



SAMHÄLLSBYGGNAD STADSUTVECKLING



Inkluderande innovation i Vinnväxtmiljöer

Julia Jonasson Tolv, Jenny Lööf

RISE Rapport 2021:51

Inkluderande innovation i Vinnväxtmiljöer

Julia Jonasson Tolv, Jenny Lööf

Innehåll

Innehåll.....	2
1 Inledning	3
2 Bakgrund	5
2.1 I ett europeiskt sammanhang	6
2.2 Erfarenheter från Vetenskapsrådet	8
2.3 Bilden av vad innovation är - med hjälp av NOVA.....	9
2.4 Jämställt eller upplevt jämställt?	12
2.5 Vad är det vi mäter?	13
3 Nulägesanalys	14
3.1 Vilket intresse finns, hur ser kunskapsnivån och motivationen ut?	14
3.2 Var ligger ansvaret att driva frågorna?	16
3.3 Hur upplevs stödet idag och hur kan ett bättre stöd se ut och fungera?	19
4 Taktiker för ökad jämställdhet i Vinnväxt	21
5 Leverans	23
6 Slutsatser och sammanfattning.....	24
7 Referenser och bakgrundsmaterial	26
7.1 Litteratur:.....	26
7.2 Webbplatser, övrig media:	27

1 Inledning

Lanseringen av FN:s 17 globala hållbarhetsmål¹ år 2015 har i mångt och mycket förtydligat var hållbarhetsarbetet behöver fokuseras. Det har blivit tydligt att hållbarhet innebär mer än att minimera miljö- och klimatskadliga utsläpp. Sociala hållbarhetsaspekter som tillgång till god utbildning, mål fyra, och att främja fredliga samhällen med rättvisa institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer, mål 16, har på ett mer framträdande sätt än tidigare tagit plats i hållbarhetsdiskussionerna. När flera mål samverkar, stärker och främjar de varandra. Mål fem, som handlar om att uppnå jämställdhet och att främja kvinnors och flickors rätt till egenmakt är det hållbarhetsmål som projektet Inkluderade innovation i Vinnväxtmiljöerna fokuserar på.

I projektet Inkluderande Innovation i Vinnväxtmiljöer har vi undersökt jämställdhetsinsatser i Vinnväxtmiljöer och varför tidigare insatser på jämställdhetsintegrering inte har gett varaktiga resultat. För trots riktade insatser har VINNOVA kunnat konstatera att miljöerna haft svårt att integrera jämställda arbetssätt och metoder för inkludering fullt ut i sina verksamheter.

Ramverket för Vinnväxtprogrammet är formulerat som en tävling, där regioner kan få finansiering för långsiktiga innovationsinitiativ.² Initiativen ska fokusera på ett tillväxtområde där de har förutsättningar att nå internationell framgång. Genom att utveckla internationellt konkurrenskraftiga forsknings- och innovationsmiljöer inom specifika tillväxtområden ska programmet främja hållbar regional tillväxt. De vinnande initiativen får tio års finansiering, där målet är att de ska etableras som nationellt och internationellt starka och attraktiva innovationsmiljöer. Alla initiativ som finansieras ska i linje med Vinnovas uppdrag för jämställdhetsintegrering bidra till de jämställdhetspolitiska målen, vilket innebär att initiativet ska utvecklas så att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. ett jämställdhetsperspektiv i forskning och innovation, kan enligt Vinnova, utöver att bidra till ökad jämställdhet, också innebära ”mervärde i form av kompetens, innovationsförmåga och affärsmöjligheter”.³

Ett aktivt jämställdhetsarbete, konstaterar Vinnväxtmiljöerna själva,⁴ hänger ofta på en enskild individs engagemang och intresse. Det gör jämställdhetsarbetets långsiktighet osäker eftersom det skapar en situation där organisationens ansvar för att inkludera jämställdhetsarbetet i den dagliga verksamheten blir otydligt. I projektet har vi utgått från att detta, oftast omedvetna, undvikande av organisatoriskt ansvar beror på brister i det organisatoriska minnet och på att strukturer för lärande och inkorporerande av nya metoder och arbetssätt är underutnyttjade.

I projektet har vi därför haft som avsikt att identifiera var och hur det brister i organisatoriskt lärande och var stöttande insatser skulle kunna göra nytta. Genom att sätta ihop en utbildningsserie i form av ett antal workshoppar med både information och praktiskt utförande har vi skapat ett material som kan användas av

¹ <https://www.globalamalen.se/>

² <https://www.vinnova.se/m/vinnvaxt/>

³ <https://www.vinnova.se/m/vinnvaxt/om-vinnvaxt/>

⁴ I intervjuer för nulägesanalys till denna rapport.

Vinnväxtmiljöerna, med stöd för ett mer effektivt inkluderande av jämställdhet. Till detta utbildningspaket tillkommer även rapporten du nu läser, där vi för ett utförligare resonemang kring de erfarenheter som gjorts i projektet och som ligger till grund för utbildningsserien. Utbildningsserien är också utformad för att kunna kombineras med det innovationsstödjande utbildningar som utvecklats inom iHubs Sweden tillsammans med Vinnova, IVA Kungliga ingenjers- och vetenskapsakademien och RISE.

Utbildningsseriens upplägg bygger på metadesignramverket och sker i tre workshoppar enligt följande

Workshop 1: Produktnivå - att förstå den egna rollen, hur påverkas jag personligen och hur har jag möjlighet att påverka normer i min närhet. Hur kopplas normer till innovation?

Workshop 2: Systemnivå - Hur påverkas våra möjligheter av de normstyrda strukturer vi lever i? Hur kan vi använda strukturerna för att främja innovation?

Workshop 3: Paradigmnivå - Här utmanas föreställningar om vad som är möjligt och vi kontextualiserar Vinnväxtmiljön i förhållande till samhällets normsystem.

Det tillkommer introduktions- och avslutningsmaterial där planer för fortsatt arbete och uppföljning skapas lokalt för att kunna anpassas till varje Vinnväxtmiljöes kontextuella situation.

Under arbetets gång uttrycktes återkommande en önskan från Vinnväxtmiljöerna om tydligare vägledning och styrning i frågor som berör arbetet med mångfald och inkludering. Man höll med om behovet av utbildning och innovationsledningsstöd men underströk behovet av stöd i styrning och rapportering gentemot finansiären. Ansökningsmallar och rapporteringsmallar framhölls som en plats där finansiärer kan ta större ansvar, och jämställdhet och mångfaldsfrågor lyftas. Rätt använt kan ansöknings- och rapporteringsformulär hjälpa de sökande genom att "nudga"⁵ dem i en riktning där inkluderande innovation och jämställdhetsarbete redan från början kan vara en integrerad del i innovationsarbetet. Eftersom behovet uttrycktes tydligt och lyftes från många har vi valt att redovisa detta även om det ligger utanför det ursprungliga uppdraget.

Förtydligande: Vi har valt att i första hand använda oss av begreppet inkluderande innovation, snarare än jämställdhet. Detta gör vi eftersom inkluderande innovation tar ett bredare grepp och spänner över fler möjliga diskrimineringsgrunder än jämställdhet gör. När vi arbetar med inkluderande innovation kan vi arbeta med samtliga sju lagstadgade diskrimineringsgrunder, där jämställdhet också ingår. Det kan dock vara bra att börja sitt inkluderingsarbete med frågor som rör kön och genus då det oftare är möjligt att få tillgång till könsuppdelade data än exempelvis data uppdelad på etnisk bakgrund eller könsidentitet. Det allra viktigaste är dock att börja med någon fråga då inkluderingsarbete inom en aspekt leder till att det blir enklare att arbeta vidare med ytterligare inkluderingsaspekter.

⁵ Nudging handlar om att designa valsituationer så att det blir lätt att göra rätt. 2017 års Nobelpristagare i ekonomi Richard Thalers teori om "nudging" beskrivs t ex i detta reportage: <https://www.svt.se/nyheter/ekonomi/nudging-gor-det-latt-att-valja-ratt> hämtad 2020-11-05

2 Bakgrund

“Jämställdhet är en förutsättning för en hållbar samhällsutveckling och avgörande för innovationsförmågan. Hela befolkningens erfarenheter, kompetenser och kunskaper behövs för att till fullo utnyttja samhällets innovationspotential. De skattemedel som vi förvaltar ska i lika utsträckning komma både kvinnor och män tillgodo.” Så beskriver Vinnova varför myndigheten arbetar med jämställdhet och hur de ser det som en förutsättning för innovation. I Vinnovas instruktion från regeringen⁶, framgår det att myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet och främja jämställdhet vid fördelning av medel för forskning och innovation. Myndigheten ska också verka för att köns- och genusperspektiv inkluderas i de projekt som den finansierar, när det är tillämpligt. “För att göra det arbetar vi aktivt med jämställdhetsintegrering. Det innebär att all verksamhet i myndigheter ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv och att verksamheten ska utvecklas så att den bidrar till det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.”⁷

I rapporten *VINNVÄXT i halvtid - Reflektioner och lärdomar*⁸ från 2010, behandlar ett kapitel genusperspektiv. I rapporten konstateras liksom ovan att för att ”kunna bidra till programmets tillväxtmål är det viktigt att all tillgänglig kompetens tas tillvara, att företag, lärosäten och andra organisationer i initiativen ses som attraktiva arbetsplatser för båda könen och att de varor och tjänster som utvecklas är relevant utformade ur ett genusperspektiv. Att integrera genusperspektiv i verksamheten ingår som program mål i samtliga VINNOVAs program.”

