNOVA Analys

### VA 2009:

- 01 Svenska tekniker 1620 - 1920
- 02 Effekter av statligt stöd till fordonsforskning - Betydelsen av forskning och förnyelse för den svenska fordonsindustrins konkurrenskraft. *För kortversion på svenska respektive engelska se VA 2009:11 och VA 2009:12*
- 03 Evaluation of SIBED. Sweden - Israeli test bed program for IT applications. *Finns endast som PDF*
- 04 Swedish possibilities within Tissue Engineering and Regenerative Medicine
- 05 Sverige och FP7 - Rapportering av det svenska deltagandet i EUs sjunde ramprogram för forskning och teknisk utveckling. *Finns endast som PDF*
- 06 Hetast på marknaden - Solenergi kan bli en av världens största industrier
- 07 Var ligger horisonten? - Stor potential men stora utmaningar för vägkraften
- 08 Vindkraften tar fart - En strukturell revolution?
- 09 Mer raffinerade produkter - Vedbaserade bioraffinaderier höjer kilovärdet på trädet
- 10 Förnybara energikällor - Hela elmarknaden i förändring
- 11 Sammanfattning - Effekter av statligt stöd till fordonsforskning. *Kortversion av VA 2009:02, för engelsk kortversion se VA 2009:12*
- 12 Summary - Impact of Government Support to Automotive Research. *Engelsk kortversion av VA 2009:02, för svensk kortversion se VA 2009:11*
- 13 Singapore - Aiming to create the Biopolis of Asia
- 14 Fight the Crisis with Research and Innovation? Additional public investment in research and innovation for sustainable recovery from the crisis.
- 15 Life Science Research and Development in the United States of America - An overview from the federal perspective. *Finns endast som PDF*
- 16 Two of the "new" Sciences - Nanomedicine and Systems Biology in the United States. *Finns endast som PDF*
- 17 Priority-setting in the European Research Framework Programme

### VA 2008:

- 01 VINNOVAs Focus on Impact - A Joint Approach for Impact Logic Assessment, Monitoring, Evaluation and Impact Analysis
- 02 Svenska deltagande i EU:s sjätte ramprogram för forskning och teknisk utveckling. *Finns endast som PDF*
- 03 Nanotechnology in Sweden - an Innovation System Approach to an Emerging Area. *För svensk version se VA 2007:01*
- 04 The GSM Story - Effects of Research on Swedish Mobile Telephone Developments. *För kortversion på svenska respektive engelska se VA 2008:07 och VA 2008:06*
- 05 Effektanalys av "offentlig sädffinansiering" 1994 - 2004
- 06 Summary - The GSM Story - Effects of Research on Swedish Mobile Telephone Developments. *Kortversion av VA 2008:04, för kortversion på svenska se VA 2008:07.*
- 07 Sammanfattning - Historien om GSM - Effekter av forskning i svensk mobiltelefoniutveckling. *Kortversion av VA 2008:04, för engelsk kortversion se VA 2008:06*
- 08 Statlig och offentlig FoU-finansiering i Norden
- 09 Why is Danish life science thriving? A case study of the life science industry in Denmark
- 10 National and regional cluster profiles - Companies in biotechnology, pharmaceuticals and medical technology in Denmark in comparison with Sweden
- 11 Impacts of the Framework Programme in Sweden
- 12 A benchmarking study of the Swedish and British life science innovation systems. Comparison of policies and funding. *Finns endast som PDF*
- 13 Looking over the Shoulders of Giants - A study of the geography of big pharma R&D and manufacturing operations. *Finns endast som PDF*
- 14 Utvärdering av MERA-programmet

