

Utveckling av klusterinitiativ i Norra Mellansverige
SLIM-rapport 13: 2010



Genusbelysning av klusterorganisationer

Industri och IT

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 – Industri och IT" 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 – Industri och IT

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

Uppdragets syfte	5
Klusterorganisationer	5
Definitioner	6
Hållbarhet	6
Tillväxt	7
Genusperspektiv	7
Kluster, social hållbarhet och genusperspektiv	7
Arbeta med social hållbarhet:	8
Arbeta för jämställdhet	8
Material:	9
Resultatpresentation:	11
Klusterorganisation och genus	11
Insatser och erfarenhet av genuserorienterade aktiviteter	12
Begreppsanvändning	16
Sambandet genus och tillväxt	18
Incitament till aktivitet	19
Diskussion:	21
Effektutmätningen	21
Utgångspunkter – klustrens uppgift och synen på kön	21
Central fråga: Sambandet genus och tillväxt	22
Klustrens möjligheter	23
Kluster och relationen till medlemsföretagen	23
Basutbildning i genus	24
Egen organisation	26
Rekommendation:	26
Avslutning:	28
Referenser:	29

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.

Rapporten konstaterar att:

Klustren har varierande erfarenheter av aktiviteter och projekt inom området.

Klusterledarnas inställning till jämställdhet, genus och mångfald varierar från skepsis till nyfiken öppenhet till området.

Endast ett kluster har en mer reflekterad strategi då i relation till området jämställdhet och genus.

Det finns ingen gemensam begreppsförståelse inom området.

Det finns en vilja att arbeta med dessa frågor.

Flera klusterorganisationer har strävat efter en jämnare könsfördelning i rekryteringen av projektledare, men rollfördelningen ser generellt traditionell ut.

Det finns en osäkerhet om på vilket sätt jämställdhet, genus och mångfald ligger inom ramen för klusterinitiativets verksamhet. Detta har sin grund i oklara och skilda synsätt på såväl vad tillväxt som jämställdhet innebär.

Det finns bland klustren goda erfarenheter att ta till vara.

Även flera företag inom klustren har goda exempel att ta till vara.

Bakgrund

Följande rapport är 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.

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). Det innebär att flera av informanterna vet vem jag är, vilket å ena sidan kan underlätta intervjuprocessen genom att det påverkar accessen till de svarande och deras svar. Å andra sidan kan också intervjun styras av en förförståelse för vilka svar som kan förväntas. Jag bedömer dock att det senare inte varit fallet. Samtliga informanter har bidragit med en öppenhet inför frågeställningarna och ett problematiserande förhållningssätt. Snarare har accessen övervägt. 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.

Uppdragets syfte

Uppdraget formulerades så:

*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.

Det regionala tillväxtarbetet utgår från *hållbar tillväxt*, samt efterfrågar en tydlighet vad gäller sambandet med genus, jämställdhet och mångfald. Intervjumaterialet relateras till detta. Studien mynnar ut dels i ett tydliggörande av hur begreppet hållbar tillväxt uppfattas och relateras till genus som horisontellt mål. Exempel på gjorda insatser i respektive kluster presenteras. Studien ska ses som en nulägesrapport och ett underlag för vidare utveckling av SLIM-projektet. Rapporten mynnar ut i några möjliga förslag till nya konkretiseringar i form av verktyg/aktiviteter.

Klusterorganisationer

”Kluster är inget nytt, de har funnits i hundratals år, även om företeelsen inte har kallats kluster och de finns i alla länder. Politiker kan alltså inte skapa klustren, däremot kan de identifiera dem och underlätta deras utveckling, men det handlar då om att stötta utan att ingripa” (Michael Porter)¹

Kluster kan beskrivas som ett antal geografiskt koncentrerade företag som samarbetar för en gemensam vision, tillsammans med andra aktörer (offentliga och/eller ideella)

¹ SvD 2008-01-28 (http://www.e24.se/samhallsekonomi/sverige/artikel_215379.e24) hämtad 2009-01-15.

Michael Porters främsta bidrag till teoribildningen är klusterteorin där han identifierat och förklarat fenomenet att företag och institutioner i samma bransch attraheras av varandra och är nödvändiga för varandras utveckling.

som är centrala för en dynamisk utveckling. Huvudsyftet med ett kluster är att skapa mervärden för samtliga involverade. Klusterorganisationerna i Norra Mellansverige, kan beskrivas vara i olika mognadsskede. Gemensamt för dem är att de med något undantag kan sägas representera i hög grad mansdominerade branscher.

Genom telefonintervjuer med klusterledare för följande kluster:

- Gävleborg: Future Position X, Fiber Optic Valley
- Dalarna: Triple Steelix, High Voltage Valley
- Värmland: The Paper Province, The Packaging Arena, Stål & Verkstad, Compare

Definitioner

Hållbarhet

Begreppet *hållbar utveckling* etablerades av Brundtlandkommissionen som FN tillsatte i mitten av 1980-talet. Brundtlandkommissionen definierade hållbar utveckling som ”*en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov*”. Hållbar utveckling handlar om gemensamt ansvar och solidaritet mellan generationer, mellan kvinnor och män och mellan folkgrupper och länder. Hållbar utveckling består av tre delar: Ekologisk hållbarhet, som handlar om att långsiktigt bevara vattnets, jordens och ekosystemens produktionsförmåga och att minska påverkan på naturen och människans hälsa till vad de ”klarar av”. Social hållbarhet, som handlar om att bygga ett långsiktigt stabilt och dynamiskt samhälle där grundläggande mänskliga behov uppfylls, samt ekonomisk hållbarhet, som handlar om att hushålla med mänskliga och materiella resurser på lång sikt. Brundtlandkommissionens definition av begreppet hållbar utveckling betonade något som rör ”framtida generationer”. Detta har ofta uppfattas som alltför abstrakt. Näringslivet har därför tagit fram en annan definition; hållbar utveckling innebär att ta ansvar för sitt *ekonomiska, miljömässiga och sociala agerande*. Genom begreppet hållbarhet etableras ett samband mellan ekonomi och sociala aspekter. Inom näringslivet har hållbar utveckling tidigare ofta benämnts Triple Bottom Line. Magnus Enell framhåller tre skäl till varför företagen ska engagera sig i hållbarhets frågor: 1. Riskhantering. Det förhindrar framtida negativa händelser. 2. Ett förbättrat varumärke. Det är önskvärt att företaget symboliserar goda

värden. Det sänder positiva signaler. 3. Ett fokus på nuvarande och framtida anställda. Med ett aktivt arbete för hållbar utveckling integrerat i arbetsplatsens kultur, framstår arbetsplatsen som attraktiv för framtida anställda och de redan anställda stannar, vilket ger kontinuitet.