De aktiviteter som ditintills gjorts för att främja integrering av genusperspektiv av initiativen ryms inom tre kategorier:

- 1) mätande och analyserande av hur det ser ut samt orsaker till detta,
- 2) försök att påverka situationen, dvs. förändra attityder och beteenden, samt
- 3) försök att integrera genusperspektiv i de applikationer man utvecklar inom fokusområdet.⁹

Rapportförfattarna konstaterar att det utifrån skriftlig lägesrapportering samt från intervjuer är tydligt att ”flera av initiativen är osäkra när det gäller vilka aktiviteter som är relevanta att initiera för att främja integrering av genusperspektiv. I en del fall frågar man sig fortfarande om man borde ha en roll i detta sammanhang och vilken rollen i

⁶ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/_sfs-2009-1101

⁷ <https://www.vinnova.se/m/jamstalld-innovation>

⁸ V I N N O V A R a p p o r t VR 2010:05 *VINNVÄXT i halvtid - Reflektioner och lärdomar*: Göran Andersson, Kristina Larsen & Anna Sandström - VINNOVA

⁹ Ib, s 25. Exempel från de tre kategorierna kan vara att samla information om och belysa hur könsfördelningen ser ut i aktiviteter och för beslutande organ, hos olika aktörer eller i initiativets verksamhet, att genomföra förändringar i könsfördelning i styrgrupper, projekt, marknadsföring etc., att lyfta fram förebilder, att etablera informella mötesplatser och nätverk, att erbjuda riktade utbildningar, t.ex. ledarskapsutbildning, erfarenhetsutbyte mellan Vinnväxtinitiativ och att medverka i forskningsprojekt om genusperspektiv.

sådana fall borde vara, medan andra ser vikten av detta men inte vet hur man ska gå tillväga.” Man skriver vidare att intervjuerna visar att Vinnväxtinitiativen generellt upplever en otydlighet från Vinnova gällande vilka förväntningar som finns på Vinnväxt att genomföra aktiviteter inom jämställdhetsintegrering. I lägesrapporteringen efterfrågar Vinnova information om könsfördelning i initiativens aktiviteter och organisering och vilka aktiviteter som bedrivs för att främja integrering av genusperspektiv. För en del initiativ begränsar aktiviteterna sig till att man håller reda på hur könsfördelningen ser ut i styrgrupper, projekt, marknadsföring etc. Andra initiativ arbetar med jämställdhet ur ett bredare och mer djupgående perspektiv.

I rapporten lyfts Fiber Optic Valley¹⁰ som ett initiativ som arbetat mycket aktivt med integrering av genusperspektiv, bland annat med ledarskapsutbildning. Även hur Triple Steelix har arbetat med jämställdhet, genom informella möten och nätverk, lyfts fram som ett gott exempel på hur initiativen kan arbeta med frågan. Det aktiva arbetet som Fiber Optic Valley, Triple Steelix och initiativet Innovation i Gränsland gör, syns också i att de har erhållit medel från Vinnovautlysningen Tillämpad genusforskning för starka forsknings- och innovationsmiljöer (TIGER).¹¹

Vinnova har identifierat svårigheter med att få till ett systematiskt arbete med jämställdhet i Vinnväxtmiljöerna. Våra intervjuer med Vinnväxtmiljöerna 2020 kommer att stärka och bekräfta bilden från *VINNVÄXT i halvtid 2010*. Mycket av det stöd som efterfrågades då önskas fortfarande ett decennium senare. Det som är otydligt för miljöerna då är fortfarande oklart och otydligt. Vi ska återkomma till detta.

2.1 I ett europeiskt sammanhang

Vinnväxtmiljöerna förutsätts kunna nå internationell framgång och skapa internationellt konkurrenskraftiga forsknings- och innovationsmiljöer inom sina respektive tillväxtområden. Vi har redan nämnt hur jämställdhet och inkludering är en del av FN:s 17 globala hållbarhetsmål. Men vilka krav och förväntningar kan Vinnväxtmiljöerna möta i europeiska forsknings och innovationssammanhang? Från EU:s forsknings- och innovationsdirektorat lyfts jämställdhetsintegrering och inkludering fram som medel för att öka innovationskraften i samhället och träffsäkerheten i forskningen. År 2011 etablerade EU-kommissionen expertgruppen ‘Innovation Through Gender’. Syftet var att göra en genomgång av området, att kunna erbjuda forskare praktiska metoder för genusanalyser och könsmissiga analyser, men också att utveckla ett bibliotek av fallstudier över hur kön- och genusanalyser leder till nya idéer och excellens inom forskning. I European Commission Gendered Innovations How Gender Analysis Contributes to Research¹² deltog över 60 experter från USA, Kanada och Europa. Rapporten lyfter fram konkreta exempel där en medveten behandling av könsskillnader förstärker forskningen och tar upp exempel från olika

¹⁰ Det tidigare Vinnväxtinitiativet Fiber Optic Valley kommunicerar inte längre under det namnet, men verksamheten finns kvar inom namnet Propell, www.propell.se, som är en regional innovationshub genom ett samarbete mellan RISE, Hudiksvalls kommun och Region Gävleborg. I rapporten benämns Vinnväxtinitiativet fortsatt vid namnet Fiber Optic Valley, men med hänvisning till Propell där det är relevant.

¹¹ Lorentzi, Ulrika, Från hantverksskilt till hästföretag, Genusperspektiv på innovation och jämställdhet. Vinnova VR 2009:20.

¹² Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research, European Union, Directorate General for Research & Innovation 2013 <https://op.europa.eu/s/pcEm>

forskningsfält. Rapporten pekar på hur integrering av kön och genus i forskningen stimulerar kreativitet genom att erbjuda nya perspektiv, ställa nya frågor och öppna nya forskningsämnen. 'Gendered innovations' leder alltså till:

- Ett ökat värde för forskning och teknik både genom säkerställande av kvalitet och excellens i resultat och genom ökad hållbarhet.
- Ett ökat värde för samhället genom att forskningen blir mer lyhörd för sociala behov.
- Ett ökat värde för näringslivet genom utveckling av nya idéer, patent och teknik.¹³

Rapporten uppdaterades år 2020,¹⁴ med förtydliganden och tillägg. Den ger fortsatt vägledning för forsknings- och utvecklingsprojekt, nu kopplat till ramprogrammet Horizon Europe och med det uttryckliga syftet att bidra till uppnåendet av FN: s globala mål.

I samband med programperioden Horizon Europe (2021–2027), gör EU-kommissionen ett omtag när det gäller jämställdhet och inkludering i forsknings- och innovationsprogrammen. Man konstaterar att det behövs förbättringar inom många områden och betonar särskilt behov av fler kvinnor som deltar i forsknings- och innovationsprogrammen och att genusperspektiv behöver integreras på ett bättre sätt i forsknings- och innovationsprojektens innehåll. Man efterfrågar också en högre andel deltagande från EU:s utvidgade länder i insatser för jämställdhet. Man vill också koppla jämställdhetspolitiken inom forskning och innovation till andra diskrimineringsgrunder som etnicitet, funktionshinder och sexuell läggning. Informationsmaterial kring den nya ansatsen betonar jämställdhet som en prioriterad princip som ska gå tvärs genom allt:

“With Horizon Europe, the Commission reaffirms its commitment to gender equality in research and innovation. The legal base sets gender equality as a crosscutting priority and introduces strengthened provisions. In particular, integrating the gender dimension into research and innovation content is a requirement. Gender equality plans will also gradually become part of the eligibility criteria for public bodies, research organisations and higher education establishments applying to the programme. Specific funding will be dedicated to gender and intersectional research, developing inclusive gender equality policies in support of the new European Research Area, and empowering women innovators. The goal is to improve the European research and innovation system, create gender-equal working environments where all talents can thrive and better integrate the gender dimension in projects to improve research quality as well as the relevance to society of the knowledge, technologies and innovations produced.”¹⁵

När Vinnväxtmiljöerna rör sig i den europeiska kontexten är det alltså detta de kommer att möta: högre krav i jämställdhetsarbetet, utbildande insatser kring inkluderande

¹³ Ib. s 7

¹⁴ Gendered Innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation European Commission Directorate-General for Research and Innovation 2020 <https://op.europa.eu/s/pcEn>

¹⁵ Gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe. Directorate-General for Research and Innovation (European Commission) 2021 <https://op.europa.eu/s/pcGE>

innovation, breddade perspektiv från jämställdhet till inkludering och intersektionalitet, jämställdhet som en genomgående princip med en tydlig koppling till hållbarhet och de globala målen.

