

*Ewa Gunnarsson, Hanna Westberg,  
Susanne Andersson och Dag Balkmar*

## **”Learning by fighting?”**

**Jämställdhet och genusvetenskap i  
VINNOVAs organisation och verksamhets-  
område**

**Institutionen för samhällsvetenskap vid Växjö universitet** omfattar nio akademiska ämnen – statsvetenskap, sociologi, psykologi, socialpsykologi, medie- och kommunikationsvetenskap, geografi, samhällsgeografi, naturgeografi, samt fred och utveckling – och totalt 14 utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå. På uppdrag av regeringen bedriver universitetet och institutionen forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog mellan forskare och arbetslivets aktörer pågår för närvarande vid institutionen arbetet med att bygga upp en plattform för forskning, utbildning och samverkan i och om arbetslivet. Besök gärna [www.vxu.se/svi](http://www.vxu.se/svi) för mer information.

**Arbetsliv i omvandling** är en vetenskaplig skriftserie som ges ut av Institutionen för samhällsvetenskap vid Växjö universitet. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetets organisering, arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika grupper eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse kring arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktionssekreteraren som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs.

## **ARBETSLIV I OMVANDLING**

Redaktör: Bo Hagström

Redaktionssekreterare: Annica Olsson

Redaktionskommitté: Ann-Marie Sätre Åhlander, Elisabeth Sundin, Eva Torkelson, Magnus Söderström, Sven Hort och Tapio Salonen.

© Växjö universitet & författare, 2007

Institutionen för samhällsvetenskap  
351 95 Växjö

ISBN 978-91-89317-43-7

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

# Förord

Föreliggande forskningsrapport presenterar den forskning som bedrivits i projektet - *Jämställdhet och genusvetenskap – ett integrations- och kompetenshöjningsprojekt inom VINNOVAS organisation och verksamhetsfält*. Projektet har finansierats av VINNOVA (Verket för innovationssystem) och Arbetslivsinstitutet.

I projektet har som forskare professor Ewa Gunnarsson, docent Hanna Westberg, fil.dr Susanne Andersson och forskningsassistent Dag Balkmar deltagit. Utan deltagande från VINNOVAS organisation och personal, som bidragit med ett stort engagemang och generöst delat med sig av sina värdefulla kunskaper och erfarenheter av organisationen, och inte minst arbetstid, hade projektet inte kunnat genomföras. Några förtjänar här att särskilt nämnas och det är Ulla Göranson initiativtagare i VINNOVA till projektet och de 15-tal jämställdhetsaktörerna i organisationen. Ett varmt tack till er alla!

Ett stort tack även till våra kollegor Susanne Andersson och Dag Balkmar. Vi har tillsammans fått många nya erfarenheter som vi gemensamt utvecklat vidare under våra reflekterande samtal.

Ett stort tack även till Arbetslivsinstitutet som på ett generöst sätt finansierat forskarnas arbetsinsatser vid projektets slut och även efteråt något som gjort denna forskningsrapport möjlig.

Projektet har resulterat i ett flertal redan publicerade artiklar se under rubriken – Ringar på vattnet. Den populärvetenskapliga metodbok som tagits fram i projektet – *Skelett i garderoben – Metoder för att upptäcka ojämställdhet* kan beställas via [ewa.gunnarsson@ltu.se](mailto:ewa.gunnarsson@ltu.se) eller [hanna.westberg@telia.com](mailto:hanna.westberg@telia.com)

Stockholm i september 2007

Ewa Gunnarsson och Hanna Westberg

# Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b> .....	4
<b>Inledning</b> .....	6
Bakgrund.....	7
Moderna kunskapsorganisationer .....	9
VINNOVAS organisation .....	10
<b>Två forskningsperspektiv kombineras</b> .....	12
Att göra kön i organisationer.....	12
En teoretisk och metodologisk modell.....	13
Ett interaktivt forskningsperspektiv .....	13
Ett kritiskt reflekterande lärande.....	14
<b>Projektets faser, metoder och processer</b> .....	15
Projektets kärna - forskare och jämställdhetsaktörer formeras .....	17
Metoder.....	17
Interaktiva processer som metod .....	18
<b>Resultat</b> .....	20
Schematisk sammanställning .....	20
Organisationsanalys .....	21
<b>Könssegregering och jämställdhetsarbete i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde</b> .....	23
Segregeringsmönster i VINNOVA .....	23
Reglering av VINNOVAs jämställdhetsarbete .....	25
Hållbar tillväxt.....	25
Regleringsbrev och forskningsproposition .....	26
Jämställdhetslagen .....	28
Redovisning av insatser inom jämställdhetsområdet .....	28
Bidrag till jämställdheten enligt VINNOVA .....	29
VINNOVAs strategier för ökad jämställdhet .....	30
VINNOVAs inre arbete för jämställdhet .....	32
Från att tala om ojämställdhet till att handla könsmedvetet .....	32
<b>Vad är problematiskt med entreprenörskap som ett organisatoriskt ideal?</b> 34	
Dominerande och marginaliserade bilder i det diskursiva landskapet .....	35
Ett förväntat entreprenöriellt förhållningssätt .....	36
Att vara inne när man är ute .....	38
När ett personligt förhållningssätt blir kollektivt.....	39
Korrekt hantering och ordning.....	39
Regelverket vid upphandlingar .....	40
En hög ambitionsnivå på bekostnad av privatlivet .....	40
Arbetsliv, arbetstider och privatliv .....	41
Det förväntade och det personliga.....	43
Föreställningar om dagens entreprenör .....	46
Ett manligt könsmärkt ideal.....	47
Sammanfattning .....	48

<b>Studier av VINNOVAnytt - organisationens ansikte utåt ur ett genusperspektiv</b> .....	49
Om VINNOVAnytt.....	50
Använda metoder.....	50
Medforskning - tillvägagångssätt, resultat och lärdomar .....	51
Bilder av verksamheten .....	52
Utrymme att själv adressera läsaren .....	54
Gemensamma analyser en potential för förändring .....	55
Medforskning, position och kön.....	56
Berättelser om hållbar tillväxt.....	58
Betydelser av metaforer och liknelser .....	58
En karta över tillväxtgenererande verksamheter.....	60
Berättelser om kunskap, lärande och samverkan för hållbar tillväxt .....	61
I tillväxtdiskursens ytterområden.....	63
Avslutning.....	64
<b>Interaktionen under möten - en könsgörande arena</b> .....	65
Görandet av kön under mindre mötessammanhang .....	65
Görandet av asymmetri och symmetri under möten .....	68
Subjektpositioner som relationella konstruktioner .....	69
Sammanfattning .....	71
<b>”När det viktiga blir manligt” – studier av personalinformationsmöten</b> .....	72
Personalinformationsmötenas struktur och innehåll .....	73
Prestigetilldelning och sociala konstruktioner av prestigefylld verksamhet.....	77
Sammanfattning .....	80
<b>Från ideal till verklighet - lärdomar och dilemman</b> .....	81
Ett kritiskt motstånd .....	81
Interaktiv process som ömsesidigt lärande och validering .....	82
Närhet och distans i forskarrollen.....	83
Den dubbla forskarrollens dilemma.....	84
Den könsteoretiska modellen som teori, metod och interaktivt verktyg .....	85
Avslutande summering och reflektion .....	85
Projektets dubbla målsättning.....	86
Ringar på vattnet.....	86
<b>Referenser</b> .....	88

# Inledning

I den här rapporten kommer resultat, erfarenheter och lärdomar från ett forsknings- och utvecklingsprojekt som bedrivits i VINNOVAs (Verket för innovationssystem) organisation att presenteras. Projektet *Jämställdhet och genusvetenskap – ett integrations- och kompetenshöjningsprojekt inom VINNOVAs organisation och verksamhetsfält* har letts av professor Ewa Gunnarsson och docent Hanna Westberg. De har tillsammans med VINNOVA utarbetat den projektplan som har legat till grund för projektet och haft det övergripande forskningsansvaret. Forskaren Susanne Andersson och forskningsassistent Dag Balkmar har också deltagit i projektet.