Tillväxt

Ekonomisk tillväxt brukar antas som en förutsättning för utveckling. Samtidigt gäller att inget land kan uppnå en hållbar ekonomisk utveckling om miljön försämras, om välståndet inte fördelas rättvist och om det inte sker en tillväxt i det mänskliga kapitalet (hälsa, utbildning etcetera). Detta är också något som betonas av finansdepartementet i sin skrivning om tillväxt och välfärd. Social utveckling är därför både ett resultat av och en förutsättning för ekonomisk utveckling. Tillväxt är inte det samma som ett företags beräkning av lönsamhet.²

Genusperspektiv

Idag bör man innan man tar beslut se konsekvenserna ur olika perspektiv och ett viktigt sådant sätt är att se det ur ett genusperspektiv. Med genusperspektiv menas alltså 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. Det innebär också att göra 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.

Kluster, social hållbarhet och genusperspektiv

Denna rapport syftar till att ge ett underlag för fortsatt arbete med klustrens och deras medlemsföretags utveckling på området social hållbarhet med ett fördjupat genusperspektiv. I diskussionen av materialet kommer jag att anknyta till två modeller för att arbeta med social hållbarhet respektive jämställdhet i verksamheter.

² Se referenslistan för SCB:s lista över indikatorer för tillväxt.

Arbeta med social hållbarhet:

”För att näringslivets olika aktörer, från företagsledare till personal på verkstadsgolvet, ska förstå vad hållbar utveckling är, måste utgångspunkten vara näringslivets arbete och roll i samhället. För att det ska kunna förstås, måste förklaringen vara enkel och tydlig, inte akademisk och teoretisk, utan direkt praktiskt tillämpbar, och alla ska känna att de kan bidra.”

(Magnus Enell)

Enell sammanfattar i fyra punkter som nödvändiga för företagens arbete med social hållbarhet.

- *Integrering*

Företagets arbete med ekonomi, miljö och sociala frågor integreras och arbetas inte som separata delar.

- *Medvetna och öppna beslut*

Besluten ska värderas utifrån miljömässiga och sociala konsekvenser, och inte bara ekonomiska värden.

- *Intressentrelationer*

Som vad gäller hållbarhetsfrågor är fler än de av företaget direkt identifierade.

- *Längre tidsperspektiv*

Här menas inte framtida generationer, utan ett perspektiv som sträcker sig något längre än en traditionell affärsplan på 3–5 år, förslagsvis två affärsplaner, dvs. upp till ca 10 år.

Arbeta för jämställdhet

I jämställdhetsarbete har man ofta använt 3 R metoden för att analysera verksamheter med genusperspektiv. Genom att lägga till ett fjärde R för uppmaningen att realisera, kan detta vara en god utgångspunkt för ett genomgripande förändringsarbete i riktning för ett arbetsliv som är öppet för både män och kvinnor. Med metoden kan man kartlägga och analysera en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoden ger en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras idag och hur den bör

förändras för att möta behoven från kvinnor resp. män. Ytterst handlar det om att ta reda på vem som får vad på vilka villkor.

Representation = VEM? Vem beslutar? Vem verkställer? Målgruppen – vem är användare eller kund?

Resurser = VAD? Vad finns i form av avsatt tid, rum, ekonomi, information och utvecklingsinsatser.

Realia = VILLKOR? Realia handlar om resultat och kvalitet. Hur ser verksamheten ut? Vilka könsmonster ser vi?

Realisera = FÖRVERKLIGA! Vision: Beskriv hur verksamheten ska bedrivas för att vara jämställd. Formulera nya mål och åtgärder utifrån de könsmonster vi upptäckt och vill påverka. Följ upp.

Material:

SLIM-projektets samordnare valde ut vilka kluster 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. Fler kluster än de svarande har kontaktats men inte svarat. Detta kan dels förklaras genom att upprepade approachingar inte har gjorts av projektledaren (endast två gånger per kluster), dels kan det förklaras av andra prioriteringar inom klustren. Det ska noteras att den förändrade konjunkturen också förändrat flera av klustrens verksamheter, vilket har påtalats av några informanter. Krissituationer med varsel och uppsägningar har varit högprioriterade och akuta och går före ärenden av denna karaktär som mer kan beskrivas som mer långsiktigt arbete.

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 resultatpresentationen nedan söker jag göra en sammanfattning av informanternas svar. Citaten som sticks in kommer ur intervjumaterialet. Underlaget utgör inte ett representativt urval och bör inte generaliseras. Däremot är det ett utsnitt av den verksamhet som klustren i Norra mellansverige just nu bedriver. Det är exempel och som exempel går jag i dialog med materialet. Mitt syfte som forskare är kritiskt i den meningen att jag diskuterar materialet i relation till andra undersökningar av svenskt arbetsliv. Mitt syfte är konstruktivt i den meningen att jag hoppas kunna bidra till klustrens självreflektion och fortsatta utveckling inom detta område.

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.

Resultatpresentation:

Klusterorganisation och genus

Generellt kan man säga att det finns i flera kluster en medveten strävan att rekrytera till en jämställd klusterorganisation. Detta kanske syns tydligast i rekryteringen av processledare. Fyra av de åtta klustren har kvinnor som processledare. Två kluster har valt att dela processledningen mellan en man respektive en kvinna. Fyra kluster har män som processledare. Ett av klustren har en föräldraledig processledare (kvinna) med en man som vikarie.

Vad gäller övriga anställda i organisationen, så skiljer sig förutsättningarna sig åt mellan klustren. Antalet knutna till klusterorganisationen varierar från 5 – 11 personer. Antalet är beroende av hur man räknar. Till klustrens organisation hör dess rörlighet vad gäller anställningar och anställningsformer. Få har fast anställning, de flesta är projektanställda på hel- eller deltid. Några är knutna som konsulter på hel- eller deltid. Jag har här inte gjort något detaljerad kartläggning.