## VINNOVA Information

### VI 2009:

- 02 Forskning om chefskap. Presentation av projekten inom utlysningen Chefskap; förutsättningar, former och resultat. *För engelsk version se VI 2009:03*
  - 03 Research on the managerial tasks: condition, ways of working and results. *Finns endast som PDF. För svensk version se VI 2009:02*
  - 04 Högskolan utmaningar som motor för innovation och tillväxt - 24-25 september 2008
  - 05 VINNOVA news
  - 06 Årsredovisning 2008
  - 07 Innovationer för hållbar tillväxt. *För engelsk version se VI 2009:08*
  - 08 Innovations for sustainable Growth. *För svensk version se VI 2009:07*
  - 09 Forska&Väx
  - 10 Ungdomar utan utbildning - Tillväxtseminarium i Stockholm 4 mars 2009
  - 11 Cutting Edge - Swedish research for growth
- ### VI 2008:
- 01 Upptäck det innovativa Sverige.
  - 02 Forskningsprogrammet Framtidens personresor - Projektbeskrivningar
  - 03 Passenger Transport in the Future - Project Descriptions
  - 04 Vehicle ICT - Project Descriptions
  - 06 Årsredovisning 2007
  - 07 Innovationer och ledande forskning - VINNOVA 2007. *För engelsk version se VI 2008:08*
  - 08 Innovations and leading research - VINNOVA 2007. *För svensk version se VI 2008:07*
  - 09 Forskning och innovation för hållbar tillväxt
  - 10 Swedish Competence Research Centres - within the Transport Sector and funded by VINNOVA
  - 11 E-tjänster i offentlig verksamhet. *För engelsk version se VI 2006:18*
  - 12 VINN Excellence Center - Investing in competitive research milieus
  - 13 Relationships between R&D Investments, Innovation and Economic Growth - A Conference Summary
  - 14 Arbetslivsutveckling för global

konkurrenskraft

- 15 Innovationspolitik och tillväxt - En seminarierapport från Svenskt Näringsliv, IF Metall och VINNOVA
- 16 Den kompetenta arbetsplatsen - Forskning om kompetens i arbetsplatsens relationer. Programkatal
- 17 Nya möjligheter för små och medelstora företag - Rapport från VINNOVAs seminarium för småföretag 3 september 2008
- 18 "No wrong door" alla ingångar leder dig rätt! - Erbjudande från nationella aktörer till små och medelstora företag
- 19 Forskning om kvinnors företagande - Presentation av projektet. *För engelsk version se VI 2008:23*
- 20 MERA-programmet - Projektkatalog 2008
- 21 The MERA-program - Project Catalogue 2008
- 22 VINNVÄXT - A programme to get Sweden moving! Regional growth through dynamic innovation systems
- 23 Research on Women's Entrepreneurship - A presentation of the ten projects funded by the programme. *För svensk version se VI 2008:19*
- 24 Mobilitet, mobil kommunikation och bredband - Branschforskningsprogram för IT & telekom
- 25 The Future in clean Transport - Stockholm 2009

## VINNOVA Policy

### VP 2009:

- 01 TRANSAMS uppföljning av "Nationell strategi för transportrelaterad FUD" åren 2005 - 2007. Två uppföljningar - en för 2005 och en för 2006 - 2007. *Finns endast som PDF*
- 02 VINNOVAs internationella strategi - att främja hållbar tillväxt i Sverige genom internationellt forsknings- och innovationssamarbete

### VP 2008:

- 01 Forskning och innovation för hållbar tillväxt - VINNOVAs förslag till forsknings- & innovationsstrategi 2009-2012
- 02 Offentlig upphandling som drivkraft för innovation och förnyelse. *Finns endast som PDF. För engelsk version se VP 2007:03*