I rapporten ges inledningsvis en bakgrund till projektet och en beskrivning av VINNOVA som organisation. Sedan följer ett avsnitt som ger en introduktion till vårt val av forskningsperspektiv och de teorier vi bygger vårt resonemang på. Efter en beskrivning av projektets faser, metoder och processer följer en resultatdel med fyra kapitel som visar hur vi gått till väga utifrån den modell som presenteras på sidan 13 samt vad vi har sett. I det avslutande kapitlet förs en diskussion dels kring projektet som sådant och dels kring våra val av teori och metod.

Vi har valt att i rapporten namnge de forskare som varit huvudförfattare till de 4 olika delstudierna. Huvudförfattare för övriga delar har projektledarna varit. Gemensamma kritiska diskussioner har först runt samtliga delstudiers olika versioner och innehåll. I vår forskningsgrupp har det delvis rått olika uppfattningar om forskarens roll i ett interaktivt projekt. I beskrivningarna har här projektledarna fått ett större tolkningsföreträde när det inte gått att enas kring en gemensam beskrivning.

# Bakgrund

VINNOVA är en statlig myndighet som har regeringens uppdrag att bidra till att höja Sveriges tillväxt och välbefinnande. VINNOVA definierar sina uppgifter till att:

- främja hållbar tillväxt för näringsliv, samhälle och arbetsliv
- utveckla effektiva innovationssystem<sup>1</sup>.
- finansiera behovsmotiverad forskning och utveckling.

VINNOVA använder begreppet ”hållbar tillväxt” för att markera en strävan efter tillväxt med samtidig betoning på ekologisk, social och ekonomisk välfärd.

Betoningen på hållbar tillväxt kan ses som ett sätt att följa regeringens intentioner som de tagit sig uttryck i den Nationella strategin för hållbar utveckling (2001/02:172) som beskriver regeringens arbete för och vision om en hållbar utveckling. Jämställdhet anses vara en förutsättning för den sociala välfärden och att utvecklingen skall vara hållbar.

”I det hållbara samhället ska hög tillväxt, full sysselsättning, social rättvisa, sammanhållning och trygghet förenas med ren och människovärdig miljö...För att uppnå detta långsiktiga mål måste ekonomisk tillväxt, social sammanhållning och miljöskydd samverka och behandlas på ett sätt så att de förstärker varandra.”

Att främja en hållbar tillväxt innebär bland annat att rikta insatser för att stärka regioners internationella konkurrenskraft och generera fler växande företag. Ett centralt tillvägagångssätt är att stödja forskning och utveckling som ligger till grund för nyskapande produkter, tjänster eller processer med vetenskaplig bas<sup>2</sup>.

Som en bakgrund till projektet ligger utvärderingar som gjorts av program som arbetar för att främja regional och lokal utveckling. De horisontella aspekterna, hit räknas bl.a. jämställdhet och miljö vilka anses vara centrala drivkrafter för att nå regional tillväxt, har i dessa utvärderingar visat sig vara en näst intill icke-fråga. En kritik som framkommit är att jämställdhet och andra aspekter som påverkar möjligheterna till en hållbar utveckling bör beskrivas som ”drivmedel för tillväxt” i mål- och strategidokument, i likhet med till exempel infrastruktur och utbildning. Men för att detta ska vara möjligt krävs en fördjupad kunskap om jämställdhet och en genusvetenskaplig kompetens. Erfarenheter som gjorts inom Europeiska socialfondsprogram och regionala tillväxtprogram visar att samtidigt

---

<sup>1</sup> Innovationssystem är enligt OECDs definition ”det nätverk av offentliga och privata institutioner inom vilket produktion, spridning och användning av ny kunskap och teknik sker” (OECDs definition)

<sup>2</sup> Se vidare [www.vinnova.se/vinnova\\_templates/Page\\_45.aspx](http://www.vinnova.se/vinnova_templates/Page_45.aspx), 9 augusti 2006.

som det finns ett intresse från projektägare att beakta jämställdhet så saknas kunskap om hur man kan gå tillväga (Gunnarsson & Westberg 2003; Westberg red 2005; Balkmar 2006). Detta resonemang utgör en bakomliggande ram till det projekt som redovisas här, vars syfte har varit att öka kunskapen om genus och jämställdhet i VINNOVAs verksamhetsområde och organisation. Mer specifikt har projektet haft följande två huvudsyften:

- Att stärka jämställdhetsintegrationen i den egna organisationen.
- Att stärka den genusvetenskapliga kompetensen vid formuleringen av olika programområden och vid bedömningar av ansökningar.<sup>3</sup>

Det innebär fokus dels på organisationens jämställdhetsarbete, hur det kan utvecklas och hur kön spelar roll i det vardagliga arbetet och dels på VINNOVAs verksamhet och dess utfall ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Genom att stärka och integrera genuskompetensen i organisationen kan även dess insatser bli mer genusmedvetna och därigenom bättre följa regeringens jämställdhetspolitik.

Ett av huvudsyftena med projektet på VINNOVA var således att stärka jämställdhetsintegrationen i den egna organisationen. Begreppet är en svensk översättning av *gender mainstreaming* som formaliserades i EUs Amsterdamfördrag 1997. I Ds 2000:7 sid. 16 slås fast att jämställdhetsintegrering (*gender mainstreaming*) är ett sätt att arbeta på för att nå uppsatta jämställdhetsmål. Det innebär att olika förhållanden och villkor för kvinnor och män ska synliggöras, varje fråga som berör individer skall prövas ur ett jämställdhetsperspektiv och att konsekvenserna av hur förändringar kan tänkas utfalla för kvinnor respektive män ska analyseras. Arbetet med jämställdhetsintegrering ska vidare utföras av ordinarie personal i en verksamhet där omfördelning av resurser ska göra arbetet möjligt. Ansvaret ska ligga på de chefer som är verksamhetsansvariga. Kunskap om jämställdhet behöver därför spridas till all personal. Vidare fordras en läroprocess för att utveckla den kapacitet som krävs för att få jämställdhetsstrategier införlivade i det praktiska arbetet. För att jämställdhetsintegrering ska lyckas krävs en uttryckt politisk vilja, avsatta resurser samt väl fungerande verktyg och metoder.

I en rapport från nordiska ministerrådet år 2000 framkommer att jämställdhet ska ses som ett särskilt kunskapsområde. Dessutom krävs enligt rapporten även traditionell jämställdhetspolitik, som särskilt fokuserar jämställdhetsfrågor, för att jämställdhetsintegrering ska lyckas. En förutsättning för jämställdhetsintegrering är således att i alla situationer i arbetslivet ha ett jämställdhetsperspektiv och tänka i jämställdhetstermer.

Det andra huvudsyftet att stärka den genusvetenskapliga kompetensen kräver en mer omfattande genomgång av begrepp och teori vilket görs i ett senare avsnitt.

---

<sup>3</sup> Vi har i denna rapport valt att använda begreppet kön. Förutom när andra författare hänvisas till och de använder begreppet genus. För en diskussion om kön/ genus begreppens tillämplighet och innehåll se Gothlin 2000.



# Moderna kunskapsorganisationer

En utmaning för moderna kunskapsorganisationer som VINNOVA är att klara av att skapa vad som kan beskrivas som en ”ständigt föränderlig rörelse och balans mellan organisatorisk flexibilitet och stabilitet” (Gunnarsson 2003a). Vi ser därför en motsägelsefylld och sammansatt organisationsutveckling där modetrender och dubbelbottnade diskurser tar sig olika uttryck<sup>4</sup>.

Arbetet i dessa flexibla kunskapsorganisationer blir en arena för individuella utmaningar där individen ges stor frihet med eget ansvar för resultatet men samtidigt blir organisationen ofta mer krävande än traditionella organisationer. Strukturella organisatoriska krav transformeras och upplevs på individnivå som krav som den enskilde individen ska hantera och lösa<sup>5</sup>. Internationellt diskuteras detta i termer av moderna organisationers och globaliseringens såväl förföriska som giriga sidor (se till exempel Kvande 1999). Ett av de mest intressanta bidragen på fältet är boken *Time Bind - When Work becomes Home and Home becomes Work* av Hochschild (1997).

