

Utveckling av klusterinitiativ i Norra Mellansverige
SLIM-rapport 12: 2010



Genusbelysning av klusterorganisationer

Upplevelseindustri

Region Dalarna, Region Värmland och Region Gävleborg driver gemensamt SLIM-projektet (systemledning och lärande kring klusterprocesser/innovativa miljöer i Norra Mellansverige) för att stödja utvecklingen av klusterorganisationer och innovativa miljöer. Projektet omfattar klusterorganisationer i de tre regionerna. I klusterorganisationerna finns omkring 700 företag som tillsammans har ca 60 000 anställda. Klusterorganisationerna samarbetar med varandra och med regionernas högskolor, kommuner och offentlig sektor. Målet är att öka tillväxten och konkurrenskraften i de tre regionerna.

Inom ramen för SLIM-projektet utvecklas **ny kunskap om regional tillväxt, kluster och innovativa miljöer**. Rapporten "Genusbelysning av klusterorganisationer – Upplevelseindustri" är en del av en serie rapporter som har tagits fram av analytiker, forskare och konsulter på uppdrag av projektet. Åsikter som förs fram i rapporterna svarar författarna själva för och återspeglar inte nödvändigtvis regionförbundens officiella uppfattning.

Citera gärna rapporten men uppge alltid källan. Kopiering är tillåtet förutsatt att källa anges och spridning inte sker i kommersiellt syfte. Bilder, grafer m.m. kan vara skyddat av upphovsrätt varför särskilt medgivande krävs för återgivning.

På www.regionvarmland.se/slim finns digitala versioner av rapportserien.

Vi hoppas att rapporterna kan bidra till att utveckla kunskapen inom regional tillväxt och regionala innovationssystem och vi tar tacksamt emot synpunkter på materialet.

Genusbelysning av klusterorganisationer – Upplevelseindustri

Författare

Cecilia Nahnfeldt, Mater Mind

Utgivare

Agnetha Nilsson
Informationsansvarig SLIM-projektet
Region Värmland
Box 1022
651 15 Karlstad
Tel: 054-701 10 00

Beställning av rapporter

www.regionvarmland.se/slim

Innehåll

Sammanfattning:.....	3
Bakgrund	4
Uppdragets syfte	5
Tillvägagångssätt	5
Upplevelseindustri	6
Genusperspektiv	7
Intervjuer	7
Studiens syfte.....	8
Validitet och reliabilitet.....	8
Intervjuformulär.....	9
Resultatpresentation:	10
Organisation.....	10
Insatser inom genusområdet	10
Begreppen genus, jämställdhet och mångfald	11
Genus och tillväxt	12
Aktualisering av genusfrågor.....	12
Diskussion:	14
Avslutande rekommendation	17
Referenser.....	18

Sammanfattning:

Denna rapport är ett uppdrag i projektet *Systemledning och innovativa miljöer i norra Mellansverige* (SLIM) och är ett samarbete mellan Region Dalarna, Region Gävleborg och Region Värmland.

Uppdraget efterfrågar dels en kartläggning, dels en begreppsanalys relaterad till klusterorganisationerna. Hur uppfattar de och hur arbetar de med genus, jämställdhet och mångfald/integration. För att besvara dessa frågor har klusterledare intervjuats.

Denna delrapport är nummer två och fokuserar processledare för kluster och klusterinitiativ inom vad som brett kan kallas upplevelseindustri.

I en jämförelse med den första delrapporten kan man konstatera att:

Det finns både likheter och skillnader mellan de här intervjuade upplevelseklustren och klustren från de mer traditionella branscherna. Till likheterna hör att klustren har varierande erfarenheter av aktiviteter och projekt inom området. Inte heller här finns ingen gemensam begreppsförståelse inom området. Även här finns goda erfarenheter att ta till vara och goda exempel finns att ta till vara.

Något som skiljer är klusterledarnas inställning till jämställdhet, genus och mångfald. I den tidigare delrapporten konstaterades att det fanns en variation från skepsis till nyfiken öppenhet. Här finns en entydig öppenhet och egentligen ingen skepsis om än vissa förbehåll i HUR man bäst arbetar med området och vad som kan hindra. Det finns även här en vilja att arbeta med dessa frågor, men man reflekterar över på vilket sätt man framför allt kan arbeta med de små företagens villkor.

Bakgrund

Följande rapport är den andra delrapporten skriven på uppdrag av projektet *Systemledning och innovativa miljöer i norra Mellansverige* (SLIM) och är ett samarbete mellan Region Dalarna, Region Gävleborg och Region Värmland. SLIM-projektet är inriktat mot utveckling av kluster och innovationssystem. Projektet är en katalysator för klusterutveckling och syftar till att öka förståelsen för vad innovativa miljöer är och hur de fungerar. Projektet består av tre komponenter: *processtöd, effektmätning och policylärande*. SLIM-projektet stöds av EG:s strukturfonder i Regionalt strukturfondsprogram för stärkt konkurrenskraft och sysselsättning 2007-2013, och tar sikte på en fördjupad samverkan i ett längre och mer omfattande projekt. Den första delrapporten fokuserade klusterbildningar i mer etablerad form och främst inom traditionell industri. Denna rapport kartlägger tidiga initiativ inom vad som brett kan kallas upplevelsenärningar.