Det finns i flera kluster en strävan att även på projektledarnivå försöka nå en jämnare könsfördelning.

”Vi har medvetet strävat för jämn fördelning. Jag har en upplevelse att kommunerna oftare har enbart tjejer som representerar.”

Samtidigt framhåller flera informanter att det gäller ju också att ha projektledare med kompetens. Strävan efter kompetens och strävan efter jämn könsfördelning uppfattas som två kategorier som ibland står i motsättning till varandra. En informant påpekar att i och med att branschen är mansdominerad, så är det inte enkelt att bryta köns mönstren. Även när man vill bryta rekryteringen (här: rekrytera kvinnor istället för män) så är det inte möjligt. Det finns ingen kvinna att rekrytera ens när man aktivt sökt.

Det finns även en annan könsuppdelning som rör vem som utför olika uppgifter. Strävan att bryta köns mönster handlar om att rekrytera kvinnor till ”manligt normerade roller”. I kartläggningen framgår att alla kluster har kvinnor som sköter administration och bokföring. Här har inga mönster brutits vad gäller den traditionella fördelningen av uppgifter. En man omnämns vad gäller ekonomi, han är kamrer, vilket jag har uppfattat som mer omfattande ansvar än bokföring.

En klusterledare diskuterar detta:

”Vi har en strategisk tanke vad gäller både ålder och kön i rekryteringen. Men samtidigt har vi ju också en traditionell rollfördelning där kvinnorna finns i stödinsatser och kompetensutveckling, medan männen finns i den så kallade kärnverksamheten”

De flesta informanter uppmärksammar dock inte den traditionella rollfördelningen, utan nöjer sig med att räkna personer generellt inom organisationen. Dock ser den generellt likadan ut i samtliga organisationer. Två informanter påpekar också att det finns ett medvetet arbete med att styrelserna för respektive kluster skall ha jämn könsfördelning. Dessa talar också om valberedningarnas viktiga roll i detta arbete. Två ytterligare talar om att det vore bra, men är inte enkelt. Man hänvisar till branschens mansdominans.

Ett kluster påtalar att man därför har ett styrelsebeslut om positiv särbehandling av kvinnor i rekrytering.

Ett kluster har projektledare med icke-svensk bakgrund. Här finns en medveten rekrytering av personer med viss specifik kompetens, vilket gör att man rekryterat denna också från icke-europeiska länder. Informanten påpekar att flera av deras medarbetare uppmärksammar den starkt könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige. Den möts med frågor från andra kulturer.

”De frågar: Hur kan kön vara så avgörande? Detta är tankeväckande.”

I de övriga klustren har ingen anställd med annan etnisk bakgrund omnämnts. Däremot har ett kluster ett projekt som rör arbete och språkkunskaper tillsammans med en offentlig aktör.

Insatser och erfarenhet av genusorienterade aktiviteter

En av klustrens uppgifter är att understödja medlemsföretagens kompetensutveckling. Det är också inom detta område som de flesta insatser som rör jämställdhet har gjorts. Även inom området rekrytering har ett antal insatser gjorts.

Här skiljer sig klustren mycket åt mellan hur mycket de har gjort. Något kluster har nyss gjort "en omstart" vilket gör att man samtidigt har möjlighet att tänka in jämställdhet och mångfald från början, även om de ännu inte har haft så många företagsriktade aktiviteter. Ett kluster har ett nationellt och internationellt rykte om att vara ledande på området. Klustren i Värmland är medaktörer i projektet JämVäxt. Flera kluster har också projekt i samverkan med medlemsföretagen.

Samtliga kluster gör kartläggningar också av jämställdhets och mångfaldsområdet. Den effektmätning som gjordes 2007 visar dock att jämställdhet knappast är ett prioriterat område för företagen. En informant säger följande:

"Genus och jämställdhet uttrycks inte som ett behov från företagen. Det är klustret som tar initiativet i detta. Frågorna blir därmed svårare att implementera."

Denna informant tycker det är pinsamt att företagen inte efterfrågar detta starkare. Samtidigt kan detta sägas vara en erfarenhet som delas av fler informanterna. De som däremot har arbetat mer intensivt med genusfrågorna, menar dock att det finns en utvecklingsprocess också i företagens efterfrågan. När företagen har börjat arbeta med detta, så ökar efterfrågan främst inom kompetensutveckling och ledarskap.

Exempel på aktiviteter i klustren:

- Kompetensutveckling för klustren eller deras medlemsföretag.
- Basutbildning

Ett exempel är obligatorisk jämställdhetsutbildning för samtliga anställda.

- Ledarskapsutbildning

- Att vara ett gott exempel för företagen

Ett exempel är hur man själva väljer att rekrytera personer till klustrets verksamhet där 40/60 fördelning är ett mål. Ett kluster nämner just att deras rekrytering av en ung kvinna som klusterledare är ett medvetet val att bryta mönster, som man också vill uppmuntra medlemsföretagen till. Positiv särbehandling vid rekrytering har nämnts.

Ett annat exempel är att man ändrade attityderna som omgav en årlig nationell konferens. Från en konferens som avslutades på en dansrestaurang, till en konferens med en mer koordinerad och planerad middag på ett hotell. Informanten understryker:

”Till klustrets uppgift hör att sätta ton och leda. Det är viktigt att göra något åt miljön runt våra arrangemang. Det är också mönster att bryta.”

Även en annan aktör understryker detta. Menar att det finns normer från gammal brukskultur som är nödvändiga att bryta.

Resonemanget kring detta förändringsarbete handlar också om att förändra seminariets innehåll. Det gäller föreläsare, programinnehåll och användarvänlighet. Man menar att det verkligt allmänmänniska perspektivet är det enda hållbara.

”Man pratar lätt om genus, men det är lätt att det låser sig i strukturerna. De finns i vår historia och vi försöker arbeta med denna.”

- Nätverk inom jämställdhetsområdet

Ett exempel är nätverk för synliggörande och stärkande av kvinnor i medlemsföretagen. Man uppfattar detta som ett steg 1, som nu är avslutat. Steg 2 innebär fokus på jämställdhetsintegrering med hjälp av styrdokument och balance score card.