2.2 Erfarenheter från Vetenskapsrådet

Forskningsfinansiären Vetenskapsrådet, som liksom Vinnova har fått i uppdrag att ”verka för att ett köns- och genusperspektiv inkluderas i den forskning som myndigheten finansierar, när det är tillämpligt”, har undersökt hur implementeringen genomfördes och hur den tillsatta uppdragsgruppen följde upp den. I rapporten *Uppföljning av Vetenskapsrådets implementering av köns- och genusperspektiv i forskningens innehåll*¹⁶ (2020) redovisas resultaten från undersökningen.

Rekommendationerna i rapporten handlar på ett övergripande plan om fortsatt utbildning, kommunikation, information och instruktioner samt uppföljning:

- Att också fortsatt utbilda Vetenskapsrådets personal om den nya instruktionen om köns- och genusperspektiv i forskningens innehåll.
- Att även fortsättningsvis informera och föra dialog med ledamöterna i beredningsgrupperna om implementeringen av köns- och genusperspektiv i forskningen, till exempel genom förberedande möten med inbjudna forskare som har erfarenhet av köns- och genusperspektiv inom det aktuella ämnesområdet.
- Att kontinuerligt utveckla informationen till de sökande på webbsidan.
- Att fortsätta med uppföljning, både kvantitativ och kvalitativ.¹⁷

Vetenskapsrådet har också gjort en internationell utblick och har funnit framgångsrika exempel bland annat från Kanada.¹⁸ Utifrån dessa exempel har Vetenskapsrådet genomfört en förändring av sitt ansökningsformulär. Nu kompletteras formuläret med en lista där sökande får svara ja eller nej på frågan om köns- och genusperspektiv är applicerbara i forskningsprojektet. De sökande får motivera sitt svar. Vetenskapsrådet konstaterar i rapporten att en framgångsfaktor när det gäller att verka för att genusperspektiv uppmärksammas, är att låta de sökande motivera såväl om de anser att genusperspektiv är tillämpligt som om de inte anser att det inte är tillämpligt. Som exempel tar rapporten upp att när Canadian Institutes of Health Research infört krav på att även de som svarat nej på frågan om köns- och genusperspektiv var relevant, måste motivera varför, valde många fler att tillämpa köns- och genusperspektiv i sin forskning – från 26 procent (2010) till 48 procent (2011).

De lärdomar som vi kan dra av Vetenskapsrådets implementering och rapport rör till exempel önskan om mer information och förtydliganden i allt från utlysningstexter till ansökningsformulär. Även de som svarar att de uppfattat instruktionerna kring ansökningsförfarandet som tydliga önskar mer information kring frågor rörande genus och jämställdhet och hur dessa har bäring på det aktuella forskningsprojektet.

¹⁶ Vetenskapsrådet, *Uppföljning av Vetenskapsrådets implementering av köns- och genusperspektiv i forskningens innehåll*, 2020

¹⁷ Ib, s 8.

¹⁸ Ib, s 16.

Exempelvis efterfrågas förtydliganden i form av vägledande frågor och exempel. Men vi ser också att en så enkel åtgärd som kravet på motiverande text från den sökande både kring hur köns och/eller genusaspekter är en del av projektet och hur genus och/eller kön inte är en del av projektet leder till en ökad förståelse och ökat användande av inkluderande innovationsaspekter.

2.3 Bilden av vad innovation är - med hjälp av NOVA

Med hjälp av det normkreativa metodmaterialet NOVA¹⁹, som tagits fram av Vinnova med hjälp av forskarna Mariana Alves Silva, Karin Ehrnberger, Marcus Jahnke och Åsa Wikberg Nilsson, ska det bli lättare att uppnå inkluderande innovationsprocesser för lösningar som bidrar till ett mer jämlikt samhälle. Normkreativa innovationer, säger NOVA, kan handla om allt ifrån mindre stereotypa produkter och tjänster till mer inkluderande miljöer och sociala sammanhang. Även om NOVA fokuserar på normer som diskriminerar, är innehållet och materialet användbart i alla innovationssammanhang. NOVA utgår från de sju diskrimineringsgrunderna som regleras i lag: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder och ger därmed användaren hjälp att utveckla lösningar, produkter och tjänster, som öppnar för mer inkludering och bättre anpassning till användarnas och/eller kundernas behov.

Vi tar här hjälp av ett av metodkorterna; 9: Robotar och rymdraketer, för att visa hur normer är närvarande vid vår syn på vad innovation är och vad synen på innovation gör med oss och vår förståelse för vad som är viktigt och värdefullt.

¹⁹ NOVA – Verktyg och metoder för normkreativ innovation Vinnova Rapport VR 2016:03 © Mariana Alves Silva, Karin Ehrnberger, Marcus Jahnke, Åsa Wikberg Nilsson

9
♠

ROBOTAR OCH RYMDRAKETER

Ordet innovation associeras fortfarande till teknik, trots att innovation står för så mycket mer idag, till exempel nya former för organisering, nya typer av tjänster och nya sociala lösningar. Oavsett område betonas alltid det nya som ideal – till och med som samhällsideal när innovation blivit så i ropet. Men vad riskerar att nedvärderas? De små förändringarna? De befintliga lösningarna?

Innovation bygger också att på det nya ska ägas och skyddas, till exempel med patent. Men ur ett normkritiskt perspektiv är det snarare viktigt att inkluderande lösningar sprids till så många som möjligt. På samma sätt kan betoningen på innovationers ekonomiska värde vara problemfyllt. Ett sådant värde behöver inte nödvändigtvis sammanfalla med ett samhällsvärde.

Det finns en föreställning om att nya idéer skapas av enskilda individer. Här spökar fortfarande romantikens föreställning om det manliga geniet med gudagiven skapandeförmåga. Tänk på bilden av glödlampan ovanför någons huvud som ska illustrera innovation, och på hur denna någon är en vit man. Även om någon så klart kan få en idé, dra en slutsats, så kommer den knappast som en blyxt från klar himmel, utan är en produkt av att verka i ett socialt sammanhang där det nya egentligen uppstår i samarbete mellan människor och inte i någon enskild persons huvud.

NORMER

♥
6

20

Innovation kan förstås som ett begrepp som färgas av föreställningar om manlighet snarare än mänsklighet och har kommit att starkt förknippas med teknik och teknikutveckling. Denna syn på teknik som en manlig sfär beskrivs också i boken *Vem tillhör tekniken? Kunskap och kön i teknikens värld*. Där står att teknik i sig har:

”...länge och självklart kodats som tillhörande en manlig domän. Maktgivande teknisk kunskap har reserverats för män. Dess innehåll och inriktningar har präglats av mäns prioriteringar och sätt att se på världen. Och många män har funnit en personlig identitet och gemenskap genom tekniken. Tills helt nyligen var det ganska självklart att det mest var pojkar som var hackers och pojkar som sökte sig till utbildningar med maskinteknik. Och ingen ifrågasatte att sjuksköterskan, som i intensivvården dagligen hanterade många tekniska apparater, sades ha ett vårdande yrke, medan chefsingenjören, som mest satt på sammanträden, sades ha ett tekniskt.”²¹

²⁰ Ib. NOVA, Normkort spader 9.

²¹ Berner, Boel (red) *Vem tillhör tekniken? Kunskap och kön i teknikens värld*, Lund: Arkiv, 2003, s 15.

Tekniska innovationer och lösningar tas dock inte fram i vakuum utan uppstår som svar på frågor som ställs i samhället, branscher och grupper. Med hjälp av de tekniska lösningarna och hjälpmedlen ska människans behov uppfyllas. När detta sker, att tekniken används för att uppfylla behov kallas det för teknologi.

Alla system är därför att betrakta som teknologier. Hur människor interagerar och de normsystem som byggs upp för att reglera interaktioner, är lika mycket teknologi, lika komplexa mänskliga skapelser som det mest intrikata tekniska system. I det sammanhanget kan det vara användbart att göra tydligt för alla inblandade att mänskligt byggda normsystem, även de som diskriminerar, också är att betrakta som teknologier.

Inkludering och jämställdhet är därför inte fristående från teknikutveckling utan en viktig del av den, på samma sätt som energihushållning och utsläppsfrågan är det. Ett sätt att skapa förståelse för hur alla dessa aspekter av teknikutvecklingen hänger ihop, är att integrera jämställdhetsarbete i hållbarhetsarbetet. Detta eftersom hållbarhetsarbete inte heller är fristående från kärnverksamheten, vilket också framhålls i FN:s globala mål.

Något vi kommit att märka i intervjuerna med Vinnväxtmiljöerna är att separata plånböcker för olika frågor skapar en situation där de olika frågorna konkurrerar med varandra - istället för att arbeta parallellt och synkroniserat mot ett gemensamt mål. Även i de mest framgångsrika av jämställdhetsåtgångarna från Vinnväxt ledde framgången till intern konkurrens eftersom jämställdhet och produktutveckling sågs som separata fält istället för sammankopplade metoder som kan användas för att nå ett gemensamt mål.