Arbetsrapporten författare är lektor på Karlstads universitet och forskare på Centrum för genusforskning. Under ett antal år har jag följt SLIM-projektets workshops, samt har inom ramen för SLIM-projektet medarrangerat (i rollen som forskare vid Centrum för genusforskning) en workshop om genusfrågor och arbetsliv (april 2008). I föreliggande delrapport har jag tidigare träffat några av informanterna, men har inte samma personkännedom som var fallet i den förra delrapporten. Detta skiljer alltså delrapporterna åt vad gäller förutsättningen för genomförandet. Jag har inte haft den personliga kontakten som en möjlig öppning för access. Ändå har samtliga informanter varit positivt inställd till kartläggningen och bidragit med en öppenhet inför frågeställningarna. Samtliga informanter har delat en vilja ”att bli bättre på genusfrågor” och ser det som viktigt att fördjupa kunskapen om området. Med sina svar vill de bidra till SLIM-projektets möjlighet att understödja processer om genus och mångfald.

Arbetsrapporten kan också ses som en länk till det pågående JämVäxt-projektet (*Jämställd hållbar tillväxt – från ord till handling*) på Karlstads universitet. Det är ett projekt som arbetar med jämställdhet och mångfald relaterat till tillväxtfrågor som sker i samverkan med de värmländska klustren. (www.kau.se/jamvaxt)

Uppdragets syfte

Uppdraget formulerades på följande sätt för den första delrapporten och jag följer samma uppdragsskrivning för denna andra delrapport:

*Med genus som tillväxtfaktor vill SLIM-projektet identifiera hinder och möjligheter för jämställdhet i ett regionalt klusterarbete. Det regionala tillväxtarbetet utgår från begreppet **hållbar tillväxt**. Vad innebär begreppen: Hållbar utveckling respektive tillväxt (miljö, jämställdhet, integration) till horisontella mål (miljö, jämställdhet, integration(mångfald), folkhälsa). Hur ska vi använda dem i vårt arbete?*

Uppdraget efterfrågar dels en kartläggning, dels en begreppsanalys relaterad till klusterorganisationerna. Hur uppfattar de och hur arbetar de med genus, jämställdhet och mångfald/integration? För att besvara dessa frågor har klusterledare intervjuats.

Föreliggande rapport ska ses som ett komplement till den tidigare rapporten Genusbelysning av klusterorganisationerna i Norra Mellansverige regionen (refereras till som delrapport 1 i det följande). Denna andra delrapport fokuserar främst klusterinitiativ inom sektorn upplevelseindustri. För definitioner av kluster, hållbar tillväxt samt genusperspektiv hänvisar jag till delrapport 1.

Tillvägagångssätt

SLIM-projektets samordnare har valt ut vilka klusterinitiativ som kunde vara aktuella för intervjuer. Kontakt togs med klustren via mail, där frågorna till klusterledarna presenterades, samt att man erbjöds delegera intervjun till annan lämplig person inom klusterledningen. Några kluster valde att andra personer än processledaren som informant. Därefter genomfördes telefonintervjuer under maj – juli månad 2009. En skillnad ska noteras vad gäller tidsavståndet mellan den första delrapporten och denna. Den förra genomfördes i årsskiftet 2008/2009 då konsekvenserna av konjunkturförändringarna ännu inte fullt ut kunnat analyseras av företrädarna. Under denna intervjuomgång har man både kunnat känna av konsekvenser och även i något fall omstrukturerat. Jag har dock i intervjuerna inte noterat direkta konsekvenser för genusfrågorna direkt relaterat till konjunkturen.

Upplevelseindustri

Upplevelseindustrin är ett samlingsbegrepp för människor och företag vars huvuduppgift är att skapa och/eller leverera upplevelser i någon form. I Sverige brukar följande områden ingå i begreppet upplevelseindustri: arkitektur, dator- och tv-spel, design, film, foto, konst, litteratur, marknadskommunikation, media, mode, musik, måltid, scenkonst, turism/besöksnäring och upplevelsebaserat lärande. Det svenska begreppet upplevelseindustri har sitt ursprung i boken *The Experience Economy* av B. Joseph Pine II och James H Gilmore. En annan viktig person för själva upplevelseindustribegreppet är sociologen Richard Florida. I andra länder används ofta begreppet *creative industries* eller *cultural industries*. De definieras dock lite annorlunda, bland annat ingår inte alltid måltidsupplevelser. Branschen sysselsätter cirka 280 000 personer i Sverige.¹

En bra översikt om hur näringar inom upplevelseindustri kan fungera och under vilka förutsättningar de verkar finns i: *Mötesplatser för upplevelseindustrin. Metoder för samproduktion av kunskaps- och kompetensutveckling*, av Stina Algotson & Carin Daal. Utgiven av KK-stiftelsen.² Här understryks bl.a. följande faktorer som jag menar har bäring för förståelsen av genusfaktorer inom denna bransch:

Personligt engagemang: Ledarskapet inklusive styrgruppens sammansättning och engagemang är en tydlig kritisk faktor i utvecklingen av mötesplatsen. (Algotson & Daal, s.119)

Roller och mål: Att tydliggöra mötesplatsens roll och mål har också visat sig vara avgörande för verksamhetens framgång. (Algotson & Daal, s.120)

Varumärke: Det tar tid att bygga sitt varumärke – regionalt och nationellt. (Algotson & Daal, s. 127)

Småföretagens villkor: Det är viktigt att anpassa kompetensutvecklingsinsatserna så att de utgår från småföretagens realitet beträffande tid och resurser. (Algotson & Daal, s. 141)

Jag återkommer i diskussionen till på vilka sätt detta är viktiga faktorer i ett genusperspektiv.

¹ Jag ansluter här till KK-stiftelsens beskrivning av upplevelseindustri. www.kks.se .