VINNOVA kan ses som en modern organisation där diskurser om flexibilitet och entreprenörskap är starka i talet (diskursen) om organisationen. Dessa diskurser transformeras och konkretiseras i organisationen i policydokument, VINNOVA-nytt och hur man ser på den ideala medarbetaren samt organisationens vardagsliv. Detta blir främst synligt i projektets delstudier om VINNOVA-nytt och entreprenörskap (sid. 34 respektive 49).

Talet om flexibilitet i tid och rum kopplat till individrelaterade förklaringsmodeller döljer strukturella hinder, som till exempel könstrukturer, för individers handlingsutrymmen. Det starka tolkningsföreträde som flexibilitetsdiskursen har i dagens samhälle osynliggör och skymmer i hög grad sin nödvändiga ”*tvillingssystemer stabilitet*”. Begreppet tvillingssystemer har skapats för att synliggöra att det i högre grad är kvinnodominerade än mansdominerade yrkesgrupper som får bära organisationens behov av stabilitet (Gunnarsson 2003a respektive 2004).

Att fånga vad som döljs i skuggan av dominerande diskurser i en organisations vardagsliv är därför en viktig aspekt i ett forsknings- och förändringsprojekt (se sid. 34). Den nordiska jämställdhetsdiskursen kan tolkas som en organisatorisk stabilitet som är begränsande för en organisations flexibilitet. Dessa spänningar i att kombinera kraven i arbetet med kraven i familjesfären kommer till uttryck på olika sätt även i VINNOVAs organisation (se avsnitt Arbetsliv, arbetstider och privatliv sid. 41).

---

<sup>4</sup> För en mer utförlig problematisering av de modetrender som idag är verksamma i organisationer eller som Røvik uttrycker det ’reser in i organisationer’, se Røvik 1998. Organisatorisk flexibilitet kan definieras på olika sätt. Ett sätt är att som Rapp & Rapp 1999 skilja på flexibiliteten i arbetsprocessen och flexibilitet relaterat till den organisatoriska strukturen där de pekar på två samtidigt förekommande men motsägelsefyllda organisationstrender. En flexibilitet som syftar till en arbetsdelning utan organisatoriska band mot en öppnare marknad och en annan ’tillbaka till kontoret’ - process där team- eller projektarbetet ökar. För en problematisering kopplat till könsdimensionen se Gunnarsson 2003a; Abrahamsson och Gunnarsson 2002.

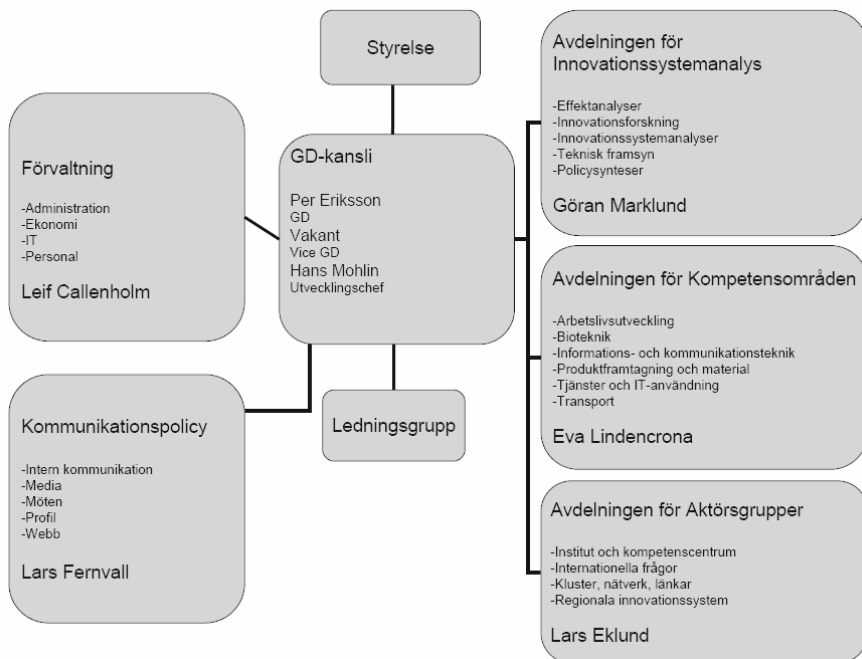
<sup>5</sup> Vilka nya krav detta ställer på individen problematiseras i avhandlingen *Det flexibla arbetets villkor - om självförvaltandets kompetens* av Hanson, 2004.

# VINNOVAS organisation

En kortare beskrivning ges här av VINNOVAs organisation, om hur den såg ut vid projektstarten 2003 och vid projektets slut årsskiftet 2005<sup>6</sup>.

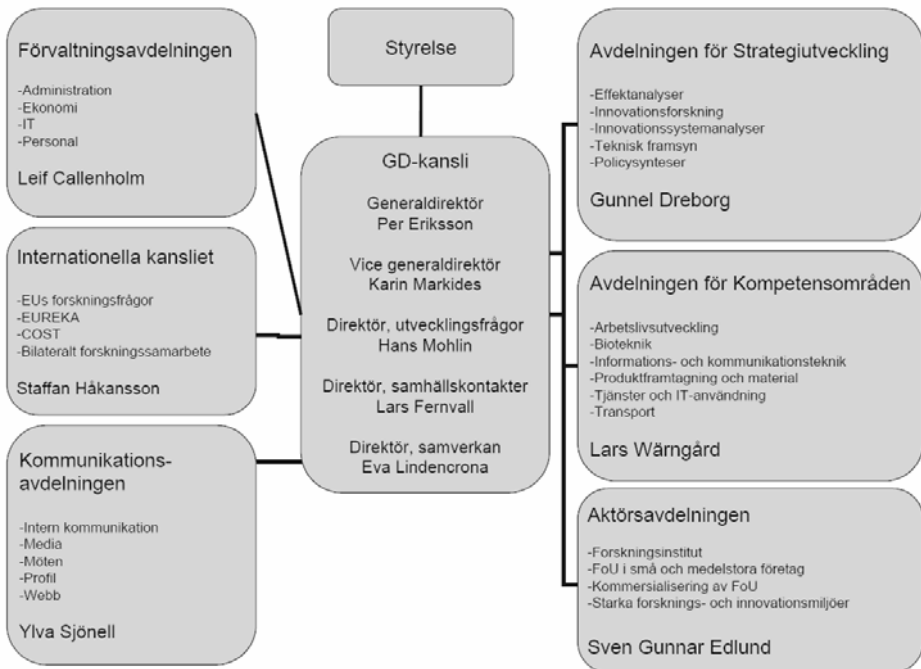
VINNOVAs organisation bestod vid projektstarten 2003 av ca 150 medarbetare. Den hade en jämn könsmässig sammansättning med 55 % män och 45 % kvinnor fördelade över fem avdelningar samt GD-kansli och ledningsgrupp. Kvinnor och män var dock ojämnt fördelade både vertikalt och horisontellt i organisationen. Män dominerade på poster högre upp i hierarkin, medan kvinnor ofta återfanns på de lägre administrativa posterna som sekreterare och assistenter. Handläggargruppen utgör den största kategorin anställda, där vissa enheter utmärkte sig för att de var kraftigt mansdominerade. Bland de mest mansdominerade enheterna återfinns "Transport" där 6 av 7 handläggare var män, följt av enheten för "Informations- & kommunikationsteknik" där 6 av 8 handläggare var män. Till skillnad från dessa enheter utmärkte sig "Bioteknik" för sin kvinnodominans på handläggarnivå, totalt 4 kvinnor och 2 män. Inom samtliga avdelningar återfanns dock främst kvinnor på administrativa nivåer som sekreterare och assistenter.