Bilden av vem som är innovatör, vad en innovation är och vem den är till för påverkar vilka lösningar vi tar fram och för vem. Att frågan är angelägen är ingen nyhet. I podden Innovation, som Vinnova producerar, säger Sophia Ivarsson, Vinnova, så här:

“Ser man till det svenska innovationssystemet så går ungefär 80 % av offentlig finansiering till män och mansdominerade sektorer, branscher, verksamheter, och det påverkar vilka lösningar som nyttiggörs i samhället, vilka lösningar som kommersialiseras och inte minst definitionen av vad är egentligen en innovation. Det styrs ju väldigt mycket då från en specifik målgrupp i Sverige.”²²

Eftersom vi har ett system som har svårt att identifiera innovationer som sker inom det sociotekniska området och som har lättare att identifiera innovationer inom ett traditionellt tekniskt område behöver vi arbeta systematiskt med att överbrygga obalansen. Ett sätt att hantera detta på kort sikt är att man inom de tekniktunga branscherna behöver arbeta med jämställdhet. Det behöver ske nu. Det är i det sammanhanget som den här rapporten vill bidra. Och ett mer långsiktigt sätt att hantera problematiken är att titta på vilka branscher det är som får innovationsstöd. Är det rätt branscher som får pengar, är det där pengarna ska satsas? Här har Vinnova möjligheten att på systemnivå kunna skapa långsiktig och varaktig förändring.

²² Sophia Ivarsson, Vinnova, Ur podden ”Innovation“, avsnitt 16, Vem uppfinnar världen och vad spelar det för roll? (2020) <https://www.vinnova.se/m/inspiration-for-innovation/innovation-en-podd-fran-vinnova/poddavsnitt-16-vem-uppfinnar-varlden-och-vad-spelar-det-for-roll/>

2.4 Jämställt eller upplevt jämställt?

Med utgångspunkt i en studie från Harvard Business School, genomförde Markedshøyskolen, Norge, tillsammans med Tankesmien Agenda ett experiment 2015.²³ Experimentet bekräftade den 15 år äldre studien från USA, och visade att samma livsberättelse och samma beteenden från en karriärist uppfattades väldigt olika beroende på om man läste karriäristen som man eller som kvinna. Både kvinnor och män uppfattar den kvinnliga karriäristen som mer streberaktig och som mindre önskvärd att ha en relation med som sträcker sig utanför det rent professionella. Hon ses som mindre lämplig som mentor, som mindre trevlig att ta en öl med, som en sämre förälder. Även om kvinnliga svarande var något mer nyanserade i sin bild på en kvinnlig karriärist var resultatet tydligt. Både män och kvinnor ger fördel till män och nackdel till kvinnor.

En liknande brittisk studie från 2020²⁴ bekräftar att fördomar kring kön på arbetsplatser hålls vid liv av dem som inte tror att könsdiskriminering existerar längre. Forskarna frågade sig om en numerärt jämställd arbetsplats innebar att fördomar skulle vara försvunna. Men två försök visade dem istället att även när kvinnor blev väl representerade inom ett fält som tidigare dominerats av män, så kvarstår fördomar (gender bias). Särskilt viktigt, pekar forskarna ut, är det faktum att de personer (oavsett kön) som är mest övertygade om att könsfördomar inte längre finns i deras yrkesgrupp, är de som har högst risk att faktiskt diskriminera och ha fördomar. "Importantly, those who thought bias was not happening in their field were the key drivers of it—a "high risk" group (including men and women) that, as shown, can be readily identified/assessed. Thus, as other professions make gains in women's representation, it is vital to recognize that discrimination can persist—perpetuated by those who think it is not happening."

Vad dessa studier visar oss, är att vi behöver bygga strukturer som fångar upp och justerar de olika förutsättningar som män och kvinnor har i arbetslivet. I NOVA-materialet²⁵ används en taktik - hävstången - för att göra just detta. Med hävstången skapas en positiv särbehandling för att justera diskriminerande beteenden. Det betyder i vårt aktuella fall att en extra tonvikt på exempelvis jämställdhet och integrering är nödvändigt för att kompensera för samhällets diskriminerande struktur.

I förlängningen innebär det också att vi behöver hitta sätt för att kompensera innovationsekosystemets betoning på tekniska innovationer och med hävstångens hjälp lyfta andra typer av innovationer, exempelvis social, organisatorisk och inkluderande. Det tekniska området lider som vi nämnde tidigare av en manlig överrepresentation i reella tal och en syn där manliga sektorer (exempelvis IT, automotive och industriteknik) får större del av innovationsfinansiering än kvinnliga sektorer

²³ Gaustad, Tarje; Raknes, Ketil *Menn som ikke liker karrierekvinner, Hovedresultater fra en eksperimentell undersøkelse*, Tankesmien Agenda, 2015

²⁴ Begeny, C. T. et al. "In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening". *Science Advances* 26 juni 2020.

²⁵ <https://www.vinnova.se/publikationer/nova---verktyg-och-metoder-for-normkreativ-innovation/>

(exempelvis tjänsteföretag, omsorg och utbildning). Och det gör att det blir extra viktigt att använda hävstångstaktiken för att utjämna orättvisor.

Här har Vinnova en särskild ställning där myndigheten faktiskt kan ”agera hävstång” och lyfta och föra fram annat än det gängse, det som är lite udda och ovanliga, det som vi behöver för att hantera komplexa frågor och tänka nytt, alltså det som bygger innovation.

2.5 Vad är det vi mäter?

Att räkna huvuden är viktigt. Statistik som visar könsfördelningen i projekt, i branscher, i företag behövs. Det är ett sätt att utvärdera och bedöma hur jämställdhetsinsatser fungerar. Men att räkna är inte det enda verktyget som finns till hands. Det finns värden som inte kan mätas på det sättet. Vad är till exempel utvecklingens resultat? Hur inkluderande har arbetet varit? Hur utmanande för samhällsnormer (som man vill bryta mot) har arbetet varit? Hur kan vi också uppmärksamma bra arbete som görs av förvisso enkönade grupper men där man använder ett inkluderande arbetssätt och får resultat som motverkar diskriminerande samhällsnormer?

Alltså - vi ska fortsätta att räkna, men vi ska också göra annat. Vi behöver jobba med normer, vi behöver jobba med att bjuda in och inkludera, och vi behöver jobba med att konstant ha med jämställdhet på agendan.

I *VINNVÄXT i halvtid* beskrevs hur de aktiviteter som ditintills gjorts för att främja integrering av genusperspektiv i initiativen ryms inom tre kategorier:

- 1) mätning och analys av hur det ser ut samt bakomliggande orsaker,
- 2) försök att påverka situationen, dvs. förändra attityder och beteenden, samt
- 3) försök att integrera genusperspektiv i de applikationer man utvecklade inom fokusområdet.

I Vinnväxtinitiativen finns alltså erfarenhet av att jobba med både de lättmätta och de svårsmätta aspekterna av inkludering och dessa erfarenheter ligger till grund för det utbildningsmaterial som vi tagit fram i projektet. Vi ser även att denna erfarenhet är något som Vinnväxtprogrammet kan använda för att bygga lärande mellan de olika initiativen. När vi nu går vidare till nulägesanalys kommer vi fördjupa oss i dessa frågor.

3 Nulägesanalys

För att skapa en bild av vilket behov av stöd som finns i Vinnväxtmiljöerna när det gäller inkluderande innovation och jämställdhet har ett antal intervjuer genomförts, som utgör grunden till denna nulägesanalys. Frågorna har rört motivation och intresse, vilket stöd som finns i dag och vilket slags stöd som efterfrågas, men också om de intervjuade upplever att det finns förväntningar och krav som ställs på Vinnväxtmiljön att arbeta med. Intervjuerna, med medverkande²⁶ i fem befintliga och tidigare miljöer, har kompletterats med skriftligt material och rapporter och studier från tidigare miljöer.

Till nulägesanalysen har också fogats intervjuer med experter²⁷ som kunnat ge värdefulla perspektiv. Intervjupersonerna har olika grad av erfarenhet av arbete med jämställdhet och inkludering, och har olika roller i de olika miljöerna.

3.1 Vilket intresse finns, hur ser kunskapsnivån och motivationen ut?

Genom intervjuerna framträder bilden av en skiftande kunskapsnivå gällande jämställdhet och inkluderingsfrågor. På ett generellt plan finns intresse för frågorna, men det intresset är både av positiv och negativ art. Intervjupersonerna har olika erfarenheter av hur frågorna har hanterats, och hur pass öppet de har kunnat diskuteras. I vissa fall har det snarast handlat om motstånd, som intervjupersonerna förklarar stammar ur en rädsla hos individen.

Exempel på hur de intervjuade beskrev jämställdhet i sina respektive Vinnväxtinitiativ är:

“[Vinnväxtmiljön] är, sett till antal huvuden, en jämställd organisation (fördelning kvinnor/män), men i verkligheten är det så att alla projektledare är män, kvinnor har andra roller, inom ekonomi och administration. Man märker också vilka som tar plats, det syns på frukostmöten etc.”

“På [Vinnväxtmiljön] fanns det /.../ ett motstånd. Det var jättemycket motstånd där. Det var dels från företagsledare inom klustret, som snarare tyckte att man visst behövde jobba med att dra till sig unga tjejer, men "branschen hade inga problem med jämställdhet". Det var skolans fel osv. Att titta på hur attraktiv man är som arbetsgivare fanns det ett motstånd mot. Det handlar säkert om osäkerhet från klusterledaren tror jag, att man är rädd för de här frågorna.”