² <http://kks.se/upload/publikationsfiler/motesplatser-for-upplevelseindustrin-2007-publ.pdf>

Genusperspektiv

För främjande av ett hållbart arbetsliv bör man, innan man tar beslut inom en organisation/företag, analysera och reflektera över konsekvenserna ur olika risk och möjlighets perspektiv. Ett centralt sådant synfält är genusperspektiv. Med genusperspektiv menas mer än en enkel uppdelning mellan män och kvinnor. Det könsuppdelade arbetslivet i Sverige är bearbetat av flera forskare.

Genusperspektiv innebär att man ska synliggöra könsförhållanden. Och att utifrån det identifierade få ett rimligare och tydligare beslutsunderlag. Jag menar att genusperspektivet kvalificerar en analys ur gällande människosyn och öppnar därför för etiska faktoranalyser nödvändiga i diskussioner om ett hållbart arbetsliv.

Att synliggöra, och skärpa blicken för tydliggjorda förhållanden, tillsammans med vad man anser vara en önskvärd utveckling, utgör centrala faktorer i beslutsfattande. Att ha en genusanalys utförd ger förutsättningar för konsekvensanalyser av bättre kvalitet än där dessa analyser saknas.

Därför vill jag understryka att ett av klusterinitiativen som intervjuats i denna omgång (Destination Dalarna), har en sådan analys för sin affärsplan. Att ha en kartläggning utförd underlättar en konsekvensanalys för att möjliggöra förändringar genom t.ex. skapande av nya mötesplatser, stöd av organisationsförändring, kompetensutveckling och bearbetning av föreställningar, normer attityder och beteendemönster. Detta utgör en potential för lärande för andra kluster i regionen.

Det som mest skiljer de här studerade kluster/klusterinitiativ från klustren i den första delrapporten i ett genusperspektiv, är att det inte entydigt är samma könssegregerande mönster. Däremot verkar de inom samma geografiska område vilket innebär samma förutsättningar vad gäller en könsuppdelad arbetsmarknad.

Intervjuer

Tillvägagångssättet ansluter till den tidigare studien. Kontakt har tagits med de kluster som hänvisats mig genom de regionala företrädarna i SLIM-projektet. För följande kluster har processledare svarat: *Kil Food Innovation Arena; Visit Värmland; Destination Dalarna; Boomtown och Ahead.* Intervjuerna har förberetts genom att frågorna skickats ut via mail i förväg. Därefter har kontakt tagits per telefon för att bestämma en tid för telefonintervju om ca. 40 minuter upp till en timme har avsatts. I samtliga fall har processledare intervjuats. Vid intervjun av Boomtown deltog också en konsult med organisationsutveckling som uppdrag. Samma frågor har använts som i den första delstudien. Dessa har dock besvarats i en mer öppen form, eftersom det under samtalens gång visat sig vara frågor som varit mer avpassade till klusterbildningar i senare skede. Jag återkommer i samband med resultatpresentationen till en diskussion om detta. Till skillnad från förra delstudien, har forskaren, med något undantag, inte träffat informanterna i andra sammanhang tidigare. Det är möjligt att detta i

någon mån påverkat insamlandet av material. Accessen till ett fylligare material som fanns i delrapport 1, fanns inte på samma sätt här. Dialogerna har genomgående varit ”rakare” med fler direkta svar på frågor och färre associationer vid sidan om. I någon mån har också informanterna varit mer återhållsamma och avvaktande i sina svar.

Studiens syfte

Denna studie har till huvudsyfte att bidra till kunskapen om klustrens verksamhet och egen självförståelse vad gäller jämställdhet, genus och mångfald. Det är i den meningen en avstämning. Genom intervjuerna ”doppar jag tån i vattnet och känner efter”. Rapporten rymmer både beskrivning (se resultatpresentation) och reflektion över det beskrivna (diskussion). I denna senare del sätts resultaten in i ett större sammanhang av svenskt arbetsliv och forskning i ett genusperspektiv.

Mitt syfte som forskare kan beskrivas som både kritiskt och konstruktivt. Kritiskt i den meningen att jag diskuterar materialet i relation till andra undersökningar av svenskt arbetsliv. Konstruktivt i den meningen att jag hoppas kunna bidra till klustrens självreflektion och fortsatta utveckling inom detta område.

Validitet och reliabilitet

I resultatpresentationen nedan söker jag göra en sammanfattning av informanternas svar. Citaten kommer ur intervjumaterialet. Underlaget utgör inte ett representativt nationellt urval och bör endast med försiktighet generaliseras. Däremot är det ett utsnitt av den verksamhet som bedrivs av klusterinitiativ som rör upplevelsenäringar i Norra Mellansverige. I den meningen är det en kartläggning som ger en sammantagen bild av situationen nu. Citaten är ett urval av konkreta exempel. Dessa exempel har valts ut i avsikt att ge en bild inom ramen för den geografiska begränsningen. Detta för att bidra till planeringen av SLIM-projektets utveckling och fortsatta uppdrag som helhet.

Intervjuformulär

De frågor som har ställts till klusterorganisationerna är följande:

1. Hur är klusterorganisationen fördelad (roll och kön)?
Hur många processledare? Vilka övriga roller och uppgifter finns? Styrelsens sammansättning vad gäller kön?
2. Vilka insatser har klustret gjort inom genus/jämställdhetsområdet?
Finns det företag inom klustret som är särskilt aktiva?
Goda exempel?
Dåliga erfarenheter?
3. Hur använder ni orden jämställdhet, genus och mångfald?
4. Hur ser ni på samband mellan genus och tillväxt?
5. Vilka incitament (skäl) finns för att ta upp genusfrågor inom ert kluster?