*Organisationsschema 2003-12-31*



<sup>6</sup> Primär källa för 2003 års personalstatistik är VINNOVAs telefonlista från februari 2003.

## Organisationsschema 2005-12-31



När projektet avslutades vid årsskiftet 2005/2006 har det internationella kansliet tillkommit och flera avdelningar har bytt namn. Fram till 2006 har organisationen nyanställt en del, den nuvarande organisationen består av ca 160 medarbetare. En annan förändring är att kategorierna assistenter, handläggare och chefer ändrats till kompetenskategorierna stöd, kärnverksamhet och ledning (läs mer sid. 24). En intressant förändring som vi kan se över den tid som projektet pågått är att könsfördelningen sedan 2003 närmast sig 50/50 procent, dock kvarstår den horisontella och vertikala segregationen i organisationen. Stödfunktionen är i hög grad fortfarande kvinnodominerad, ledningsnivå och kärnverksamhet har dock närmast sig mer jämställda nivåer. (Utvecklingen över tid problematiseras i kapitel Könssegregation och jämställdhetsarbete i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde sid. 23).

# Två forskningsperspektiv kombineras

Projektets två målsättningar att dels stärka jämställdhetsintegrationen i den egna organisationen och att dels stärka den genusvetenskapliga kompetensen vid formuleringen av olika programområden och vid bedömningar av ansökningar utgjorde utgångspunkten för att i projektet kombinera en könsteoretisk teori och metod med en interaktiv teori och metod. Fördelarna med denna kombination var främst möjligheten att därmed ge bättre förutsättningar för att skapa en mer hållbar, könsmedveten och genushandlande organisation (Gunnarsson & Westberg 2003).

Båda traditionerna understryker nödvändigheten av att i praktiken utvidga arenan för kunskapsproduktionen<sup>7</sup>. Den ena traditionen genom en jämlikhet mellan båda könen erfarenheter och en problematisering av maktrelationerna mellan könen, den andra traditionen genom att lyfta fram behovet av ett jämlikt erfarenhetsutbyte mellan praktikernas/deltagarnas erfarenheter och kunskap och forskarnas. Såväl det så kallade doing gender perspektiv som vi använt oss av (se avsnittet nedan) och det interaktiva perspektivet tar sin utgångspunkt i vardagslivets erfarenheter och praktiker (Aagaard Nielsen & Svensson 2006; Hee Pedersen & Gunnarsson 2004; Gunnarsson 2006).

## Att göra kön i organisationer

Det könsteoretiska perspektiv som anläggs i detta projekt tar sin utgångspunkt i den internationella riktning som benämns ”doing gender” (Fenstermaker & West 2002). Doing gender perspektivet sammanbinder det dagliga görandet av kön samtidigt som en förbindelselänk skapas till den institutionella och strukturella nivån på samma gång som sociala maktrelationer synliggörs (Fenstermaker & West 2002). Projektets forskningsfokus är här att studera *hur* kön och könande processer uttrycks och vävs samman med vardagligt organisationsliv och organisationsstrukturer.

Inom det så kallade doing gender perspektivet ryms flera riktningar. Gemensamt för alla är att kön ses som en pågående aktivitet och interaktiv handling som görs mellan kvinnor och män, mellan män och mellan kvinnor. Perspektivets fokus på handling gör det väl lämpat att kombinera med ett interaktivt forskningsperspektiv. Inom den nordiska organisationsforskningen har doing gender perspektivet sedan slutet av 1980-talet blivit en betydelsefull riktning (Gunnarsson, Andersson, Vänja Rosell, Lehto & Salminen-Karlsson 2003). För en typologisering och problematisering av olika riktningar inom doing gender

---

<sup>7</sup> För en fördjupning av de båda traditionernas epistemologi se Aagaard Nielsen & Svensson 2006; Gunnarsson 2006 respektive 2007; Minnich 1990; Svensson 2002.

perspektivet och kopplingar till olika organisationsteorier se t.ex. Korvajärvi (1998) och Kvande (1998).

## En teoretisk och metodologisk modell

Den modell som utvecklades specifikt inom VINNOVA projektet är inspirerad av och bygger på Joan Ackers teoretiska arbeten kombinerat med den utveckling av ”doing gender” perspektivet som skett inom nordisk organisationsforskning (se även ovanstående avsnitt)<sup>8</sup>.

Följande fyra processer eller ingångar fokuseras i VINNOVA projektet:

1. Könsarbetsdelning/segregeringsmönster
2. Symboler, föreställningar och diskurser
3. Identitet och personligt förhållningssätt
4. Interaktion samspelet mellan människor

Modellen har i projektet använts både som en teoretisk modell och metod och som ett interaktivt verktyg. Den har tillsammans med en organisationsrapport ”Arbetsdelning, kompetens och förhållningssätt” (opublicerad) utgjort en *formuleringsplattform*. Utifrån dessa har forskarna tillsammans med främst jämställdhetsaktörerna utbytt erfarenheter av organisationen, fört lärande reflekterande samtal samt initierat lär- och förändringsprocesser. Modellens olika ingångar öppnar även upp för användningen av flera metoder som på olika sätt synliggör hur kön görs i en organisation på olika arenor.

## Ett interaktivt forskningsperspektiv

Ett interaktivt forskningsperspektiv har som ideal en strävan efter ett jämlikt erfarenhetsutbyte, lärande och kunskapsbildning mellan forskare och deltagare. Den interaktiva ansatsen erbjuder i detta sammanhang ett fruktbart metodologiskt arbetssätt. En ”ideal” interaktiv forskningsprocess innebär att forskare och deltagare, utifrån sina erfarenheter och kunskaper, tillsammans arbetar fram en gemensam problemformulering från start och sedan följs åt genom hela forsknings- och förändringsprocessen, det vill säga i problemformuleringen, forskningen, analysen och skrivandet samt spridningen av uppnådda resultat (Aagaard Nielsen & Svensson 2006; Svensson 2002). I praktiken varierar ofta graden och nivån av interaktivitet med olika faser i forskningsprocessen. För en typologisering och beskrivning av dessa variationer se Herr & Anderson (2005).

Ett ytterligare argument för det interaktiva perspektivet är att den gemensamma kunskapsproduktionen mellan forskare och praktiker genererar en mer *socialt robust* (valid) kunskap (Nowotny, Scott & Gibbons 2001)<sup>9</sup>. En forskningspro-

<sup>8</sup> För en överblick se Acker 1992 respektive 1999; Korvajärvi 1998; Kvande 1999; Gunnarsson, Andersson, Vänja Rosell, Lehto & Salminen-Karlsson 2003.

<sup>9</sup> Nowotny, Scott & Gibbons 2001 har myntat begreppet ”social robustness” för att diskutera forskningens validitet. I begreppet social robusthet betonas betydelsen av den lokala kontexten för validiteten. Se även Eikeland 2006 för en fördjupad validitetsdiskussion.

cess där berörda deltagare/praktiker och forskare deltar på mer jämlika villkor är en metod och strategi som även ger större möjligheter att uppnå en mer hållbar utvecklings- och förändringsprocess. Detta i sin tur kan ge större motstånd mot normaliseringsstillfällena och återställarmekanismer det vill säga krafter som verkar för att allt återgår till det gamla när projektet är slut<sup>10</sup>. En styrka i projektet var att forskare och praktiker, främst de så kallade jämställdhetsaktörerna, arbetade tillsammans för att utveckla metoder, modeller och strategier för ett mer hållbart förändringsarbete.

I det interaktiva angreppssättet understryks forskarens stödjande roll, en roll som utgör en viktig procedur i den interaktiva forskningsprocessen. Därmed görs en distinktion i relation till en mer traditionell styrande forskarroll. Här betonas även skillnaden mellan den stödjande forskarrollen och konsultens och terapeutens mer rådgivande roll (McGill & Brockbank 2004).