²⁶ Vi har intervjuat representanter från Vinnväxtmiljöerna Fiber Optic Valley, Urban Magma, Paper Province, Compare samt Smart Housing Småland.

²⁷ Utöver våra intervjuade Vinnväxtrepresentanter har vi även pratat med en sakkunnig från en barnrättsorganisation som arbetar med rättighetsfrågor, inkludering och maktfrågor samt en processledare inom inkluderande arbetsplatser och mångfald.

“Motivation? Både och. Projektledarna får en kick varje gång det är ett event eller liknande, säger att "vi måste ha mer såna här nya perspektiv". Det blir punktinsatser, men sen kanske det inte blir så mycket mer än så. Men det måste väl börja någonstans.”

I en miljö har en inkluderande ledarskapsatsning genomförts, som mest berörde jämställdhet. “Det var en vald strategi - utifrån tanken att man också ser andra saker när man tittar på jämställdhet. Men ledningen för klustret tyckte det var för mycket fokus på jämställdhet, att man hellre skulle jobba med mångfald. Dessa två ställdes mot varandra och det fanns ett motstånd hela tiden. Tanken var att också klusterledningen skulle gå utbildningen på inkluderande ledarskap, men de deltog inte aktivt i utbildningen.”

Inom ett initiativ fick ett framgångsrikt jämställdhetsarbete mycket uppmärksamhet, vilket skapade konflikter inom organisationen. Även om intresset och engagemanget var högt var motivationen att jobba med normer och jämställdhet lågt.

Arbetet med jämställdhetsaspekter drevs parallellt med det ordinarie projektarbetet, men i två olika spår, som två olika grupper. Jämställdhetsarbetet gick så bra att det skapade uppmärksamhet runt om i regionen och även fångades upp i riksmidia. Även om det ordinarie projektarbetet också gjordes bra, så hade det lägre nyhetsvärde och fick inte lika stor uppmärksamhet. Det skapade en intern konflikt där jämställdhet och teknikutveckling ställdes mot varandra:

“[jämställdhet] ... är ett arbete som alltid varit beroende av eldsjälarna som drivit arbetet och sökt medel för att kunna göra insatser. Under en period sågs det framgångsrika arbetet hos företagen som ett hot av klusterledningen för att vi till exempel fick mer publicitet för genusprojekten än vi fick för "kärnverksamheten" dvs forskningsprojekt inom vårt fält.”

Organisationen har lärt sig av konflikterna och driver idag i stället jämställdhetsarbetet inifrån klustret och ut. För det aktuella projektet var det en nyckel för att kunna fortsätta med det framgångsrika arbetet att länka samman insatser och inte ställa dem emot varandra. “Idag ser vi arbetet som en integrerad del i allt vi gör och det går även lättare att få företag att vilja arbeta med jämställdhet, mångfald och normkritik kopplat till innovation och kompetensförsörjning utifrån att det är en del av hållbarhetsarbetet. Ska företagen vara socialt hållbara och konkurrenskraftiga måste de jobba med sin arbetsplatskultur osv.”

När forskarna Anna Stevenson och Caroline Wigren-Kristoferson från Sten K Johanson Center for Entrepreneurship vid Lunds universitet initierade ett arbete kopplat till genus som ett följeforskningsnedslag vid Vinnväxt-miljön Urban Magma, fann de att respondenterna (ur Vinnväxtmiljöns processledning och ledningsgrupp) hade ett tudelat synsätt på genus. I Urban Magma och genus – en sammanställning våren 2015 skriver forskarna: “Samtliga respondenter ansåg att genus- och mångfaldsperspektiv på något vis är viktigt i arbetet med Urban Magma. Mångfald beskrevs som grundläggande för framgång, då det skapar dynamik som leder till fler idéer. Man menade också att genus och mångfald är viktigt då Urban Magma har en samhällsnära inriktning, och slutanvändarnas intressen måste tas i beaktning.” Samtidigt hade de tillfrågade svårt “att förtydliga sin syn på genus och merparten svarade fåordigt att genus är kön.” Det uttrycktes viss förvirring över begreppet genus, och det efterfrågades mer dialog om definitionen. Några “betonade att det saknas redskap för att kunna jobba med dessa

frågor och att det därför finns ett behov av extern hjälp”. Merparten av de tillfrågade menade att man hittills inte tagit hänsyn till genus- och mångfaldsfrågor i arbetet med Urban Magma.

I avsikt att engagera och skapa intresse har man i tidigare jämställdhetsinsatser haft särskilt tydlig framgång med väldigt intensiv kommunikation och PR, som tillåtit sticka ut för att få effekt. Det ”provocerade oerhört men gav uppmärksamhet och skapade dialog med företagen”.

När vi sammanställer resultatet från intervjuer och textstudier kan vi se några områden där det är särskilt angeläget att intensifiera arbetet med att skapa goda förutsättningar för jämställdhet och inkludering. **Vi föreslår därför:**

- Integrera jämställdheten för större harmoni i projekten. Här ser vi att Vinnova som finansiär har stora möjligheter att sätta ramen och skapa utrymme för olika delar av verksamheten att verka tillsammans, att inte slåss om resurser.
- Förtydliga och utveckla bilden av vad uppdraget är. Vi ser goda möjligheter att påverka den gängse bilden av vad teknologi är, och hur det innebär både branschutveckling, teknologiutveckling och samhällsutveckling. Likaså bilden av vad innovation är behöver förtydligas och förstärkas.
- Lyft ansvaret från den enskilda individen. Med ett ramverk från Vinnova som tydliggör vad teknologi och innovation är lyfts ansvaret från den enskilda personen som annars behöver driva jämställdhetsfrågan i ett projekt som inte ser att det är en aspekt i teknologiutvecklingen.

3.2 Var ligger ansvaret att driva frågorna?

En av de bakomliggande orsakerna till den här studien och rapporten är att Vinnova identifierat svårigheter med att få till ett systematiskt arbete med jämställdhet i Vinnväxtmiljöerna. Jämställdhet och inkludering hamnar bara i fokus när det ställs yttre krav och när det är dags att rapportera. De intervjuer vi har genomfört bekräftar i mycket denna bild. Vinnväxtmiljöerna i vår granskning visar ett tydligt intresse för att på något sätt hantera och integrera frågor kring jämställdhet. Men, återkommande är att det finns behov i många sammanhang av att som miljö/kluster kunna visa att det gynnar innovationsprocessen att ha med dessa frågor. Det uttrycks också ett behov av att kunna försvara, både internt och externt, att jämställdhetsarbete faktiskt gör nytta. Likaså behöver man försvara varför det läggs resurser på något som inte uppfattas som teknikrelaterat.

Det är tydligt att arbete med jämställdhet har kommit att bli en personberoende fråga. Vid klustrens start är all utveckling klustrets ansvar. Jämställdhets som en del av teknologiutveckling är klustrets ansvar. Men efterhand kommer jämställdhetsarbetet att hamna på en person, som ensam får driva och bära frågan. Personberoendet, och att frågan är såpass intressebunden, får också till följd att stödprocesser för jämställdhetsintegrering och inkluderande ledarskap varierar väldigt mellan initiativen.

I ett av de projekt som har haft mest framgång med att integrera jämställdhet i miljöerna, identifierade man genom aktionsforskning en särskild fördelningsmakt.²⁸ Det innebär att "chefer har makten att fördela vem som gör vad och på så vis kan bidra till jämställdhet genom att fördela makt på nya sätt". Med större kunskap om jämställdhet kan cheferna aktivt använda sin fördelningsmakt för att uppnå mer inkluderande resultat. Det krävde mycket arbete att komma dit, bland annat arbetade man intensivt med förankring i ledningsgrupperna till de företag som deltog, och med en separat utbildningsdag för ledningsgrupper. "I analyserna vi gjort i efterhand har det även konstaterats att det bästa är om VD/högsta chef deltar och driver förändringsarbetet för att det ska bli långsiktigt hållbart."

Önskan om att ansvar för inkludering och jämställdhet ska ligga på en central och hög nivå är ett återkommande tema som uttrycks av de olika Vinnväxtinitiativen.

Exempel på hur de intervjuade beskrev ansvarsfrågan i sina respektive Vinnväxtinitiativ är:

"Det är mycket beroende på vem som är projektledare hur viktigt frågan ses".

"...men det är jätteviktigt att det är hos processledaren eller VD för Vinnväxtmiljön - frågan måste ligga där - ägarskapet. Det måste finnas i processledarens arbetsbeskrivning att hantera de här frågorna och vara ytterst ansvarig, annars kommer det fallera. Det är som i andra projekt att såna här frågor måste ägas av den högst ansvarige."