Aktualiseras frågorna vid t.ex.
 - * organisationsförändringar
 - * kompetensbehov/rekrytering
 - * innovationer, produktutveckling
 - * nya affärer, kunder och affärsrelationer

I tillägg till dessa frågor som alltså är de samma som ställdes i delrapport 1, har också frågan om i vilket skede upplever sig vara i klusterutvecklingsprocessen, samt något om relationen till de tidigare initiativen.

Resultatpresentation:

Organisation

Samtliga intervjuade kluster befinner sig i tidiga eller mycket tidiga skeden av klusterutveckling. Någon kallar sig initiativ, någon säger sig vara i ett förprojekteringsskede, och i stark utveckling mot mer stabila strukturer.

Flera tvekar inför benämningen kluster. Någon känner sig tveksam inför om den formen för utveckling fungerar relaterat till kreativa näringar. Man påpekar att man ”drivs av andra logiker i den här branschen” jämfört med traditionellt näringsliv. Upplevelse är ”mer immateriellt än skog, papper och stål”.

Andra faktorer som lyfts fram som särskiljande är branschernas uppbyggnad. Här skiljer sig också de här intervjuade klustren åt. Några få stora aktörer samsas med ensamföretagare. Äldre etablerade aktörer får konkurrens och utmanas av nya aktörer.

Flera pekar också på att deras bransch inte är entydigt mansdominerade. Åtminstone inte på samma sätt som de traditionella klustren. Generellt kan man säga får några av informanterna att ”genom att stärka vår näring, bidrar man till en jämställdare arbetsmarknad” eftersom så pass många fler kvinnor är aktörer inom denna. Å andra sidan säger en annan informant att det ”visserligen är många kvinnor i branschen, men färre än jag trodde från början”.

Eftersom flera är i tidiga skeden, så är klusterorganisationerna vare sig stabila eller har väl utvecklade beslutsstrukturer ännu. I några fall är det en enda person som är ”betald idébärare och utvecklare”. Det finns exempel både på män och kvinnor i den rollen. I andra fall finns en mindre samarbetsgrupp, men utan styrgrupp eller styrelse. I något fall talar man hellre om förtrupp – ”det låter mindre farligt än styrgrupp”. Det finns generellt en vilja till och medvetenhet i att skapa representativitet i dessa styrgrupper även med avseende på kön.

Flera pekar på att man arbetar utifrån befintliga strukturer. Det innebär också att man är bunden till könsmonster som finns där, även om man försöker förändra. Ibland blir ”huvudräkningen missvisande”. ”Från inga till några tjejer är en stor förändring”.

Insatser inom genusområdet

Ett av klustren har alltså i arbetet med en affärsplan inkluderat en genusanalys. Där finns en bedömning av risker, möjligheter, styrkor och hot inkluderad. En generell syn på klustret som en möjlighet att stärka kvinnors företagande inom det geografiska området betonas. Analysen utgör också en potential och ett underlag för kompetensutveckling. Samtidigt är man också medveten om att även om man generellt bidrar till jämställdhet i regionen, så ser det inte ut så i alla detaljer. Det finns exempel på kvinnor i ledande positioner. Könsmonstren på ledande nivåer är inte entydigt genusmärkta. Samtidigt konstaterar man att det ändå är fler kvinnor på okvalificerade uppgifter. Där är inte könsmonstren brutna.

De flesta initiativen har dock en mer tentativ uppfattning om hur branschens aktuella situation ser ut vad gäller mäns och kvinnors roller. Det finns en tendens att både se, men samtidigt skatta situationen som något bättre ”än andra”. Jämförelsen kan göras med andra kluster, andra branscher, på andra platser eller internationellt. Faktiska siffror och kartläggningar saknas.

Här är det ändå ganska jämt fördelat. Men det finns drag av att män leder ”större bolag”, håller på med mer teknikorienterad verksamhet och att kvinnor administrerar och utbildar. Men – detta är inte entydigt. Frågan är om inte just dessa kluster representerar områden där genombrytningar sker. Det finns flera exempel som tyder på det. De kluster som kommit ett stycke i sin verksamhet berättar om flera lyckade initiativ och utvecklade arbetssätt.

Utbildningsinstitutionerna ses som en central plats där unga män och kvinnor kan påverkas att bryta könsmonster. Flera insatser görs inom utbildningsområdet för att stödja tjejer att välja otraditionellt. ”tjejer går mediautbildning men inte datateknik” därför stöder man genom studiebesök, praktik och kontaktskapande mötesplatser möjligheten att välja något annat än ett könsbundet val.

Initiativ som bryter mönster i musikbranschen, som av informanterna beskrivs som mansdomierad, bygger i hög grad på utbildningsinsatser men också på förebilder. Man har ett rocksommarläger för tjejer. I utbildningar där man aktivt stärkt rekryteringen av tjejer där ser man nu på en tre års period tydliga resultat. Ett par av processledarna och utbildningsledarna beskrivs som starka kvinnor och förebilder som av erfarenhet varit viktiga för flera tjejers livsval. Ett centralt problem är identifierat: ”Det största bekymret är hur de kvinnliga musikerna ska stanna förbi tonåren. Hur löser vi det? De verkar prioritera bort eget skapande framför andra sociala hänsyn.”