Ett kluster stöder ett studentnätverk för tjejer inom naturvetenskapliga och tekniska utbildningar.

Ett kluster leder ett genusnätverk, där både män och kvinnor deltar, med gemensamt intresse att uppmärksamma genusfrågor inom näringslivet och dess verksamheter.

- Projekt

Under denna punkt finns flera exempel. Det ju också i hög grad som projektorganisation eller plattform för projekt, som ett kluster ordnar sin verksamhet.

Ett exempel är ett forskningsprojekt med ett universitet och företag i klustret för att göra företagen till attraktiva arbetsplatser för tjejer.

Ett annat exempel är stöttning av projekt med fokus på tjejer och teknik. Ett kluster har stöttat en kvalificerad gymnasieutbildning och rekrytering av tjejer till denna. Först när några tjejer sökte samtidigt lossnade det. Nu vill man satsa på en fortsättning in mot högskolan i samma linje med argumentet:

” Tjejer kan inte bara vara teknikanvändare. De måste också bli producenter.”

En informant problematiserar detta att man egentligen saknar en strategi för jämställdhetsaktiviteter. Han är bekymrad över att det är ”lite ad hoc över det”. Vi har gemensamma seminarier med universitetet, vi stöder ett antal mindre projekt och nätverk bland annat med fokus på tjejer och teknik. Men det finns ingen övergripande strategi.

Det finns däremot ett kluster – Fiber Optic Valley – som haft pågående projekt kontinuerligt sedan 2003, och som också har ett strategiskt arbete med detta. Deras arbete har varit så pass framgångsrikt att det har ett nationellt renommé. Man har därmed också kunnat knyta starka namn till nätverket. Man föreläser och står som förebild för andra. Efterfrågan är stark från näringslivet. Samtidigt har denna image av klustret varit så pass stark att det uppstått en osäkerhet i klustret. Är det bra eller inte? Vad händer med ”kärnverksamheten”?

”Det har uttryckts att det kan vara bra att tona ner imagen av genus, så att det inte dominerar.”

Projektledaren har svarat att de andra projekten inom klustret får anta utmaningen att bli lika framgångsrika. Samtidigt visar detta att strategiskt och långsiktigt arbete både ger erfarenhet och resultat.

Exempel på aktiva företag

Det finns exempel på mer aktiva företag inom klustren. I flera fall handlar det om större företag som haft rekrytering eller ledarskapsfrågor aktuella i genusperspektiv. En informant menade att större företag har mer kraft att genomföra denna typ av projekt. Företag som nämns är:

- Stora Enso, som arbetar med CSR.
- Outokumpu, arbete med styrkort mer systematiskt arbete.
- Ericsson, arbete med bl.a. ledarskap och ledningsfrågor.
- Acreo

- Tieto Enator – kvinnor på chefstjänster
- Sogeti

Mindre företag visar intresse, men det förefaller ta längre tid från idé till projekt i dessa fall. Å andra sidan finns det också exempel på mindre företag som brutit mönster pga praktiska skäl. Ett exempel är firman Attityd inom The Packaging Arena, som gjorde föräldraskap till en tillväxtfaktor.

Informanterna säger inte så mycket om några dåliga exempel eller erfarenheter. Däremot talar man om bristen på många bra goda exempel både vad gäller jämställdhet och mångfald. Det finns exempel på ”bra tänk”, men allt för lite realiserade strategier. Ett kluster efterfrågar en bra enkel grundläggande jämställdhetsutbildning. Det är inte så mycket som är näringslivsanpassat menar man. Ett annat kluster har erfarenhet av en jämställdhetsutbildning som man beskriver som ”en alltför fundamentalistisk partsinlaga”. Man uppfattar en spänning mellan ”vanlig vardaglig jämställdhet” och ”nya tiders mer omfattande teoribildningar om genus”.

Begreppsanvändning

Vad gäller orden jämställdhet, genus och mångfald finns en språklig otydlighet i det vardagliga talet. Detta visar sig också i informanternas svar på frågan om hur orden används. Det finns också skillnader mellan klustren. De flesta informanterna tar sin egen begreppsanvändning som utgångspunkt, några kan med större säkerhet uttala sig om ”det gängse språkbruket” inom klustret. Några gör det problematiserande. Ett kluster har valt språkbruk. Några väljer att svara på begreppen genom att ge exempel på frågeställningar som relaterar till respektive begrepp.

Generellt kan man säga att jämställdhet är det ord som de flesta informanterna är mest bekväma med. Samtidigt menar man inte riktigt samma sak med ordet. Några menar att mångfald är ett enklare ord att använda, eftersom man uppfattar att det kan rymma alla de andra orden. Det finns dock samband mellan aktivitetsnivå/erfarenheter och språkbruk. Ju fler som arbetat med jämställdhet desto mer komplext resonemang. Det samma gäller mångfald. Om det aktualiserats är diskussionen mer nyanserad. Nedan följer ett antal exempel på informanternas svar:

Jämställdhet:

”Vi har inte pratat så mycket om det. Det blir mer aktuellt som
'inrapporteringskategorier'”

”Det är skillnad på jämställdhet som rättvisefaktor och jämställdhet som
tillväxtaspekt.”

”Jämställdhet och genus är det samma för oss. Det handlar om att få fler kvinnor in i
branschen och att det är OK att vara pappaledig.”

”Jämställdhet är ju en jämlikhetsfråga och rättvisa.”

”Det är det begripliga ordet, men ändå svårt att vinna gehör vad det skulle vara bra
för.”

”Jämställdhet uppfattas som en kvinnofråga i vår bransch.”

”Jämställdhet är mer legalitet, kvantifierbart, policysäkrat.”

Genus:

”Vi har med orden mångfald/integration och jämställdhet i affärsplan, aktivitetsplan
och mål. Ordet genusperspektiv används mer sparsamt eftersom det kräver mer
omfattande kunskaper hur det ska användas i vår vardag”

”Det förstår man inte på företagen – det låter forskningsinriktat.”

”Ett mer kvalitativt uttryck, perspektiv. Mer problematiserande.”

”Det är att man ser att det är en mansdominerad bransch.”

”Vi har föredragit ordet genus. Med genusperspektivet menar vi processer.
Jämställdhet är vårt mål. Det är vad vi vill uppnå.”