"Det finns en uttalad strategi om var ansvaret ska ligga men sen gör man inte så. Det var till exempel tänkt att styrelse och ledning skulle gå utbildning i inkluderat ledarskap men det blev inte prioriterat. Jag tror att det vore bra om Vinnova var med på ett möte per år, och säger hur det ska vara att jobba med de här frågorna: att ni är ansvariga för de här frågorna. "

"Jag tycker att i en ledningsgrupp där man ska identifiera utmaningar och lösningar, jag tycker att det hör hemma där. Om man tänker sig att det också finns en styrgrupp över, så kan man säga att även där bör frågan finnas med på agendan - på vilka grunder tar du de här besluten? Inom [denna Vinnväxtmiljö] har det ju varit jätteviktiga frågor om försörjning till städer osv, och jag tycker absolut att det hör hemma i båda de instanserna. Sen kan man fråga sig om styrgruppen kan ta på sig den frågan. Jag säger ja, om man kan motivera det med bra underlag: att processen gynnas av detta, att man blir mer fokuserad osv."

"Det kan finnas en poäng i att dela ut ansvaret, att deltagarna skickas på gemensamma utbildningar för Vinnväxtmiljöer. De flesta i klustren är ju män, för att man stöttar mansdominerade branscher och för att mansdominerade branscher är starka. Tittar man vilka som jobbar i ledande position inom klustret så är det män, och skickar man dem på kurs så ser de saker som de innan inte tänkt på. På [en utbildning] hade vi bland annat med många från verkstadsindustrin som hade en superhård jargong. De hade innan utbildningen till och med svårt att få anställda att gå från en svarv till en annan, för att det var svårt att få dem att byta linje. Att helt plötsligt börja prata inkludering och jämställdhet har varit jättestort steg men de har nu anställt kvinnor

²⁸ *Mellanchefen : en maktpotential* / Susanne Andersson, Eva Amundsdotter, Maria Svensson. Publicerad: Hudiksvall : Fiber Optic Valley, 2009

och har även börjat ta in nyanlända. Vi ska förändra i grunden, då måste vi utbilda ledarna.”

I intervjuerna återkommer önskemål om tydlighet från finansiären, om vilka krav som finns och vad man som Vinnväxt-initiativ förväntas göra i fråga om jämställdhetsarbete. Bland de intervjuade personerna har det också upplevts som otydligt i vissa fall, och som en icke-fråga i andra, var någonstans i organisering och arbetssätt hos ett Vinnväxt-initiativ som jämställdhet och inkludering hör hemma.

“Jag kan inte påminna mig att vi rapporterade in sådant, kring klustren. Frågan vattnas ur när man kommer längre fram i processen. Det är nog den otydliga rollfördelningen som gör det och finansiären borde kunna ta ett större ansvar när de ger ut pengar. Jag tror att det behövs tydligare kriterier och krav på Vinnväxt - att frågan måste leva genom hela systemet. Att samma krav ställs på pengarna som lever vidare. Det behövs både för klusterorganisationerna och för företagen som är med.”

“Det finns ju krav från alla finansiärer idag, på att man ska jobba med jämställdhet, och det finns olika påtryckningar. Region X är väldigt PÅ sina projekt att medlemmarna ska komma på utbildningsdagar, t ex. Man lyfter verkligen frågan: “hur jobbar ni med jämställdhet?” Men är det NOG? Ger det effekt? Vinnova behöver följa upp mer än idag! “

“Det var väl så naturligt, vi pratade aldrig om det, jo att processledaren skulle dra det vidare men det bestämdes väldigt lite där [i Vinnväxtinitiativet]. Man jobbade lite vind för våg.”

“Alla Vinnväxtkluster har arbetat på olika sätt, vi har fokuserat på ledarskap och organisation hos företagen och på att arbeta med kulturförändringar och inte bara på kvantitet, att bara mäta antal huvuden och jobba med det.”

När vi sammanställer resultatet från intervjuer och textstudier kan vi se några områden där det är särskilt angeläget att intensifiera arbetet med att skapa goda förutsättningar för jämställdhet och inkludering. **Vi föreslår därför:**

- Vänd på det! Att jämställdhet och inkludering bara hamnar i fokus när det ställs yttre krav och när det är dags att rapportera ger å ena sidan indikationer på en omogen organisation men å andra sidan visar det vilka möjligheter det finns att påverka just genom den yttre kravbilden.
- Tydliggör i ännu högre grad vilka förväntningar som finns från Vinnova på en Vinnväxtmiljö, och var i organisationen kunskap och ledarskap i frågor som rör jämställdhet och inkludering bör finnas (centralt i ledningen/över hela organisationen/också hos klustrets medlemmar/hos enskilda eldsjälar?). Tydligare krav innebär inte tyngre börda, tvärtom.
- Komplettera en ökad kravbild och rapportering med stöd genom utbildning, kontaktperson och information på webbplats.
- Ta reda på vilka kompetenser klusterledningen besitter. Teknisk kompetens och organisatorisk kompetens bör inte ställas mot varandra. Båda kompetenserna bör finnas representerade och kunna fungera tillsammans. Först då kan vi ha en samsyn till vad teknik är och vad den ska uppnå.

3.3 Hur upplevs stödet idag och hur kan ett bättre stöd se ut och fungera?

Generellt ser vi ett stort behov av stöd för inkluderande innovation till Vinnväxtmiljöerna. Vi möter ett positivt intresse hos intervjupersonerna, men med eftertryck uttrycks önskemål om mer tydlighet kring krav, att få ta del av ett strukturerat stödmaterial, och hjälp och förtydligande av på vilket sätt jämställdhet är innovationsdrivande. Här finns stor utvecklingspotential och vi ser att relativt små förändringar i kunskap och beteende kan ge stora och långsiktiga effekter.

Återkommande i intervjumaterialet, är synpunkten att en tydligare kravbild från finansören skulle underlätta för miljöerna. Finansören Vinnova kan hjälpa initiativen att lyfta frågorna, genom att ha med tydliga frågeställningar i alla led.

Exempel på hur de intervjuade beskrev frågan om befintligt stöd och behov av stöd i de respektive Vinnväxtinitiativen är:

“Jag tror ju att man som alltid i starten av projekt, med okända människor ska komma överens om vad det är för attityder vi ska ha, hur vi hanterar konflikter osv, då kan man senare alltid hänvisa till det kontraktet. Där kan man ju ta in jämställdhet så det finns med initialt. Jag tror att det är bra att det ska ingå som ett krav, att man har ett antal “bocka av”: ekonomi, styrgrupp och hur processen framåt ska se ut. Involvera slutmottagarna tidigt också, hur de förväntas ta emot resultatet.”

“Vinnova ställer olika krav men har inget stöd och heller inga krav på uppföljning eller rapportering. Tillväxtverket ERUF har, man får välja olika hållbarhetsaspekter, vi valde jämställdhet och mångfald. När man får sätta upp mål i ansökan, då måste jag ju följa det också. Man skriver sen i lägesrapporter, det är kanske inte någon speciell rapportering men det finns ju ändå där och Tillväxtverket tycker det är väldigt viktigt. De har nog jobbat med det mer än Vinnova har. De är på.”

“Att rapportera i portalen, det är ju lätt. Man kan ju se till att styrgruppen måste vara inkluderande, och vara utbildade i de här frågorna.”

“Mycket ligger i hur man riggar ett projekt, där kan finansören visa mer intresse, och kräva återkoppling. Det finns mycket att jobba med, och digitalt material är alltid bra. Skulle önska fler korta filmer. I ett sammanhang finns en webbplats med en toolbox, med videosnuttar, från några som intervjuats som ger lite tips och trix, med länkar osv, och det kan byggas på hur mycket som helst. Det är ju ett sätt att ge sina företag stöd, en digital toolbox. Jag tror ju att klustren i större utsträckning borde anställa kompetensen, innovationsledare med genuskompetens, man hyr in konsulter idag men borde anställa. Det kanske kan vara ett krav från Vinnova? Att jobba inkluderande och med jämställdhet specifikt är ju världens bästa verktyg för innovation, det tycker jag att många missar. Man måste vända på det.”

Ett förslag som kommer upp utifrån positiva erfarenheter är att ha med en följeforskare, en extern person, som har en annan möjlighet att peka på mindre bra saker i struktur och organisation, på alla nivåer. Någon som inte står i beroendeställning. Det finns en frihet och ett oberoende hos följeforskaren, som inte den anställda har. I NOVA-materialet finns rollen ”JOKERN” som fyller den

funktionen. När någon uttrycker kritik mot det som majoriteten tycks vara enade kring kan det kännas obekvämt. "Men normkreativ innovation kräver att vi klarar av att hantera kritik som skakar om. Vi behöver ifrågasätta det vi tar för givet, om och om igen. Det är en nödvändig del av processen som stödjer projektets innovationspotential". Det är svårt att vara den personen som utmanar, det kräver antingen att man är väldigt stark eller att det är inkluderat och tydligt i ens roll. Där kan en följeforskare ha tydligare mandat att ställa besvärliga frågor, än ordinarie projektmedlemmar.

"Att ha med en följeforskare är ett sådant krav [från finansiären] som kan vara bra: någon som kan bevaka de frågorna och påpeka att processen vinner på det, och att det kan göra skillnad."