Man har också bistått med formulerande av jämställdhetsplaner och integrationspolicies. Många företag tycker det är svårt att verbalisera. Men konstaterar en processledare:

”...när vi hjälpt till, då säger dom ju ofta att det är så här som dom gör och tänker. Då är det ju inte så konstigt i alla fall.”

En processledare menar att det är viktigt att se att dessa frågor landar lite olika beroende på företagsstorlek. Man pratar inte om trivsel och bra arbetsförhållanden i termer av manligt och kvinnligt på mindre arbetsplatser. Där är man personer för varandra.

”På ett större företag blir det en annan sak. Där blir det en policyfråga och personalfråga på ett annat sätt.”

Begreppen genus, jämställdhet och mångfald

Liksom den första delrapporten, påvisas också här oklarheter i begreppsanvändningen. Det försvårar möjligheten att analysera verksamheter och problemsituationer. Begreppen jämställdhet och jämlikhet uppfattas av flera ha samma betydelse. Begreppet mångfald uppfattas som det mest användbara ordet. ”Det omfattar alla olikheter med samma intressen.” Gemensamt är en tvekan inför ordet jämställdhet. Man uppfattar det mer som en privat attitydfråga, än ett generellt mål för verksamheten. Eller som del i kriterier för rapportering till myndigheter.

”...jämställdhet används mest i inrapportering till EU. Annars ofta inte alls. Inte i företagskontakter. Jo kanske med anledning av jämställdhetsplaner. Men det finns ju bara på större företag. Här är så många små.”

Generellt är det så att det finns en uppfattning om att problemet är att kvinnorna inte gör/vågar göra ”rätta val” eller befinner sig inom fel områden. I intervjuerna framkommer ingen reflektion om männens möjliga val eller initiativ. Jag vill understryka att jag inte antar att det har med ovilja att göra, utan snarare att mönster i hög grad är omedvetna och oreflekterade ur maskulinitetsperspektiv.

Det förefaller dock finnas ett samband mellan i hur hög grad en reflektion och/eller aktiviteter gjorts, och begreppsanvändning. De kluster som haft tydlig problemanalys utifrån kön och försökt hitta

insatser som bryter mönster har ett tydligare språk och en säkrare begreppsanvändning. Ett exempel på detta är en av processledarna som skiljer mellan hur man i relation till regionen är ”ett jämställdhetsfrämjande kluster”, medan man i relation till branschen också har ”traditionella könsmonster som ännu inte är brutna”. Här finns alltså kompetens och erfarenhet nog att göra en komplex analys som härbärgerar så väl en positiv syn på sin egen roll, som en problematiserande förmåga.

En informant understryker att man hellre praktiserar än talar om de här frågorna. Man vill hellre gå rakt in i problemen än att definiera begreppen. Tröttheten över ”en politiskt korrekt diskurs” utan praktisk handling lyser igenom i flera av intervjuerna. Samtidigt skiljer sig en trötthet över att inte veta hur man ska göra, från en trötthet över att man ser att det är så mycket att göra så att man inte orkar tala om det. I detta fall menar jag att undvikandet av begreppsdefinition är ett uttryck för att en dialog pågår parallellt med en prövande verksamhet för förändring. Samtidigt finns en osäkerhet kring denna, eftersom den leds av andra personer än informanten.³

Vad gäller mångfald finns ett intresse som också är mer eller mindre reflekterat. Flera klusterledare tar upp mångfald som en viktig aspekt på deras bransch. Någon påpekar att just vår bransch är öppen för mångkulturella möten. Något som förmodligen gäller flera av upplevelseindustrins branscher.

”Integration är viktigt – hellre än mångfald. Ofta är just denna bransch inträdet för många invandrare eller nysvenskar till arbetsmarknaden.”

Men man påpekar också att det finns andra aspekter av kulturmöten inom ramen för deras verksamheter. Där samarbeten med eller kunder från andra kulturer också väcker fördomar. Gamla värderingar spökar, vilket kan försvåra affärsrelationer.

Genus och tillväxt

Denna fråga föreföll vara något som inte var aktuellt att reflektera över. Svaren var tveksamma. Inte egentligen till sambandet, utan snarare till att det känns nytt. Tvekan handlade mer om att inte riktigt veta hur sambanden kunde se ut, en försiktig nyfikenhet uttrycktes. Det fanns också incitament till att också fundera över begreppet tillväxt.

”det är enkelt att vara politiskt korrekt och svara att det hör ihop.”

”allt mår bra av jämvikt, men min personliga åsikt är att rätt person på rätt plats är viktigare. Samtidigt är det ju ett problem om inte rätt person kommer fram.”

”ja, det finns ju en diskurs om en outnyttjad potential, men det bygger ju på att det *är* en skillnad. Och jag vet inte. Jag är inte säker på det...”

”tja kanske finns det andra värden som har med långsiktig hållbarhet. Kvinnor och ungdomar sägs ju vara mer måna om det. Det skulle kunna analyseras. Känner att det nog ligger nåt i detta.”

Aktualisering av genusfrågor

Denna fråga var klart relaterat till vilket skede man befinner sig i. Ju längre erfarenhet desto tydligare uppfattningar hade men i denna fråga. Den var också relaterad till på vilket sätt man bygger sin

³ Pga begränsad tid har jag inte haft möjlighet att följa upp detta intressanta arbete. Det utgör en potential för utveckling av gemensam kunskap för även andra kluster.

organisation. I ett fall där produktutveckling är central, dvs. *vad* ska produceras, där är frågan om genus kopplad till denna. Man ser en potential där kvinnor produktutvecklar förnyande. I ett annat fall, där produkten är mer given, fokuseras istället organisationen, dvs. *hur* man ska främja produktion, och frågor om rekryteringar och representativitet i organisation betonas istället.