Mångfald:

”Det är skillnad mellan flyktingar och högutbildade rekryterade personer. De senare
har lättare att integreras i samhället, har en annan vilja, möts med respekt eftersom de
liksom bidrar till det svenska samhället”

”Vi använder inte mångfald så mycket även om det kommer upp som *diversity*. Vi
tror att mångfaldsarbete tjänar på arbete med genusprocesser.”

”I vårt geografiska område är det ganska få med annat etniskt ursprung. Det är inte
det samma som i en storstad.”

”Mångfald handlar om invandring. Hur får man dom tillgängliga och accepterade för
anställning i branschen.”

”Det är viktigt att få med alla perspektiven när man söker kompetenser.

”Mångfald. Det betyder lite olika, men rymmer något av att man kommer från lite olika länder och har lite olika etnisk bakgrund.”

”Ett mer inbjudande ord för kön, etnicitet, geografi, religion – ett större begrepp.”

”Vi behöver prata om mångfald och arbetskraftinvandring. Vill de flytta hit?”

För att sammanfatta exemplen kan man enkelt konstatera att här finns ingen samsyn. Tvärtom är det mycket oklart vad man egentligen menar. En grundläggande positiv hållning finns, men begreppen riskerar att skapa konflikter och oklarheter snarare än att vara verktyg för utveckling.

Ett kluster har alltså medvetet föredragit genus framför jämställdhet. Här finns alltså en kvalificerad nivå vad gäller språkbruk. Ordvalet var från början en konsekvens av en projektfinansiärs ordval i en utlysning. De har också fått argumentera för detta ordval, däremot inte med hänsyn till vad företag ”förstår eller inte” utan i, som man uttryckte det, i motsats till en annan finansiär som valt ordet jämställdhetsintegrering. Man uppmanades i en paneldebatt att använda ordet jämställdhetsintegrering ”för att inte förvirra auditoriet”. Men detta ville man inte. Lösningen den gången var att man valde att reda ut begreppen innan panelsamtalet började. Informanten påpekade att de olika ordvalen i detta fall var knutet till olika finansiärer.

Sambandet genus och tillväxt

Synen på sambandet mellan genus och tillväxt sträcker sig på en skala mellan nyfikenhet och övertygelse. Den tydligaste övertygelsen uttrycks så:

” Genus är en drivkraft och en viktig faktor för tillväxten.”

Denna informant skiljer också mellan lönsamhet och tillväxt. Det uppfattas inte som samma sak. Det finns inget direkt samband med lönsamhet, menar man. Istället betonar man förutsättningar för tillväxt och uppmuntrar företagen att analysera sin behovsbild för organisationsutveckling. I denna behovsbild uppmärksammar klustret genusperspektiven. Att lyfta in behoven och se samman med genus – där finns påverkansfaktorn som främjar tillväxt. Erfarenheten av detta arbete är att kompetensförsörjning, attraktiv arbetsplats och kreativitet främjas i en sådan samsyn.

Nyfikenheten, som är ett vanligare synsätt, betonar i högre grad frågor som rör rekryteringen. En informant menar att det är en ganska ny tanke:

”Det var en aha-upplevelse. Att se ökad jämställdhet och ett strukturerat tänk eller medvetenhet som konkurrensfördel – det var något nytt. Jag tror det är lättare både att hantera och vinna gehör för jämställdhet som en sådan fråga än som en rättvisefråga.”

Flera ser kompetensförsörjningen som en nyckelfråga för tillväxten. Eftersom man ser att det i högre grad är flickor som utbildar sig och är duktiga, ser man att ett villkor för tillväxt är att dessa flickor väljer tekniska utbildningar och presterar väl, samt uppfattar dessa branscher och företag som attraktiva arbetsplatser. Kvinnor ses som en grupp som saknas, en grupp som kan tillföra kompetens, prestation och nya idéer.

”De bidrar med fler aspekter och synsätt, som kanske männen av vana stängt ute.”

En informant menar att det hela är en överlevnadsfråga för företagen.

”Vi måste få fler tjejer med, annars är det kört!”

En annan talar om inträdesbarriären. Tjejer börjar inte om det inte redan finns tjejer. Hur gör man då? Här behövs exempel och arbetssätt.

Flera betonar också att det ”är trivsammare med blandade arbetsplatser” och tror att det nog skapar fler idéer. En informant menar att detta med sambandet mellan genus och tillväxt talar men om i klustren men inte så mycket på företagen. Ytterligare en annan understryker att man måste få fram fler bra exempel på sambandet. Saknar detta idag.

Samtidigt konstaterar en av informanterna:

”Vi är ju inget renodlat jämställdhetsprojekt, så vi ägnar oss inte åt långtgående teoretiska funderingar på detta samband. För oss är det nog mer personen/individerna med drivkraft och kompetens som skapar tillväxt på egen hand eller tillsammans med andra.”

Incitament till aktivitet

De områden där frågor om jämställdhet, genus och mångfald aktualiseras är framför allt rekrytering och kompetensutveckling. Även i organisationsförändringar. Det finns en tilltro till att plattare organisationer skulle gynna kvinnor. Två kluster uppmärksammar också att inom produktutveckling och innovationer finns ett intresse. ”Det är något som kommer nu!” Men också vad gäller nya affärer.

”Det kommer ur insikten om att det inte enbart är ett kvantitativt innehåll i genusmedveten organisationsutveckling.”

Affärer kan alltså göras på nya sätt och utvecklas enligt andra mönster. Men betonar informanter, det gör sig inte självt. Det finns en personnivå. Klusterledare som själva är engagerade, för det fungerar inte att gå på någon annans övertygelse i dessa frågor. Engagemang i kombination med goda medarbetare och lyhördhet för företagets behov.

I några samtal har frågan om eldsjälarnas betydelse kommit upp. I något fall har jag tagit upp det. Flera tvekar inför det, samtidigt som det finns ett bejakande av engagemang och personnivån som omtalas ovan.

”Jag vill inte se det som en eldsjäl. Snarare som strategiskt kloka personer”

”Elds själar tror det är viktigt... kan inte sätta fingret riktigt på detta. Kanske quattro helix – där eldsjälen får betydelse. Symbolpersoner är i alla fall viktiga.”

”Elds själar är nödvändiga. De spelar jättestor roll. Det behövs nån med skinn på näsan. Frågorna driver inte sig själv.”