Ett handfast och praktiskt utbildningsmaterial vore önskvärt, enligt intervjupersonerna. De hade gärna sett att det fanns lättillgänglig information på en webbplats.

"Bäst vore om det finns material och stöd och så för nya Vinnväxt-miljöer, att man har någon sån workshop i början, om Vinnova kunde erbjuda det i uppstartspaketet, på samma sätt som att de borde ha nån slags processledarutbildning."

"Om man börjar med ansökningsprocessen, hade jag önskat en webbplats med information, tydligt och lätt att hitta. Jag hade gärna sett tre workshops som kommer en gång i månaden med hemläxa, eller under första året, som en del i uppstartsarbetet. Miljöerna har ju sina ERFA-träffar, finansiären borde kunna ställa som krav på en Vinnväxt-miljö att de ska vara med där. Jag tycker att processledaren ska vara med, men det är bra om också andra kommer. Om det [frågorna] är med i ansökan, och i alla rapporter, så kommer det efter några år komma mer naturligt."

"Om man inte har med det på agendan, att förstå hur processen går framåt, så faller motivationen efterhand. Det måste vara med på agendan. Man är så pressad av sakfrågorna. Hade man istället haft en lärande process, så hade det kommit in naturligt."

"Om man tar ett gemensamt ansvar för processen tror jag att man skulle kunna göra dem mer engagerade, att ta med processfrågorna, jämlikhet eller vad det kan vara, i lärande och utveckling, det skulle kunna vara en stor vinst."

När vi sammanställer resultatet från intervjuer och textstudier kan vi se några områden där det är särskilt angeläget att intensifiera arbetet med att skapa goda förutsättningar för jämställdhet och inkludering. **Vi föreslår därför:**

- Kila in inkluderande innovation på agendan, genom att ha med det i rapporteringssystemet.
- Länka jämställdheten tydligt till hållbarhet i alla led.
- Stötta Vinnväxtinitiativen med utbildning, samt stödperson/mentor och coachning.
- Använd följeforskarnas särställning där det går.
- Tillsätt en obligatorisk chefsutbildning alternativt coachning/mentorskap för ledare, inom inkluderande innovation.

- Utveckla och vägled initiativen med tydlighet, stöd och instruktioner på webbplats.
- Uppmuntra och stötta lärande nätverk. Goda exempel finns t ex hos Fiber Optic Valley.

4 Taktiker för ökad jämställdhet i Vinnväxt

Utifrån nulägesanalys och intervjuer har vi tagit fram förslag på några övergripande taktiker för att förbättra arbetet med jämställdhet och inkludering: ett utvecklat rapporteringssystem, utbildning samt kamouflagenätet. Dessa hänger ihop med förslagen under kapitel 3.

Taktik 1: Ett utvecklat rapporteringssystem.

De krav som ställs på återrapportering från finansiären ses som lägsta acceptabla nivå att nå upp till. Genom att finansiären justerar i sitt rapporteringssystem hjälper finansiären Vinnväxtmiljön att sätta den lägsta acceptabla nivån på exempelvis jämställdhets-integrering och uppföljning av inkluderingsarbetet. Detta eftersom det som inte mäts tenderar att inte bli av eller att nedprioriteras.

Angeläget är att rapportering om jämställdhets- och inkluderingsarbete görs i samma system/gränssnitt som den tekniska och ekonomiska utvecklingen. Att rapporteringen sker på samma ställe, oavsett inriktning, och att all rapportering ges samma tyngd gör det lättare för Vinnväxt-miljön att fokusera på samtliga utvecklingsområden.

Detta kommer leda till:

- Acceptans i organisationen för jämställdhets- och inkluderingsarbetet (ställs frågan så ökar den upplevda angelägenheten om att arbeta med ämnet).
- Legitimering (Vinnväxt-miljön måste jobba med detta, för att kunna svara på frågan i rapporteringssystemet och därmed få tillgång till finansiering).
- Koherens (samsyn inom miljön, att frågan är viktig och relevant på alla nivåer).

Att mäta skapar möjlighet till utveckling. Genom att lägga till indikatorer för mätning och uppföljning som är viktiga för varje enskild Vinnväxt-miljö skapas möjlighet att följa utvecklingen inom miljön på faktorer utöver de som krävs i rapporteringen tillbaka till VINNOVA. När respektive miljö utvärderar från start skapas möjlighet att arbeta evidensbaserat och använda kunskap från det egna området.

Taktik 2: Utbildning

I denna studie har vi sett hur viktigt det är med förståelse för inkluderingsarbetet hela vägen upp i ledningen. När ledningen och organisationen inte är överens om hur viktigt det är skapar det onödiga konflikter som bromsar den teknologiska

utvecklingen, när teknik och inkludering ställs mot varandra. För att kunna säkerställa en positiv utveckling är utbildning ett bra verktyg. Utbildningen bygger gemensam förståelse för hur man kan jobba med inkludering och jämställdhet på ett praktiskt plan, men också varför det är viktigt. Utbildning kan exempelvis utgöras av den utbildningsserie som tagits fram i samband med denna rapport, men kan också kompletteras med mentorskap och/eller coachning. Erfarenheter från Vinnväxtmiljöerna visar att användande av följeforskning är en bra metod som bidrar till den utbildande insatsen.

Taktik 3: Kamouflagenätet

Kamouflagenätet, är en beprövad NOVA-taktik,²⁹ som handlar om att gömma nytt och utmanande i gammalt och välbekant. Alltså att utnyttja nuvarande förutsättningar för att maximera ett förändringsarbete. Kamouflagenätet är på inget sätt knutet till ett särskilt tema eller fråga utan är en taktik som kan användas inom alla områden. Några exempel:

- “Formuläret” - att ställa vad som kan uppfattas som utmanande frågor, i det här fallet redovisning av jämställdhetsarbetet, på samma sätt som frågor om ekonomiredovisning, redovisning av tekniska framsteg etc.
- “Följeforskaren” - har lyfts som ett gott exempel i våra intervjuer. Fördelar med en engagerad följeforskare är att hen har en extern, fri och oberoende position, att hen kan nå och interagera med flera nivåer inom miljön, och med ett diskuterande tilltal lyfta frågor som kan vara känsliga för andra att ta upp. Därför kan följeforskaren bidra till att belysa sammanhang som behöver komma i dagen. Nackdelar är just att hen är extern och kan sakna mandat internt. Följeforskaren har heller inte alltid ett eget behov av att Vinnväxt-miljön utvecklas. Positionen kan också kan vara extremt slitsam.
- “Bredda kompetens” - på detta sätt kan till exempel en konferens som samlar ett Vinnväxtkluster gå under temat Rekrytering och framtida kompetensbehov snarare än under Mångfald, jämställdhet och framtid, även om innehållet är detsamma.

²⁹ NOVA, Taktikkort klöver 7, KAMOUFLAGENÄTET.

5 Leverans

Leveransen består av:

1. Rapport Inkluderande innovation i Vinnväxt-miljöer, med bakgrund, nulägesanalys, slutsatser och förslag på taktiker och förbättringspunkter.
2. Prototyp av modulär utbildningssatsning, uppbyggd kring metadesignramverket,
 - a. Workshop 1, jag/produkt-nivå
 - b. Workshop 2, vi/systemnivå
 - c. Workshop 3, alla/paradignivå
 - i. Bilagor/arbetsmaterial till workshop 3.
3. Guide Innovationsstöd för mer inkluderande Vinnväxt - vägledning till Workshop 1-3.

Prototyp och guide är utformade för att kunna användas parallellt med Ihubs innovationsstödsutbildningar.

6 Slutsatser och sammanfattning

I projektet Inkluderande innovation i Vinnväxtmiljöer har vi genom intervjuer och materialstudier undersökt varför tidigare satsningar på jämställdhetsintegrering inte har gett varaktiga resultat. Vi har funnit:

- Att jämställdhetsarbetet är alltför individberoende, och avhängigt den enskildes engagemang och intresse. Detta skapar osäkerhet, otydlighet och svårigheter med långsiktighet.
- Att Vinnväxtmiljöerna efterfrågar en tydligare kravbild från finansören VINNOVA, och att denna kravbild, skulle kunna bli en del av det stöd som miljöerna behöver, rätt genomförd och kompletterad med utbildning och eller mentorskap, kommunikation och rapporteringsstruktur. När jämställdhetsarbetet ses som separat från teknikutvecklingen riskerar man att skapa interna motsättningar snarare än att utnyttja jämställdhetsarbetet som en del av innovationsarbetet.

I tidigare arbete, bland annat en normkreativ innovationssatsning tillsammans med Smart Housing Småland, har miljöerna uttryckt att de själva hade för dålig koll på normkritik och normkreativitet för att kunna ställa krav vidare utåt i sina kluster. Miljön visste att de från VINNOVA hade krav på sig att arbeta med jämställdhet, men de kände att de inte hade tillräckligt på fötterna för att göra detta på ett genomtänkt och trovärdigt sätt. Hur skulle de kunna ställa krav utåt i klustret om de inte själva kunde leva upp till kraven? Hur skulle de veta att de ställde rättvisa och rimliga krav och hur skulle de kunna ta en diskussion med ett medlemsföretag som jobbade ojämnställt och uttryckte sig på ett inkluderingsmässigt problematiskt sätt om de inte själva visste var gränserna gick?