En processledare menar att genusfrågorna inte aktualiseras i hög grad eftersom det inte är särskilt patriarkala strukturer. Det är mer varierat. Det är så många faktorer som spelar in. Genusfrågor kommer mer utifrån. En processledare menar att detta är en brännande fråga vad gäller kompetensförsörjning och rekrytering. Utbildningarnas roll understryks också av fler. ”Det är under tonåren som man måste stödja de unga till de egna valen.”

Frågan om genusfrågornas relevans anknyter flera informanter till på vilket sätt de aktualiseras. Om de kommer upp i det egna arbetet och verksamheten då erkänns de som angelägna utan tvekan. Däremot finns ett motstånd dels mot målstyrande kriterier, dels mot kvotering. De målstyrande kriterierna uppfattas som pålagor utifrån, som enbart blir symboliska gester och inte leder till konkret utveckling och resultat. I kvotering ser man en risk att personer som inkvoterats ställs i en osäker position. ”Alla ska känna att de är på den plats de är av rätt skäl – inte som alibi.”

Diskussion:

Det finns både likheter och skillnader mellan de här intervjuade upplevelseklustren och klustren från de mer traditionella branscherna. Till likheterna hör att klustren har varierande erfarenheter av aktiviteter och projekt inom området. Inte heller här finns ingen gemensam begreppsförståelse inom området. Även här finns goda erfarenheter att ta till vara och goda exempel finns att ta till vara.

Något som skiljer är klusterledarnas inställning till jämställdhet, genus och mångfald. I den tidigare delrapporten konstaterades att det fanns en variation från skepsis till nyfiken öppenhet. Här finns en entydig öppenhet och egentligen ingen skepsis om än vissa förbehåll i HUR man bäst arbetar med området och vad som kan hindra. Det finns även här en vilja att arbeta med dessa frågor, men man reflekterar över på vilket sätt man framför allt kan arbeta med de små företagens villkor.

Det som också skiljer är att fokus mer ligger på vilka aktiviteter och insatser man kan göra, snarare än den egna organisationen. Det har naturligtvis också sin grund i att de befinner sig i tidiga utvecklingsskeden. Jag menar att det finns en intressant potential att bryta erfarenheterna från de traditionella klustren med upplevelseklustrens erfarenheter just inom genusområdet. Förmodligen ligger det mer i skillnaderna än vad som kan uttryckas som ”ett traditionellt arbetsliv” och ”ett modernt arbetsliv”. Skillnader i vad som produceras, företagsstorlek, geografisk räckvidd (där internetbaserad verksamhet bryter upp geografiska begränsningar) osv. är centrala faktorer som möjligen samvarierar med genus. Att göra kartläggning och analyser är möjliga verktyg för verksamheten men då också i avsikt att praktiskt genomföra aktiviteter för förändring.

Några teman vill jag diskutera i relation till materialet ovan:

- Vad innebär det att en bransch är mansdominerad?
- Varför ställs tjejerna (unga kvinnor) i fokus?
- Småföretagens villkor och jämställdheten
- Upplevelseindustrin och genus

Mansdominerad bransch eller mansnormerad?

Att en bransch är mansdominerad uppfattas ofta som en kvantitativ beskrivning. Det är en bransch där män är i tydlig numerär majoritet av antalet arbetande. I den bemärkelsen är inte upplevelseindustrin en entydigt mansdominerad sektor. Medvetenheten om att detta inte är det enda sättet att se på mäns dominans inom området finns. Man noterar att ledande positioner ofta innehåses av män, samtidigt är man angelägen om att det finns kvinnor i ledande positioner eller som ägare inom området.

Det finns en tendens att upplevelseklustrens processledare menar att detta inte i lika hög grad skulle gälla de traditionella klustrens företag. Kanske vore det på sin plats att faktiskt ta fram tydliga siffror

på kvinnor i ledande ställning och ägare och jämföra olika branscher inom det geografiska området. Det är möjligt att denna jämförelse i nuläget mer är ett uttryck för en föreställning om ”de traditionella branscherna som mer manliga” än ”de moderna branscherna som mer öppna för brytande av könsmonster”.

Om det finns en föreställning som inte stämmer med verkligheten är det viktigt att den korrigeras för att få ett gott faktaunderlag för förändringsarbete. Samtidigt har föreställningar om skillnader inte sällan skäl för sig, frågan är dock hur de ser ut. Förmodligen kan skillnaden mellan ”traditionella” och ”moderna” branscher handla om olika slags mansdominans. Även när kvinnor är i majoritet på en arbetsplats kan den kallas mansdominerad om arbetsvillkor är bestämda utifrån ”maskulina normer”. Frågan är då inte om det finns kvinnor i organisationen, utan på vems villkor de utför sitt arbete. Inte sällan finns kvinnor i s.k. stödjande funktioner, snarare än beslutande och exekutiva. Och – precis som en av processledarna konstaterar, män befinner sig mer sällan i okvalificerade uppgifter, åtminstone inte för en längre period. Denna struktur på arbetsplatser kan kallas mansnormerade. I detta fall är det inte kvantitativa utan kvalitativa aspekter kring mäns och kvinnors relationer som är i fokus. Dvs. attityder, regler, värderingar och normer spelar roll.