”Den nya projektledaren är en eldsjäl – ja nej det kan man inte säga. Hon samlar ihop elds själar – och får dom att värma varandra – en kamin? Ha ha... ja...”

Det finns en ambivalens, å ena sidan bejakar man vikten av engagemang, å andra sidan finns en tvekan inför den ensamma eldsjälen. Men eldsjälarnas drivkraft känner flera igen.

Diskussion:

Effektmätningen

Man kan konstatera att klustren skiljer sig åt vad gäller jämställdhet, genus och mångfaldsområdet. Detta utgjorde ett skäl för genomförandet av denna kartläggning. Effektmätningen från 2007 utgjorde ett osäkert underlag för området. Låga mätsiffror vad gäller aktivitet och verksamhet tydde på ingen eller ringa verksamhet, medan erfarenheterna var att man uppfattade sig ändå ha varit något aktiva.

Det är svårt att dra några slutsatser utifrån effektmätningen som gjordes 2007. De låga siffrorna som rör företagens uppfattningar om vilket stöd de fått av klustren rörande jämställdhet, genus och mångfald är svåra att tolka. Det beror till dels på svårigheten att utskilja de företag som haft en mer aktiv kontakt med klustren, från de med lägre kontaktgrad. Det beror också på företagens uppfattning om huruvida det är klustrens uppgift att bidra med detta, men också hur mycket klusterledningarna själva prioriterar frågorna. Det som ändå är möjligt att se i effektmätningen är att de kluster som arbetat med definierade ”jämställdhets/genus/kvinnostödjande” projekt har något högre siffror vad gäller företagens uppfattning om att detta har stärkt företagens förmåga att t.ex. tillvarata kvinnors kompetens och högre siffror för utbildningsinsatser inom området. Däremot kan man inte utläsa några skillnader t.ex. vad gäller uppdatering av jämställdhetsplaner och jämställdhetsansvariga. Förmodligen relaterar dessa siffror snarare till företagsstorlek och därmed lagstadgade krav. Det vore intressant med en kartläggning av efterlevnaden av lagstiftningen inom respektive kluster, samt utbildningsbehov/ behov av annat stöd i relation till detta. Effektmätningen har dock ett antal öppna svar, där en del information finns. Det finns företag som försöker anställa kvinnor, men tycker att det är svårt. Det finns uppfattningar om att denna typ av arbete är politisk styrning. Många hänvisar till att man är ett fåpersonersföretag och då är inte jämställdhetssiffror så lätta att få till. En kvinna och ensamföretagare konstaterar att hon inte kan göra så mycket mer än så! Kanske visar just det citatet att jämställdhet är mer än att bara räkna procent och huvuden och att det är mer än en kvinnofråga.

Utgångspunkter – klustrens uppgift och synen på kön

Jag vill börja min diskussion med utgångspunkt i klustrens huvuduppgift, nämligen att för en specifik bransch skapa goda samverkansformer som gynnar tillväxt. Det innebär att respektive kluster har sin egenart. Flera av dem är mansdominerade, men inte alla. Några arbetar mer med marknadsföring och/eller produktutveckling, medan andra har kompetensförsörjning och fortbildning som mer centrala uppgifter. De befinner sig också i olika mognadsskeden dvs. har kommit olika långt i sin utveckling och komplexitet. Detta är särskiljande aspekter. Samtidigt har de samma uppgift i att skapa tillväxt, även om detta kan göras på olika sätt är det ändå en gemensam strävan med likartade marknadsekonomiska villkor. Jag ser därför stöd av tillväxt som en viktig utgångspunkt för analysen.

Min andra utgångspunkt är att kön är något som ständigt görs. Kön är också något som karakteriserar människor dvs. både kvinnor och män. Det innebär att frågor om jämställdhet, som ofta riskerar bli en kvinnofråga, alltid berör både kvinnor och män. Det innebär också att jämställdhet handlar om något som är i rörelse – det förändras (främjas eller hindras) i processer, snarare än att det enkelt kan konstateras i mätbara kategorier. Punktvis kan dock kategorier ge lägesbeskrivningar av jämställdhet i en begränsad utsträckning. I och med att görandet av kön är en process, vill jag understryka likheten med förra utgångspunkten: genus och jämställdhet är processer liksom tillväxt är en process.

En tredje utgångspunkt är hållbarhet som faktor i tillväxten. Detta utvecklades i inledningen av rapporten. Min utgångspunkt i denna rapport är att för att stödja socialt hållbar tillväxt, är genusanalyser och analyser av mångfald ett viktigt och nödvändigt verktyg. Detta för att kunna utveckla fungerande modeller och goda exempel. Att tillväxten villkoras av hållbarhet är en politiskt grundad hållning (se ovan). Det är en gemensam norm för den svenska tillväxtpolitiken (och EU). Det finns naturligtvis flera tolkningar av på vilket sätt och i vilken utsträckning hållbarhet och tillväxt bör förhållas till varandra. Detta utvecklas inte i denna rapport. Där vill jag hänvisa till JämVäxt-projektets kommande rapporter hösten 2009.

Central fråga: Sambandet genus och tillväxt

Synen på sambandet mellan genus och tillväxt är en central angelägenhet också för SLIM-projektet. I undersökningen är det tydligt att här finns det skilda synsätt.

Förmodligen finns flera skiljepunkter. Jag lyfter här fram fyra.

- Det finns en ovana att se ihop dessa kategorier. Därför reagerar en del med skepsis andra med nyfikenhet.
- Det råder otydlighet i definitioner av tillväxt och lönsamhet.
- Det finns olika definitioner av klustrens uppgift, om de ska stödja lönsamhetsutveckling och/eller tillväxt.
- Det finns olika syn på om jämställdhetsarbete ska vara mer målstyrt eller mer processinriktat. Många har inte medvetet valt vilket.

Alla dessa punkter bör tydliggöras och reflekteras i klustren för att möjliggöra strategiska och medvetna vägval om man avser ta samband mellan genus och tillväxt på allvar i utvecklingen av näringslivet i Norra Mellansverige. Jag vill dock framhålla att det även kräver en utvecklad argumentation för ett särhållande av faktorerna tillväxt och genus.