## Ett kritiskt reflekterande lärande

Ett kritiskt lärande i handling betonas i den interaktiva forskningsansatsen och skiljer sig på flera sätt från andra former av interaktiva dialoger<sup>11</sup>. McGill & Brockbank (2004) hänvisar till Belenky (1986) som tillfört ett könsteoretiskt perspektiv till lärande och kunskap. Belenky menar att det existerar flera olika kunskapspositioner av vilka ”procedurkunskap” (procedural knowing) och ”konstruerad kunskap” (constructed knowing) särskilt knyter an till kritiska lärande i handling<sup>12</sup>. McGill & Brockbank (2004) menar att procedurkunskap och konstruerad kunskap är centralt för ett kritiskt lärande i handling.

Det som Belenky kallar ”konstruerad” kunskap motsvaras i McGills och Brockbands termer av konstruktivt lärande och karaktäriseras av empati och sammanhang där relation blir en nyckelingrediens.

Den ”sammanhängande” kunskapssynen har tidigare inte uppmärksammats tillräckligt (a a). Begreppet ger en fruktbar benämning på vad som idealt sker vid ett ömsesidigt ”demokratiskt” kunskapsutbyte mellan forskare och deltagare där forskaren som tidigare nämnts framför allt har en stödjande och inte styrande roll. Genom detta synsätt på forskarrollen kopplat till ”procedurer” och praktiker till kunskapsproduktion har den interaktiva forskningen och delar av den feministiska forskningstraditionen gemensamma ambitioner (Davies 1999; Gunnarsson 2006; Svensson 2002).

---

<sup>10</sup> Begrepp som pekar på dessa motståndsmekanismer eller förändringsriktningar är t ex normaliseringsögonblick (Berge & Ve 2000), återställarmekanismer (Abrahamsson 1999 respektive 2002) och dörrvakter (Gunnarsson 1994 respektive 1999), Abrahamsson och Gunnarsson (2002). Gherardi & Poggio 2001 använder begreppet ”remedial work” för återgång till det ”normala”.

<sup>11</sup> McGill & Brockbank 2004 gör en viktig distinktion i Handbook of Action Learning (sid. 84) för att beskriva skillnaden mellan action learning från andra former av interaktion. Det vill säga det är vare sig begreppen dialog eller diskussion som fångar den aspekt de hänvisar till.

<sup>12</sup> Procedurkunskap delas i sin tur upp i två kunskapsrationaliteter separat- och sammanhängande kunskap.

# Projektets faser, metoder och processer

Som nämnts i bakgrundsavsnittet måste ett genusperspektiv läggas på hela verksamheten vilket kan innebära att strukturer (t.ex. indelningen i olika FoU-program) måste ändras för att möjliggöra jämställdhet. Strategin måste gå fram på olika linjer med såväl riktade åtgärder, särskilda program och mainstreaming t.ex. i form av numerär jämlikhet. Även personella och ekonomiska medel måste avsättas. Projektet kan övergripande beskrivas genom följande sex faser:

1. Projektplan
2. Initierings- och analysfas
3. Utbildnings- och processfas samt fortsatt analys
4. Förändrings- och integreringsfas samt fortsatt process
5. Rapportskrivning och utvärdering
6. ”Ringar på vattnet”

## *Projektplansfas*

En projektplan för projektet: *Jämställdhet och genusvetenskap - ett integrations- och kompetenshöjningsprojekt inom VINNOVAS organisation och verksamhetsfält* formulerades i samråd med ansvarig inom VINNOVA. Alla anställda i organisationen fick skriftlig information om projektets uppläggning i samband med en inbjudan till allmänna upptaktsmöten. Efter att projektplanen formulerats och upptaktsmötena genomförts gjordes en arbetsplan tillsammans med de så kallade förändringspiloter som deltog i projektet (se vidare under avsnittet projektets kärna – forskare och jämställdhetsaktörer formeras). Eftersom projektet bygger på interaktivitet och process reviderades arbetsplanen allt eftersom.

## *Initierings- och analysfas*

Upptaktsmöten genomfördes med start i början av 2003 med samtliga anställda med information om projektets uppläggning och process. Vid upptaktsmötena uppmanades alla som ville att anmäla sig som förändringspiloter. Därefter formulerades gruppen förändringspiloter.

Under våren 2003 gjorde forskarna tillsammans med förändringspiloterna en analys av läget i VINNOVA och resultatet presenterades på ett seminarium under senare delen av våren. Ett diskussionsforum skapades på intranätet och forskare och förändringspiloter påbörjade analyser med grupper av anställda och nyckelpersoner i organisationen.

## *Utbildnings- och processfas samt fortsatt analys*

En översikt av skrifterna, VINNOVA-nytt påbörjades och en innehållsanalys ur ett genusperspektiv inleddes. Organisationens historia och utveckling kartlades och sammanfattades för att skapa förståelse för hur VINNOVA såg ut och interagerade med sin omvärld.

En fortsatt kartläggning av verksamheten genomfördes genom att analysera segregeringsmönster; vertikal och horisontell segregation. Generaldirektören, vice generaldirektören, alla avdelningschefer och vice avdelningschefer samt förändringspiloterna intervjuades med avseende på utmärkande karakteristiska för organisationen och dess verksamhet. Analysfasen avslutades med ett internat i oktober 2003 med förändringspiloter och forskare. Syftet med dialogseminariet var att formulera handlingsplaner som förändringspiloterna sedan skulle föra tillbaka till sina ansvarsgrupper. Innehåll och datum för sex kurstillfällen för en skraddarsydd kurs i genusvetenskap för den genusvetenskapliga kompetenshöjningen formulerades också under internatet.

Resultatet från genomförda intervjuer sammanfattades i en organisationsrapport och presenterades för de olika avdelningarna under våren 2004 (se sid. 20). Parallellt med presentationerna och diskussionerna av rapporten initierades den ovan nämnda kursen. Kursen var en fempoängskurs på universitetsnivå och rubricerades "Kön, teknik och organisation". Överskrifterna för respektive kurstillfälle var: Jämställdhet, Regionala perspektiv på jämställdhet och tillväxt, Organisation och genus, Kompetens och genus, Teknik, organisation och maskulinitet, samt en avslutning. Kursinnehållet formades för att tillgodose projektets dubbla syften, det vill säga dels att stärka jämställdhetsintegrationen i den egna organisationen och dels att stärka den genusvetenskapliga kompetensen vid formuleringen av olika programområden och vid bedömningar av ansökningar. Här kom också den teoretiska modellen om hur kön görs i organisationer att bli ett viktigt inslag som utgångspunkt och plattform för såväl förändringspiloterna som forskarna för de förändringsinitiativ och läroprocesser som genererades.

Förändringspiloterna genomförde arbetsuppgifter till/under varje tillfälle, både enskilt och i grupp. De viktigaste uppgifterna var analyser av: Möteskulturen, VINNOVAnytt, VINNVÄXT programutlysningar och Organisationens syn på kompetens. Under kursen utarbetades och genomfördes de första medforskande momenten, det vill säga då både forskare och praktiker bedrev forskning, vanligtvis var för sig men också tillsammans. Kursen avslutades under våren 2004.

#### *Förändrings- och integreringsfas samt fortsatt process*

Tyngdpunkten låg på drivandet av olika lärande- och förändringsprocesser samt en interaktiv reflektionsprocess mellan forskare och förändringspiloter. Under hösten 2004 genomfördes ett internat med syftet att markera att projektet gått in i vad som kan beskrivas som fas III: att driva förändringsprocesser i organisationen. Stor vikt lades därför vid att det var förändringspiloterna som initierade, formulerade och bar den fortsatta processen.

#### *Rapportskrivning och utvärdering samt ringar på vattnet*

Jämställdhetsaktörerna och forskarna bestämde sig för att dels skriva separata rapporter och dels gemensamma rapporter där medforskningen utgjorde en väsentlig förutsättning. I ringar på vattnet fasen ingick bl.a. att återkoppla till organisationen, följa upp resultat både inne i organisationen och utanför samt att producera en metodbok och följa mottagandet av denna.