Flera av processledarna pekar på att det inte är entydigt mansdominerat och inte heller mansnormerat i deras branschföretag. Detta är intressant för en fördjupad studie. Det är mycket möjligt att här finns goda exempel på företag, där såväl män som kvinnor kan bidra på ganska lika villkor. Det är också möjligt att brytande av könsmonster här går till på andra sätt här, än i de traditionella klustren. Kvinnors entreprenörskap och företagande skulle kunna jämföras med mäns både utifrån skillnader och likheter. En sådan deskriptiv studie skulle med fördel kombineras med en analys som går bakom och frågar efter skälen till dessa likheter och skillnader.

Unga kvinnor problem och möjlighet?

Flertalet exempel på insatser som klusterinitiativen gjort handlar om problematik kring unga kvinnors ”icke-närvaro, icke-initiativ, icke-intresse” i branschen. Det finns en självkritisk dimension också i problemformulerandet och medvetenhet om historiska skäl, men lösningsförslagen – genusprojekten – har ofta som målgrupp unga kvinnor. Det handlar om goda kreativa projekt. Ofta med goda resultat. Därför är detta inte ett problem förrän man just ser mönstret att det ofta och nästan uteslutande blir unga kvinnor som ”åläggs att förändra sig”.

Flera skäl kan finnas till att det har blivit så här. En delfaktor är hur utlysningar för finansiering av genusprojekt ofta har sett ut. Det har riktats pengar inte sällan specifikt till just sådana projekt. En annan faktor kan vara att det är den som kommer ny som ”får ta skeden i vacker hand”, dvs. kvinnorna som uppfattas som nya aktörer, nyskapande och kreativa, får anpassa sig till rådande villkor. I detta ligger en utmaning, inte till att sluta med projekt inriktade till stöd för kvinnor, men att också skapa projekt som riktar sig till andra målgrupper såväl identifierade individer som företag och mer generella bransch strukturer.

Småföretag och jämställdhet på arbetsplatsen

Det förefaller ha blivit ett hinder för tal om jämställdhet på arbetsplatsen i småföretag i och med att det inte lagstiftningen kräver en skriven jämställdhetsplan. Det man ofta inte har förstått är att företagen ändå måste ha tänkt över jämställdhetsaspekter även där planer inte krävs. Det finns en angelägenhet ur samhällelig synpunkt att erbjuda möjligheter till olika redskap till denna fråga som en t.ex. arbetsmiljöfråga även till mindre företag. Det är något som med fördel kan utvecklas som en kompetensfråga och utvecklingsfråga relaterat till t.ex. branschkluster. Här i ligger också en utmaning.

Det är en aspekt som handlar om vikten av att anpassa kompetensutvecklingsinsatser så att de utgår från småföretagens realitet beträffande tid och resurser.

Upplevelseindustrins karaktär och genus

Flera av processledarna uttrycker vikten av *det egna engagemanget* just i relation till upplevelsesektorn. Detta skiljer från de mer traditionella klustren, där andra drivkrafter kan vara mer centrala. Detta är en aspekt som naturligtvis kan analyseras ur genusperspektiv. Det handlar om människor och ofta är det den egna kreativa kraften som är det centrala produktionsmedlet. På vilket sätt spelar kön roll i detta? Är villkoren och förväntningarna olika på män och kvinnor. Jag menar att det finns fog för att anta det utifrån denna intervjustudie, men frågan behöver ytterligare bearbetas och fördjupas.

Det förefaller också som att *klustret som mötesplats* spelar en något annorlunda roll i denna sektor än för andra. Mötesplatser fungerar dels som möjliggörare för många små aktörer, dels som kreativa miljöer för nyskapande. De utgör också kompetensutvecklande och stödjande i den bemärkelsen att man skapar nya utbildningar som inte alltid finns i de etablerade utbildningssystemen. Hur män och kvinnor samspelar men också kan ha eget utrymme är exempel på aspekter som kan studeras i detta fält.

Avslutande rekommendation

Den första delrapporten avslutades med en rekommendation till SLIM-projektet i fyra punkter:

SLIM-projektet kan understödja klustren

- (1) i deras fördjupade kunskapsprocess om jämställdhet, genus och mångfald och tillväxt.
- (2) i utveckling av modeller för hur klustren kan arbeta med jämställdhet, genus och mångfald relaterat till företagsnivån

SLIM-projektet kan också

- (3) i den egna projektutvecklingen arbeta in strategiska skivningar där sambandet genus och tillväxt relateras till såväl processtöd, effektmätning som policylärande.

I SLIM-projektet bör man också

- (4) göra ett tydligt val av språkbruk. Jag rekommenderar här att man av praktiska skäl följer språkbruket inom Fiber Optic Valley. Det förenklar möjligheten att använda deras erfarenhet.

Utifrån denna kompletterande studie

Vill jag förstärka punkt (2) och understryka vikten av hänsyn till småföretagens förhållanden.

Jag vill också tillägga två punkter:

SLIM-projektet kan med fördel

- (5) arbeta med en jämförande analys mellan de mer mogna klustren och de nyare initiativen för att vinna erfarenhet av ett flertal aspekter av genusrelationer på arbetsplatser och exempel på initiativ till förändring med avseende på könsbundna mönster inom olika branscher.

SLIM-projektet kan också

- (6) utveckla och stödja initiativ inom genusområdet i bredare bemärkelse än en ensidig fokusering på unga kvinnor.

Referenser

Algotsson, Stina & Daal, Carin (2007) *Mötesplatser för upplevelseindustrin. Metoder för samproduktion av kunskaps- och kompetensutveckling* (Stockholm: KK-stiftelsen).