Klustrens möjligheter

Det finns inget samband mellan klustrens mognadsgrad och utvecklat arbete med jämställdhet, genus och mångfald. Man kan alltså inte tala om mognadsgrad vad gäller klustrens arbete med dessa områden. Det finns kluster i tidiga skeden som har mer reflekterade planer än kluster i senare skeden. Däremot kan det finnas skillnader mellan erfarenhet, där det naturligtvis är en fördel att vara ett mognare kluster; men också skillnader i öppenhet för nya idéer och där kan det vara en fördel att vara i ett tidigare skede då man redan från början kan inkludera ett genusperspektiv genomgående i klustrets aktiviteter. Det finns alltså inget samband med klustrets mognadsgrad, däremot i förhållande till antal insatser. Ju fler insatser, desto mer erfarenhet och även komplexitetsförståelse för området genus, jämställdhet mångfald. Skillnaden ligger snarare i antalet riktade projekt, anställd kompetens inom jämställdhet, genus och mångfalansområdet och därmed ackumulerad erfarenhet. Att det skiljer i aktivitets- och projekterfarenhet gör att det finns en potential för erfarenhetsutbyte. Detta är något som SLIM-projektet kan använda.

Kluster och relationen till medlemsföretagen

Vid flera tillfällen påtalas i intervjuerna ett avstånd mellan klustrens och medlemsföretagens intresse för jämställdhet, genus och mångfald. Detta menar jag är värt att göra en fördjupad reflektion. Medlemsföretagen är å ena sidan uppdragsgivare och bör därmed styra verksamheten. Samtidigt har klusterledaren en överblick över branschen och dess kompetensområden som de enskilda företagen inte kan ha på samma sätt, vilket ger en kunskap som bör förmedlas. Här finns en viss spänning (som inte enbart rör jämställdhet, genus och mångfald får jag förmoda). Kanske hör det aktuella området till sådant som klusterledaren har mer kännedom om, som kan komma företagen till del. Kompetensen hos klusterledarna handlar ju om tillväxt- och innovationsprocesser. Med en fördjupad kännedom om genusperspektivens samband med tillväxtprocesser, menar jag att det bör vara en självklar del i klustrens uppgift att påtala och fördjupa företagens arbete med hjälp också av jämställdhet, genus och mångfald.

Det är möjligt att uppfatta av effektmätningen att de företag som deltagit i projekt/aktiviteter med genusinriktning också uppfattat att detta bidragit till deras förmåga t.ex. till att rekrytera kvinnor. Detta är ett argument för att klustren bör initiera denna typ av aktiviteter, eftersom man starkt påtalar att det är viktigt för branschernas överlevnad, även om inte företagen är helt övertygade. Förmodligen är det i detta sammanhang väsentligt att klustren etablerar egna strategier vad gäller arbetet med projekt och aktiviteter. Det ger företagen en möjlighet både att diskutera strategiska val och att förstå utveckling av verksamheter och aktiviteter. Jag vill för det strategiska arbetet rekommendera ett arbete som både tar upp Magnus Enells fyra punkter som stöder långsiktigt arbete för social hållbarhet, och de fyra R som jämställdhetskartläggning brukar innefatta.

Basutbildning i genus

Det är angeläget att uppmärksamma på vilket sätt processer som främjar jämställdhet, genus och mångfald på företagen initieras, just med hänsyn till avståndet mellan kluster och företag. Flera informanter påtalar vikten av att utveckla branschanpassade basutbildningar i jämställdhet. En påtalar svårigheter med det finns basutbildningar som är ”alltför teoretiska” eller ”alltför fundamentalistiska”. Jag konstaterar kritiken. Förmodligen behövs här en fördjupad studie för att förstå vad som ger skäl för denna kritik. Jag väljer att ta den på allvar i den meningen att det förefaller saknas branschanpassade basutbildningar i jämställdhet, genus och mångfald. Utifrån intervjumaterialet skulle jag göra följande bedömning att reaktionen handlar om skilda ståndpunkter i synen på de fyra skiljepunkterna som gäller synen på sambandet mellan tillväxt och jämställdhet, genus och mångfald. Den informant som för fram kritiken argumenterar också starkt för individens drivkraft i tillväxt. Här finns spänningar som gäller både synen på tillväxt, men också i synen på människan och hennes förmåga, men också på det gemensamma ansvarstagandet är fördelat mellan olika aktörer och hur rimliga livsvillkor skapas. I mötet mellan tillväxt och social hållbarhet finns motstridiga ståndpunkter.

Utifrån de utgångspunkter jag inledde min diskussion, och utifrån den kritik och efterfrågan som uttalats i intervjumaterialet skulle jag föreslå en utveckling av ett mindre ”orienterande paket” bestående av bl.a. följande:

- Initiering utifrån sambandet genus och tillväxt

- Enkel begreppsdefinition

- Praktiska exempel från företag

- Kunskap om lagstiftning

- Uppmärksamhet av attityders och normers betydelse

Därefter kan man arbeta med företagsförlagd behovsinventering i relation till tillväxt och genus; ledarskaps- och ledningsutveckling osv. Samtidigt behöver klustren knyta till sig kvalificerad kompetens i ett långsiktigt arbete för att driva detta arbete. Med hänsyn taget till att flera informanter betonar en personnivå, om än ambivalent till dess ensamhet, kan det nog vara av vikt att inte enbart satsa på tidsbegränsade projekt eller externa konsulter, utan också etablera kompetensen inom klustret för en fördjupad kontinuitet.

Egen organisation

Vad gäller klustrens egna organisationer, så finns där en strävan att nå en jämnare könsfördelning. Det finns dock en risk att man låser sig vid kvantitativ jämställdhet, så jämställdhet blir mer av ”rapporteringskategorier”. I den ganska enkla kartläggning jag gjorde av klustrens anställningsformer och uppgiftsfördelningar menar jag att nästa steg bör vara att se över den ofta mycket traditionella rollfördelningen, och att snarare rikta in sig på att bryta traditionella mönster än att ”rekrytera kvinnor”. Man ska också ta i beaktande att klustren också utgör ”levande exempel”. Varje person har ett symbolvärde, likaväl som man har möjligheten att förändra attityder och normer genom klustrets gemensamma verksamhet.