## Projektets kärna - forskare och jämställdhetsaktörer formeras

I det treåriga forskarstödda utvecklings- och förändringsprojektet som påbörjades 2003 och avslutades formellt vid årsskiftet 2005/2006 deltog fyra forskare, tre kvinnor och en man. Av de fyra forskarna befann sig en av kvinnorna och mannen under de första ett och halvt åren inne i organisationen nästan dagligdags. Dessa forskare de så kallade inneforskarna, skaffade sig i närhet med organisationens vardagsliv en erfarenhet av organisationen och dess problematik. De två seniora forskarna, som på uppdrag av VINNOVA designat projektet och varit projektledare, de så kallade uteforskarna, bedrev sitt arbete med större distans till organisationens vardagsliv. Organisationens ”medforskande” huvudaktörer var de så kallade jämställdhetsaktörerna (se nedan). Att arbeta med olika forskarroller, närhet och distans, är i det interaktiva arbetssätt som vi använde oss av en viktig aspekt för att skapa en större trovärdighet i forskningen och en bättre möjlighet till att skapa en hållbar förändringsprocess<sup>13</sup>. Några dilemman i relation till närhet/distansproblematiken som uppstod under projektprocessen beskrivs närmare under avsnittet Lärdomar sid. 83. Förändringspiloterna, 15 personer, rekryterades till projektet på frivillig grund.

Vid det successiva senare övertagandet av förändringsprocesserna (under 2005) valde förändringspiloterna själva att byta namn till jämställdhetsaktörer. De representerade merparten av avdelningarna, alla hierarkiska nivåer och även olika personalgrupper. Den könsmissiga sammansättningen bland jämställdhetsaktörerna var vid starten jämn. Under projektets gång varierade könssammansättningen främst på grund av att personal slutade, började och var barnlediga. Kunskapsnivåerna med avseende på jämställdhet och genusvetenskap varierade alltifrån personer som arbetat med jämställdhetsfrågor under många år till personer som inte tidigare funderat på den här typen av frågor. Jämställdhetsaktörerna hade även skiftande drivkrafter för sitt deltagande. En del av jämställdhetsaktörerna valde frivilligt att ingå, andra ingick redan från början i en jämställdhetskommitté och några enstaka blev beordrade att delta. Detta medförde ett aktivt arbete i gruppen med reflekterande dialoger, något som var av stor betydelse för jämställdhetsaktörernas delaktighet och genuskunskap. Jämställdhetsaktörerna med sina nyvunna kunskaper skulle fungera som organisationens drivkrafter i den fortsatta processen med jämställdhetsintegrering i både det inre och det yttre arbetet.

## Metoder

Det sammanvävda perspektivet mellan interaktiv forskning och ett genusvetenskapligt forskningsperspektiv fick bestämma de metoder som användes. Projektet använde sig därför främst av kvalitativa metoder men även kvantitativa metoder förekom. En viktig poäng i detta sammanhang är att som den norska forskaren Karin Widerberg påpekar, att kritisk kvalitativ forskning handlar om metodutveckling. Ur forskningsprocessen med deltagare/praktiker – forskare växer och

---

<sup>13</sup> För en vetenskapsteoretisk diskussion om forskningens validitet i detta sammanhang se Gunnarsson 2006; Aagaard & Svensson 2006.

utvecklas metoder som trampar upp nya stigar, menar vi. Ett grundläggande fel idag menar Widerberg är att kvalitativ forskning dessutom lärs ut som om den vore oavhängig av den häftiga belastning av positivism som den i realiteten inte är (Widerberg 1999 respektive 2002). Inte minst avspeglas detta i forskarsubjektets såväl som deltagarnas syn på sig själv som neutral, könlös, känslöfri och kroppslös (Hee Pedersen & Gunnarsson 2004). Under forsknings- och förändringsprocesserna använde vi oss av såväl mer traditionella metoder som deltagande/interaktiva metoder som framför allt utvecklats inom det genusvetenskapliga fältet. Dessa metoder beskrivs mer detaljerat under de olika delprojekten. Inom några av dessa har även mer skraddarsydda metoder utvecklats tillsammans med jämställdhetsaktörerna. Metoder som har använts är:

- Intervjuer, fokusgrupper och värderingsövningar
- Dagböcker
- Mötesanalyser
- Diskursanalyser
- Kroppsräkningar som mått på vertikal, horisontell och tidsmässig segregering
- Lärande samtal
- Skapandet av lär- och reflektionsprocesser utgjorde i projektet en viktig metodologisk ansats (se nedan).

I interaktionen med hela organisationen användes olika interaktiva metoder och strategier, till exempel forandet av en hemsida, kontinuerliga återföringar på olika arenor i organisationen, gemensamma analyser av olika skriftliga material. En särskild projektpresentation gjordes av jämställdhetsaktörerna själva.

## Interaktiva processer som metod

I en ideal interaktiv och kritisk reflekterande forsknings- och förändringsprocess arbetar forskare och deltagare tillsammans från problemformuleringen till insamling av data, analys och spridning. För en schematisk bild av den interaktiva forskningsprocessen se till exempel Larsson (2006). Under hela projektprocessen har reflekterande lärprocesser skett mellan inne- och uteforskarna, jämställdhetsaktörerna sinsemellan, och mellan jämställdhetsaktörerna och forskarna, och delvis med andra grupper av personal och ledningsnivåer.

Ett kritiskt reflekterande lärande ställer specifika krav på forskningsprocessen. Processen fungerar som en spiral av handlingscykler, beskrivet av Herr & Anderson (2005) som en rörelse från planering – handling – observation – reflektion (se även Agyris & Schön 1989) som kan ge upphov till spänningsfält och rikttningsförändringar (moments of change) av avgörande betydelse för förändringsprocessen. Exempel från projektet på när spänningsfält uppstod och rikttningsförändringar skapades var:

- när inneforskarna gick ur, de hade haft en stödjande roll för ”projekteldsjälen” (se nedan)
- när en interaktiv mötesteknik anlades tydligare och forskarna fick en mer stödjande än styrande roll på de gemensamma mötena

- när en forskare skrev ett utkast till en beskrivning av projektet och jämställdhetsaktörerna bestämde sig för att skriva sin egen ”4-siding”
- när värderingsövningar genomfördes på internt
- när jämställdhetsaktörerna bytte namn
- när jämställdhetsaktörerna började med egna möten (se nedan)

Samtliga exempel kan tolkas som uttryck för en förändring mot ett ökat eget övertagande av förändringsprocessen hos jämställdhetsaktörerna.

De reflekterande processerna skiftade i förtätnings- och spänningsgrad under olika faser av processen. Ett belysande exempel var det internt som hölls hösten 2004 (halvtid i projektet) då projektet gick in i en tredje fas. Detta var när jämställdhetsaktörerna själva tydligare skulle bära förändringsprocesserna i organisationen och forskarna tydligare skulle släppa taget inne i organisationen. Forskarnas nära inomorganisatoriska interaktivitet skulle fasas ut och ledde till vad som kan beskrivas som en spänningsfas med olika dilemman under hösten mellan framför allt inne- och uteforskarna. Under denna fas tog forskarna initiativ till att skriva en artikel till en konferens för att synliggöra projektet externt<sup>14</sup>. Det ledde i sin tur till att jämställdhetsaktörerna bestämde sig för att själva göra en presentation där deras egen beskrivning kom fram tydligare. Det blev en projekt-presentation som de kom att använda både internt och externt. Under denna fas förflyttades även den interaktiva processen mellan forskare och jämställdhetsaktörer rumsligt. De nu månatliga gemensamma mötena förlades främst till Arbetslivsinstitutet istället för tidigare VINNOVA. Ett skäl för detta var också att skapa en arena där även jämställdhetsaktörerna hade möjlighet att distansera sig mer i förhållande till sin vardagsorganisation.

---

<sup>14</sup> Gunnarsson, Westberg & Andersson 2005.