Genom att stärka en miljö med utbildning och genom att ställa tydliga krav så ger man dem också muskler att försvara arbetet med inkluderande innovation med, styrkan att förklara varför det är viktigt och hur det förstärker innovationsarbetet.

En utbildningssatsning kan se ut på olika sätt. Klassrumsutbildning, coachning och följeforskning är några exempel. Den utbildningsserie som vi har tagit fram är i form av ett antal workshoppar med både information och praktiskt utförande. Materialet kan användas av Vinnväxt-miljöerna, som ett stöd för ett mer effektivt inkluderande av jämställdhet. Det som är viktigt är att ledningen verkligen tar ledningen. Det är svårt att skapa trovärdighet i krav man ställer på andra om man själv inte uppfyller dem. Vi vill också betona vikten av att utbildningssatsningen kommer hela Vinnväxt-miljön till gagn, såväl ledning som klusterorganisation och deltagande företag. Jämställdhet kan och ska inte vara den enskildas ansvar utan knådas in i agendan och på så sätt bli en naturlig del av verksamheten. Det kommer inte hända över en natt, men först när jämställdheten jämföras med övriga hållbarhetsaspekter och är en konstant på agendan, kommer vi att kunna se resultat på riktigt.

Tillsammans med användandet av de tre taktikerna Ett utvecklat rapporteringssystem, Utbildning och Kamouflagenätet föreslår vi följande:

- Integrera jämställdheten för större harmoni i projekten.
- Förtydliga och utveckla bilden av vad uppdraget är, vad innovation är och vad teknologi är: branschutveckling, teknologiutveckling och samhällsutveckling.
- Lyft ansvaret från den enskilda individen.
- Ställ tydliga krav på Vinnväxtmiljöernas inkluderings- och jämställdhetsarbete.
- Tydliggör vilka förväntningar som finns från Vinnova på en Vinnväxtmiljö kring var i organisationen kunskap och ledarskap i frågor som rör jämställdhet och inkludering bör finnas. Ställ inte teknisk kompetens och organisatorisk kompetens mot varandra.
- Kila in inkluderande innovation på agendan genom att ha med det i rapporteringssystemet.
- Länka jämställdheten tydligt till hållbarhet i alla led. Ta hjälp av FN:s hållbarhetsmål.
- Belys den europeiska kontexten. Ta stöd i arbetet med jämställdhet och inkludering inom EU:s Horizon Europe.
- Stötta Vinnväxtinitiativen med utbildning, samt stödperson/mentor och coachning.
- Använd följeforskarnas särställning där det går.
- Tillsätt en obligatorisk chefsutbildning alternativt coachning/mentorskap för ledare, inom inkluderande innovation.
- Utveckla och vägled initiativen med tydlighet, stöd och instruktioner på webbplats. Bygg ut det digitala stödet för rapporteringssystem, för kommunikation och för inkluderande innovationsmetoder.
- Uppmuntra och stötta lärande nätverk. Goda exempel finns t ex hos Propell (tidigare Fiber Optic Valley).

7 Referenser och bakgrundsmaterial

7.1 Litteratur:

Alves Silva Mariana, Ehrnberger Karin, Jahnke Marcus, Wikberg Nilsson Åsa, *NOVA – Verktyg och metoder för normkreativ innovation: Vinnova Rapport VR 2016:03*

Andersson, Göran; Larsen, Kristina; Sandström Anna *VINNVÄXT i halvtid - Reflektioner och lärdomar, VINNOVA Rapport VR 2010:05*

Andersson, Susanne; Amundsdotter, Eva; Svensson Maria *Mellanchefen: en maktpotential, Hudiksvall: Fiber Optic Valley, 2009*

Berner, Boel (red) *Vem tillhör tekniken? Kunskap och kön i teknikens värld, Lund: Arkiv, 2003*

Begeny, C. T. et al. *In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. Science Advances, 26 juni 2020*

Eneqvist, Erica; Ernits, Heiti; Jahnke, Marcus; Löf, Jenny *Innovationskapacitet för att leda och organisera hållbar samhällsutveckling - erfarenheter och rekommendationer från innovationsplattformarna RISE, 2019 (ri.diva-portal.org/smash/get/diva2:1303589/FULLTEXT01.pdf)*

European Union, Directorate General for Research & Innovation Gendered Innovations. *How Gender Analysis Contributes to Research, 2013* (<https://op.europa.eu/s/pcEm>)

European Commission Directorate-General for Research and Innovation Gendered Innovations 2: *How inclusive analysis contributes to research and innovation, 2020* (<https://op.europa.eu/s/pcEn>)

European Commission Directorate-General for Research and Innovation *Gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe, 2021* (<https://op.europa.eu/s/pcGE>)

Gaustad, Tarje; Raknes, Ketil *Menn som ikke liker karrierekvinner, Hovedresultater fra en eksperimentell undersøkelse, Tankesmien Agenda, 2015* (https://tankesmienagenda.no/uploads/images/medias/tankesmien_agenda_rapport_menn_som_ikke_liker_karrierekvinner_1__1567709038980.pdf)

Giaccardi, Elisa *Metadesign as an Emergent Design Culture, Leonardo (2005) 38 (4): 342–349.* (<https://direct.mit.edu/leon/article/38/4/342/44832/Metadesign-as-an-Emergent-Design-Culture>)

Lorentzi, Ulrika, *Från hantverkskilt till hästföretag, Genusperspektiv på innovation och jämställdhet. Vinnova VR 2009:20.*

Vetenskapsrådet, *Uppföljning av Vetenskapsrådets implementering av köns- och genusperspektiv i forskningens innehåll*, 2020
(<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2020-02-06-uppfoljning-av-vetenskapsradets-implementering-av-kons--och-genusperspektiv-i-forskningens-innehall.html>)

Petersson McIntyre, Magdalena *Jämställdhet på köpet? Marknadsfeminism, innovation och normkritik*, Vinnova Rapport VR 2014:02

7.2 Webbplatser, övrig media:

FN:s globala mål: <https://www.globalamalen.se/>

Förordning med instruktion för Verket för innovationssystem:
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/_sfs-2009-1101

Jämställd finansiering av innovationer: <https://www.vinnova.se/m/jamstalld-innovation>

Jämställdhetsanalys:
https://www.vinnova.se/contentassets/6bf9b3642c2b492e8cc5e6a7c8bce955/udi_jamstalldhetsanalys.pdf

Regeringens jämställdhetspolitiska mål: <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/delmal-1-en-jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande/>

Schyst kommunikation: <http://schyst.se/>

SVT, Nudging gör det lätt att välja rätt: <https://www.svt.se/nyheter/ekonomi/nudging-gor-det-latt-att-valja-ratt>

Vad är Vinnväxt?: <https://www.vinnova.se/m/vinnvaxt/om-vinnvaxt/>

Vinnväxt skapar innovation i regioner: <https://www.vinnova.se/m/vinnvaxt/>

Podcast, "Innovation", Vinnova, avsnitt 16, Vem uppfinnar världen och vad spelar det för roll? (2020)

<https://www.vinnova.se/m/inspiration-for-innovation/innovation-en-podd-fran-vinnova/poddavsnitt-16-vem-uppfinnar-varlden-och-vad-spelar-det-for-roll/>

The deadly truth about a world built for men – from stab vests to car crashes:
<https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2019/feb/23/truth-world-built-for-men-car-crashes>

Video: Assessing Sex and Gender Integration in Peer Review | CIHR Institute of Gender & Health: <https://www.youtube.com/watch?v=Hlceez1Dx5E>

Video: Unconscious Bias @ Work | Google Ventures: <https://youtu.be/nLjFTHTgEVU>

Video: Stanford Seminar Sharon Vosmek of Astia | Stanfordonline:
https://youtu.be/KGA5-4dI_-c

Video: Building Better Organizations with Collective Intelligence: Webinar with Tom Malone | MIT Sloan Executive Education: <https://youtu.be/hu4ZXr4obSA>

Video: Systematiskt förbättringsarbete | SKR Jämställdhet:
<https://www.youtube.com/watch?v=Bgpq7dN7NWM#action=share>

Spellista Video: Redefining Masculinity | SKR Jämställdhet:
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLvEhEsfu2D-TXkbRQ4pEivE6uZAADJhNM>

I internationell samverkan med akademi, näringsliv och offentlig sektor bidrar vi till ett konkurrenskraftigt näringsliv och ett hållbart samhälle. RISE 2 200 medarbetare driver och stöder alla typer av innovationsprocesser. Vi erbjuder ett 100-tal test- och demonstrationsmiljöer för framtidssäkra produkter, tekniker och tjänster. RISE Research Institutes of Sweden ägs av svenska staten.



RISE Research Institutes of Sweden AB
Box 24036, 400 22 GÖTEBORG
Telefon: 010-516 50 00
E-post: info@ri.se, Internet: www.ri.se

Stadsutveckling
RISE Rapport 2021:51
ISBN: 978-91-89167-82-7