Jag har påtalat tidigare en skillnad mellan olika klusters attityder som en skillnad mellan skepsis och öppenhet. Detta går förmodligen att utveckla i en studie. Här nöjer jag mig mer att konstatera att några är mer återhållsamma eller ibland skeptiska till hur stor kraft klustren bör lägga på jämställdhet, genus och mångfald. Andra är nyfikna och öppna. Förenklat kan man i denna studie se följande: Skepsis råder när man ser jämställdhet mer som ett politiskt mål än en tillväxtfaktor. Öppenhet finns när man upptäckt kreativa drivkrafter. En informant öppnar för följande:

” Det skulle vara spännande med en mer öppen studie – med andra verktyg – etnologi kanske. Man kunde göra en fältstudie hos oss. Kanske titta på skillnader mellan vad vi säger och vad vi gör...”

Som forskare uppskattar jag förtroendet och bejakar nyfikenheten. Jag ser också ett mod i att våga bjuda in andra gäster i en ödmjuk inställning till att man också vill förändras själv. En sådan inställning tror jag är en förutsättning för att ”lyckas” i sin avsikt att förändra till det bättre för många.

Rekommendation:

Mot bakgrund av ovanstående intervjumaterial och analys,
kan SLIM-projektet 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.

Avslutning:

Jag vill tacka för förtroendet att ge detta bidrag och ser det som en länk mellan JämVäxt-projektet och SLIM-projektet. Och som sista medskick vill jag citera en informant. Kanske är detta en möjlig utmaning för var och en som befinner sig i ständig brottning med vardagslivets jämställdhet, genus och mångfald, att man kan se sig som så:

”Snarare som strategiskt kloka personer – som tidigt ser sambandet mellan tillväxt och genus och möjligheten att utveckla organisationer med hjälp av detta”

Referenser:

Att lära för hållbar utveckling SOU 2004: 104

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/03/41/44/0fe2bc94.pdf>

Enell, Magnus (2005) ”Näringslivets roll i arbetet med hållbar utveckling”. S. 49-60 i *Perspektiv på hållbar utveckling. Erfarenheter från högskola och näringsliv*.

Högskoleverkets rapportserie Rapport 2005:47 R (Stockholm: Högskoleverket)

<http://www.hu2.se/Perspektiv.pdf>

Indikatorer för hållbar utveckling: SCB.

http://www.h.scb.se/scb/bor/scbboju/hut06/skal/index_2b.htm (Hämtat 2009-01-16)

Jacobsson, Per *Mot ett hållbart samhälle* (Stockholm: Kungliga Tekniska högskolan).

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>

Varför behöver vi ekonomisk tillväxt? Finansdepartementet: Stockholm

<http://www.regeringen.se/sb/d/3909> (Hämtat 2009-01-16)

Klustersamarbete som ger tillväxt och konkurrenskraft

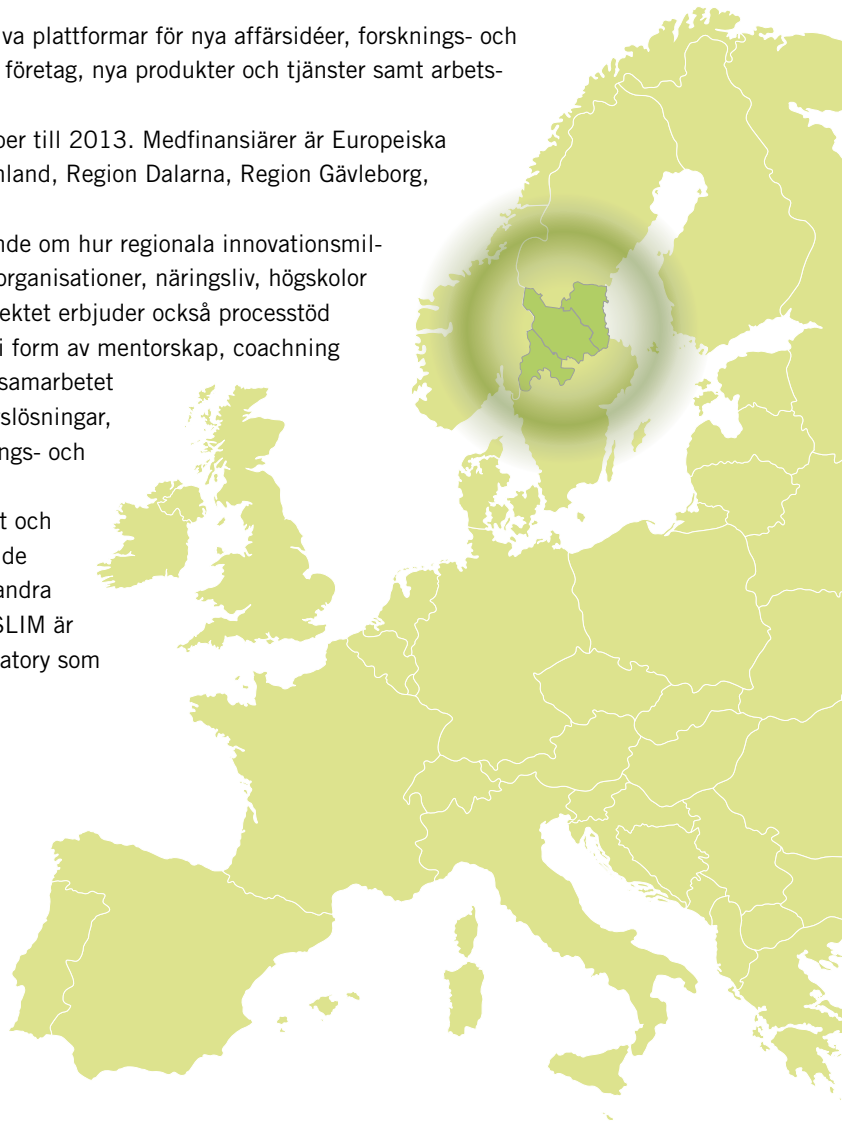
Region Dalarna, Region Värmland och Region Gävleborg driver gemensamt SLIM-projektet (systemledning och lärande kring klusterprocesser/innovativa miljöer i Norra Mellansverige) för att stödja utvecklingen av klusterorganisationer. Projektet omfattar 15 klusterorganisationer i de tre regionerna. I klusterorganisationerna 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