<http://kks.se/upload/publikationsfiler/motesplatser-for-upplevelseindustrin-2007-publ.pdf>

Jämställdhetsplaner – se: <http://www.do.se/Material/>

Jämställd hållbar tillväxt – se: <http://www.kau.se/jamvaxt>

Makt att forma samhället och det egna livet SOU 2005:66

<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/47912>

Nahnfeldt, Cecilia (2009) *Genusbelysning av klusterorganisationer i Norra Mellansverige". Intervjuer med ledare för klusterinitiativ.* (Region Värmland, SLIM-projektet, ej publicerat)

Klustersamarbete som ger tillväxt och konkurrenskraft

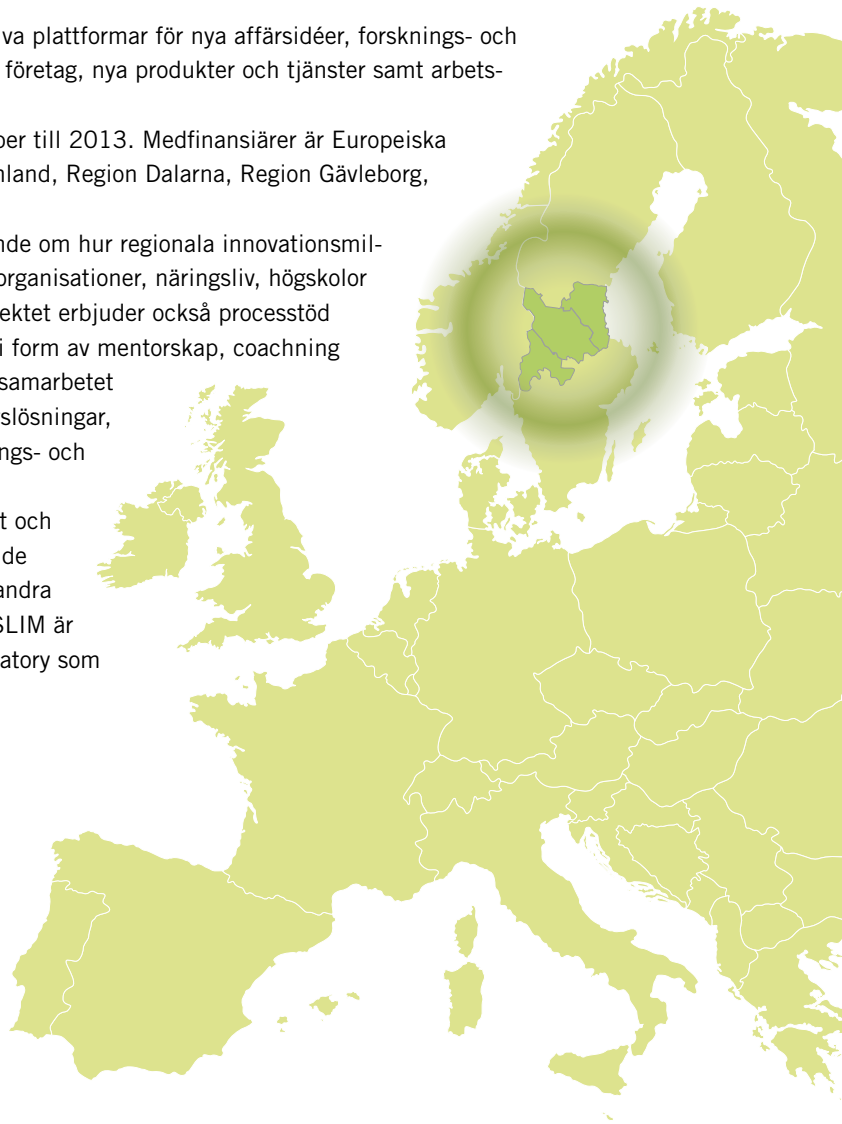
Region Dalarna, Region Värmland och Region Gävleborg driver gemensamt SLIM-projektet (systemledning och lärande kring klusterprocesser/innovativa miljöer i Norra Mellansverige) för att stödja utvecklingen av klusterorganisationer. Projektet omfattar 15 klusterorganisationer i de tre regionerna. I klusterorganisationerna finns omkring 700 företag som tillsammans har ca 60 000 anställda, som samarbetar med varandra och med regionernas högskolor, kommuner och offentlig sektor. Målet är att öka tillväxten och konkurrenskraften i de tre regionerna.

Klusterorganisationerna utgör innovativa plattformar för nya affärsidéer, forsknings- och utvecklingsprojekt, som kan bidra till nya företag, nya produkter och tjänster samt arbetstillfällen i regionerna.

SLIM-projektet inleddes 2007 och löper till 2013. Medfinansierare är Europeiska regionala utvecklingsfonden, Region Värmland, Region Dalarna, Region Gävleborg, VINNOVA och Karlstads Universitet.

Projektet innebär ett gemensamt lärande om hur regionala innovationsmiljöer kan utvecklas i dialog mellan klusterorganisationer, näringsliv, högskolor och politiker samt nationella aktörer. Projektet erbjuder också processtöd till ledningen för klusterorganisationerna i form av mentorskap, coachning och kompetensutveckling. Genom klustersamarbetet involveras de mindre företagen i nya affärslösningar, internationell marknadsföring och forsknings- och utvecklingsinsatser.

SLIM-projektet har även ett europeiskt och internationellt perspektiv och de deltagande klusterorganisationerna samarbetar med andra kluster i Europa för att lära av varandra. SLIM är också knutet till European Cluster Observatory som finansieras av EU-kommissionen.



www.regionvarmland.se/slim



En investering för framtiden