## VINNOVA Rapport

### VR 2009:

- 01 Affärsutveckling inom trämaufaktur och möbler - hur skapas effektivare värdekedjor? *Finns endast som PDF*
- 02 Användarna och datorerna - en historik 1960 - 1985
- 03 First Evaluation of the Berzelii Centra Programme and its centres EXSELENT, UCFB, Uppsala Berzelii & SBI Berzelii
- 04 Evaluation of SAFER - Vehicle and Traffic Safety Centre at Chalmers - a Centre of Excellence with financing from VINNOVA. *Finns endast som PDF*
- 05 Utvärdering av forskningsprogrammet SkeWood. *Finns endast som PDF*
- 06 Managing and Organizing for Innovation in Service Firms - A literature review with annotated bibliography. *Finns endast som PDF*
- 07 Den tjänstedominanta logiken - Innebörd och implikationer för policy.
- 08 Tjänster och relaterade begrepp - Innebörd och implikationer för policy.
- 09 Underlag för VINNOVAs satsningar inom transportsäkerhetsområdet. *Finns endast som PDF*
- 10 Utmaningar och kunskapsbehov - Om innovation, ledning och organisering i nio olika tjänsteföretag. *Finns endast som PDF*
- 11 De två kulturerna på Internet - En utmaning för företag, myndigheter och organisationer. Huvudrapport
- 12 Uppföljning av VINN NU-företag
- 13 Kartläggning av svensk FoU inom området IT och miljö - med fokus på teknikens indirekta och systemmässiga effekter. *Finns endast som PDF*
- 14 Forska&Väx - Hållbar tillväxt genom forskning och utveckling i Små- och Medelstora Företag
- 15 Tjänsteinnovationer för tillväxt
- 16 Behovet av genusperspektiv - om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet. Utvärdering. *Finns endast som PDF*
- 17 Ekonomisk omvandling och makrologistiska kostnader. *Finns endast som PDF*
- 18 En undersökning av innovativa företags syn på strategiskt utvecklingsarbete i spåret av lågkonjunkturen. *Finns endast som PDF*

### VR 2008:

- 01 Mot bättre vetande - nya vägar till kunskap på arbetsplatsen
- 02 Managing Open Innovation - Present Findings and Future Directions
- 03 Framtiden är öppen! Om problem och möjligheter med öppen källkod och öppet innehåll
- 04 First Evaluation of the Institute Excellence Centres Programme
- 05 Utvärdering av det Nationella Flygtekniska forskningsprogrammet - NFFP. Evaluation of the Swedish National Aeronautics Research Programme - NFFP
- 06 Utvärdering av Vehicle - Information and Communication Technology programmet - V-ICT
- 07 Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige
- 08 Politiken, offentlig verksamhet - en av tre parter i samverkan
- 09 Forsknings- och innovationspolitik i USA - Näringslivets fem roller
- 10 "Born to be wild" - 55+... eller hur förvandla en global demografisk förändring till ett svenskt styrke- och tillväxtområde?
- 11 DYNAMO 2 i halvtid - Rapport från VINNOVAs konferens på Ulfsunda slott 10 - 11 april 2008
- 12 VINNVÄXT II - Generalist and Specialist Evaluation of process and knowledge development 2004 - 2007
- 13 Svensk makrologistik - Sammansättning och kostnadsutveckling 1997 - 2005
- 14 Leading Companies in a Global Age - Managing the Swedish Way
- 15 Chefskapets former och resultat. Två kunskapsöversikter om arbetsplatsens ledarskap
- 16 NRA Security - Swedish industry proposal for a National Research Agenda for security
- 17 University strategies for knowledge transfer and commercialisation - An overview based on peer reviews at 24 Swedish universities 2006
- 18 Värda idéerna! - Trots många framgångsrika projekt inom vård och omsorg skapas inte varaktiga effekter. Varför förvaltas och utnyttjas inte idéerna?
- 19 Growth through Research and Development - what does the research literature say?
- 20 Sesam öppna dig! Forskarperspektiv på kvinnors företagande





VINNOVA är en statlig myndighet  
med uppgift att främja hållbar tillväxt  
genom finansiering av behovsmotiverad forskning  
och utveckling av effektiva innovationssystem.

---

VERKET FÖR INNOVATIONSSYSTEM – SWEDISH GOVERNMENTAL AGENCY FOR INNOVATION SYSTEMS

VINNOVA, SE-101 58 Stockholm, Sweden Besök/Office: Mäster Samuelsgatan 56  
Tel: +46 (0)8 473 3000 Fax: +46 (0)8 473 3005  
VINNOVA@VINNOVA.se www.VINNOVA.se