# Resultat

## Schematisk sammanställning

I bilden nedan ges en övergripande schematisk sammanställning av ett urval arbeten som genomfördes under modellens olika ingångar i projektet.

<p><b>Symboler, föreställningar och diskurser</b></p> <p><b>Forskare:</b> Analys av 2003 års VINNOVAnytt bl.a. med fokus på dominerande, marginaliserade och osynliggjorda perspektiv på tillväxt. Föreställningar om entreprenörskap som manligt könsmärkt och om förhållningssätt i organisationen.</p> <p><b>Jämställdhetsaktörer:</b> Analys av delar av 2003/2004 års VINNOVAnytt ur ett könsperspektiv. Analyserna ger såväl en kvantitativ som en kvalitativ bild av hur VINNOVA väljer att presentera sig för en extern publik.</p> <p><b>Forskare och jämställdhetsaktörer:</b> Analys av VINNOVAnytt ur ett köns- och läsarperspektiv, samt hur VINNOVAnytt förändrats över tid.</p>	<p><b>Segregeringsmönster / könsarbetsdelning</b></p> <p><b>Forskare:</b> Analys av könsfördelning i organisationen både kvantitativt och kvalitativt. Förändring av segregeringsmönster och insatser för ökad könsmedvetenhet och jämställdhet i såväl organisationen som i organisationens utåtriktade uppdrag.</p> <p><b>Forskare och jämställdhetsaktörer:</b> Uppföljning och fördjupad analys av segregeringsmönster.</p>
<p><b>Identitet/personligt förhållningssätt</b></p> <p><b>Forskare:</b> Analys av organisationen genom bl a intervjuer och observationer. Analysen behandlar arbetstid, tillgänglighet efter position och vad intervjupersonerna uppfattar vara förväntade förhållningssätt för handläggare.</p> <p>Presentation om begränsningar, möjligheter och lärdomar vid användandet av interaktiva forskningsmetoder.</p> <p><b>Jämställdhetsaktörer:</b> Genomförande av en enkätundersökning under 2005 om könsmärkning, vilken betydelse som genus- och jämställdhet tilldelas i organisationen.</p>	<p><b>Interaktion – samspelet mellan människor</b></p> <p><b>Forskare:</b> Analyser av såväl stora (bl. a personalmöten) som små möten (bl. a gruppmöten).</p> <p><b>Jämställdhetsaktörer:</b> Analys av mindre möten.</p>

Hur det interaktiva arbetet mellan forskare och jämställdhetsaktörer såg ut i projektet går också att i viss mån utläsa av tabellen. Det är viktigt att betona att de olika aktiviteter som genomfördes ofta kunde kopplas till flera av den teoretiska modellens ingångar.

Här nedan kommenteras den organisationsanalys som omnämns i bilden under ingången *Identitet/personligt förhållningssätt*. Fördjupningar av de övriga aktiviteterna och de ingångar de representerar görs i de följande fyra kapitlen.

## Organisationsanalys

Tidigt i projektet utarbetades en organisationsrapport som byggde på den organisationsanalys som omnämns i den schematiska sammanställningen. Rapporten kallade vi "Arbetsdelning, kompetens och förhållningssätt", och baserades på intervjuer med chefer och anställda i organisationen samt observationer gjorda av de forskare som vistades inne i organisationen (se sid. 16). Rapporten färdigställdes redan under våren 2003, och reviderades i samråd med jämställdhetsaktörerna under hösten samma år. I den togs två av den könsteoretiska modellens ingångar upp, segregeringsmönster och förväntade förhållningssätt. Ambitionen med rapporten var att genomföra en snabb och grovmaskig organisationsanalys som kunde användas för att initiera en diskussion i hela organisationen. Det interaktiva arbetet som sedan bedrevs runt organisationsrapporten mellan och samsammans forskare och jämställdhetsaktörer och i interaktivitet med organisationen i övrigt kom att utgöra en central "*problemformuleringsplattform*" (arena for common praxis) för skapandet av ett gemensamt handlande, läroprocesser och strategier som utgör ett viktigt element i den interaktiva forskningsprocessen.

Den färdiga rapporten presenterades först i VINNOVAs Utvecklingsråd, som föreslog att rapporten skulle presenteras i hela organisationen men i mindre grupper för att skapa utrymme för diskussion. Jämställdhetsaktörerna uppmanades att utarbeta ett förslag på hur detta kunde genomföras och i samråd mellan forskare och jämställdhetsaktörer framställdes en sådan plan.

Totalt genomfördes sex möten utspridda över hela våren med det sista på senvåren 2004 där organisationsrapporten presenterades och diskuterades. Varje möte inleddes med att inneforskarna kort presenterade rapporten varefter mötesdeltagarna inbjöds att kommentera och diskutera innehållet. Under varje möte förde forskarna minnesanteckningar. Även informella samtal kring rapporten som följde på mötena, nedtecknades.

Dessa sex timslånga möten och efterföljande diskussioner bidrog till att forskarna fick en fördjupad förståelse av skillnader mellan olika avdelnings-/enheters syn på och sätten att hantera samtal om könsordningen i den egna organisationen. När forskarna i efterhand analyserade diskussionerna som fördes under mötena kunde ett tydligt mönster urskiljas. Den initiala reaktionen var *distansering*, då några mötesdeltagare kommenterade att rapportens innehåll och beskrivningar inte alls överensstämde med deras bild av organisationen. Distanseringen bröts när någon annan mötesdeltagare uttryckte att rapporten fångat något centralt och utmärkande för organisationen. Sådana kommentarer öppnade upp för en mindre polariserad och för en mer *integrerande* diskussion. I dessa sammanhang var mellancheferna centrala aktörer. Efterhand uppstod ett *neutraliserande* skifte där man tyckte att det som lyftes fram i rapporten var intressant och relevant att diskutera men att detta primärt inte var något som borde diskuteras ur ett könsperspektiv utan snarare mera generellt. Mötena avslutades med att

flera förslag framfördes på vad som ansågs kunna utvidgas och omarbetas. Såväl före som efter mötena lämnade även flera deltagare skriftliga kommentarer till rapporten kring frågor som de menade behövde fördjupas, korrigeras eller kompletteras. Nedan följer en sammanställning av dessa kommentarer:

- Förändring av segregeringsmönster över tid bör utredas
- Jämföra den formella och den informella rekryteringen, många menar att vid den formella rekryteringen beaktas jämställdheten, i betydelsen underrepresenterat kön, medan vid den informella rekryteringen är det framförallt män som rekryteras
- Lagstadgade 40 timmarsvecka i förhållande till de underliggande föreställningarna om att jobba betydligt mer än så
- Metaförbruket, vilken bild av VINNOVA skapas av de metaforer som används både internt och externt. Vanligt förekommande var sport- och teknikmetaforer
- Arbeta vidare med ett bredare empiriskt material kring vilka föreställningar och förväntningar som florerar på VINNOVA
- Arbeta vidare med könsmärkningen av olika kategorier och arbetsuppgifter på VINNOVA

Sammanfattningsvis bedrevs inom projektet problemformulering, utbildning, forsknings- och förändringsarbete som sammanvävda processer. Arbetet med organisationsrapporten och den genusvetenskapliga kursen var starka nav i den *problemformuleringsplattform* som påverkade det fortsatta projektarbetet, framför allt i förhållande till vad som forskningsmässigt fokuserades, de lär- och utvecklingsprocesser som initierades samt vilka handlingsstrategier som utarbetades efterhand.

# Könssegregering och jämställdhetsarbete i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde<sup>15</sup>

Könssegregering/könsarbetsdelning är en av de fyra ingångar i den forskningsmodell som använts i projektet, den utgör en av de processer som bidrar till hur kön görs i organisationer (se sid. 13)<sup>16</sup>. I denna delstudie studerar vi könssegregering både i kvantitativa och kvalitativa termer. Studien av könssegregeringen problematiseras dels i relation till den interna kunskapsintensiva organisationen och dels till organisationens externa uppdrag med hänsyn tagen till att det är en statlig myndighet med ett politiskt uppdrag att utföra statens jämställdhetspolitik.

Efter dialog med anställda inom organisationen kom vi fram till att göra både en kvantitativ och en kvalitativ analys av könsfördelningen för att se var kvinnor och män befinner sig i organisationen, vilka positioner och arbetsuppgifter som domineras av kvinnor respektive män. Vi var också intresserade av att se om insatser för ökad könsmedvetenhet förändrar segregeringsmönstren både inåt mot medarbetarna och mot den utåtriktade verksamheten.

Vi problematiserar hur VINNOVA svarar upp till de krav som ställts på att motverka könssegregering i verksamheten och verka för att ett könsperspektiv ska få genomslag i den utåtriktade verksamheten.

## Segregeringsmönster i VINNOVA

De kvantitativa kategoriseringar som oftast görs när jämställdhet mäts är *horisontell segregering* (när kvinnor och män har olika yrken, arbetsgivare, arbetar i olika branscher/organisationer eller arbetsplatser), *vertikal segregering* (då kvinnor och män systematiskt inte når lika långt i sina karriärer) och *intern* (när kvinnor och män med samma yrke och arbetsplats tilldelas/väljer olika arbetsuppgifter). Vi har haft tillgång till data för att studera både horisontell och vertikal segregering men data över intern segregering saknas.

När man talar om segregeringsmönster brukar jämn könsfördelning avse minst 40 % av vardera kön. Relationen 40/60 är ett förhandlat resultat som i det svenska samhället är accepterat som den gräns då jämställdhet förväntas råda.

Som inledningsvis nämndes sammanställdes statistik över var kvinnor och män befann sig i organisationen avseende position och vilka typer av verksamhe-

---

<sup>15</sup> Kapitlets huvudförfattare är Dag Balkmar och Hanna Westberg.

<sup>16</sup> I SOU 2004:43 finns en utförlig genomgång av könssegregeringen i den svenska kontexten.

ter de arbetade med. I nedanstående tabell sammanfattas denna statistik för åren 2002-2004. Årsredovisningarna 2002, 2003 och 2004 var de källor som låg till grund för våra mätningar och analyser av könssegregeringens förändring över tid. I dessa årsredovisningar rapporterades bl. a statistik över organisationens personalsammansättning. Under analysarbetet och i samtal med bl. a initierade jämställdhetsaktörer visade det sig att de statistiska underlagen inte byggde på helt jämförbara data eftersom hur kategoriseringarna gjordes varierade över tid. Till skillnad från årsredovisning 2002 ersattes chefsnivån med "ledning", handläggarnivån med "kärnverksamhet" och administrativa befattningar med funktionen "stöd" i årsredovisningarna för 2003 och 2004. En annan omständighet som försvårade jämförelser mellan åren var att tidpunkten för när statistiken sammanställdes varierade. Det rådde också oklarheter om vilka personalgrupper som skulle ingå i personalstatistiken år från år och om alla medarbetare oberoende av anställningsformer skulle ingå.

Tabell 1. Segregeringsmönster i VINNOVAS organisation 2002-2004.

	Chefer/ledning		Handläggare/kärnverksamhet		Assisterer/stöd	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
<b>2002</b>	35 %	65 %	35 %	65 %	84 %	16 %
<b>2003</b>	35 %	65 %	41 %	59 %	86 %	14 %
<b>2004</b>	38 %	62 %	40 %	60 %	76 %	24 %
	Mansdominerat		Jämmt fördelat		Kvinnodominerat	

Källor: VINNOVAs årsredovisningar 2002, 2003 & 2004.

Organisationen hade vid 2002 års utgång en jämn könsmässig sammansättning med 45 % kvinnor och 55 % män (om 40/60 gränsen gäller). Denna bild av en generellt jämställd organisation har blivit än mer uttalad fram till årsskiftet 2004/2005 enligt årsredovisningarnas siffror. Det ska dock tilläggas att bilden gäller om vi enbart ser till den numerära jämställdheten utan att försöka förstå vad som döljer sig bakom siffrorna. Det visade sig att den förbättrade könsbalansen inom kategorin stöd till stor del kunde härledas till att handläggarna inom förvaltnings- respektive kommunikationsavdelningen, kategoriserades om från gruppen "handläggare" till "stöd" och av dessa var flera män. Förbättringen i segregeringssiffrorna berodde enligt vår tolkning sålunda snarare på att ett antal män blev omkategoriserade än på en reell förbättring. Den vertikala ojämställdhet som rådde i organisationen 2004 var dock något mindre än 2002, men det kvarstod ett ansevärt glapp mellan andelen kvinnor och män inom befattningskategorin "stöd". Kvinnorna dominerade starkt på assistentnivå och fler män än kvinnor i organisationen arbetade som handläggare och chefer.

Det kvantitativa målet för jämställdhet är en jämn könsfördelning. Men frågan är vad dessa siffror egentligen säger oss annat än på en symbolisk nivå. Det räcker inte med att bara studera könssegregering kvantitativt, utan det är lika viktigt att se till de kvalitativa aspekterna av jämställdhet. Genom ett kvalitativt jämställdhetsperspektiv lyfts innehållet fram. Det finns en stark relation mellan jämställdhetspolitiken och det genusvetenskapliga forskningsfältet. Detta kunskapsfält har under sin 30-åriga framväxt problematiserat och vidgat innebörden



och förståelsen om vad erfarenheter, kunskaper och värderingar kan innebära ur ett könsperspektiv. Kvalitativ forskning hjälper oss att förstå komplexa processer som leder till könssegregering och könsstereotypa arbeten och arbetsuppgifter (Westberg 2006). Ett övergripande mål för jämställdhetspolitiken är att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar tas tillvara och får påverka utvecklingen inom alla områden i samhället. I den senaste jämställdhetspolitiska propositionen (Prop. 2005/06:155) har målet definierats till att: "Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv". Med denna formulering tydliggörs att det övergripande målet förutsätter att samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter råder på livets alla områden. I och med detta menar utredarna att makt inte bara ska ses som en demokratisk förutsättning, utan även som ett demokratiskt innehåll (SOU 2005:66).

Organisationen VINNOVA mäter främst nivån på könssegregering genom att "räkna kroppar", det vill säga sammanställa andelen kvinnor respektive män avseende vilken formell position de har i organisationen. Dessa sammanställningar redovisas till departementet årsvis och det tycks inte finnas några uttalade motiv för organisationen att ha jämförbara data mellan åren. Samtidigt innebär jämställdhetslagen (se sid. 28) att myndigheten i sin årliga jämställdhetsplan ska utvärdera jämställdhetsutvecklingen i organisationen mellan olika år, vilket ställer krav på jämförbara data. Forskare och jämställdhetsaktörer har under projektets gång diskuterat dilemman med personalstatistik, dels vad den visar och inte visar och dels hur den skulle kunna förbättras. Ett arbete med att utveckla jämförbar statistik har därför påbörjats i organisationen. Genom våra intervjuer och observationer kunde vi också konstatera att målmedvetna försök görs för att organisationen ska bli mindre könssegrerad.

## Reglering av VINNOVAs jämställdhetsarbete

Vilka lagar och styrdokument har VINNOVA att förhålla sig till för sitt arbete med jämställdhet och hur hanterar VINNOVA detta? I denna del problematiseras hur VINNOVA svarar upp till de krav som ställts på att motverka könssegregering i verksamheten och att verka för att ett könsperspektiv ska få genomslag i forskningen. Vi kommer även att beröra vad VINNOVA menar med jämställdhet.

### Hållbar tillväxt

VINNOVAs uppdrag är "att främja hållbar tillväxt genom finansiering av behovsmotiverad forskning och genom utveckling av effektiva innovationssystem". VINNOVA använder begreppet *hållbar tillväxt* för att markera en strävan efter tillväxt med samtidig betoning på ekologisk, social och ekonomisk välfärd. Betoningen på hållbar tillväxt kan ses som ett sätt att följa upp den dåvarande socialdemokratiska regeringens intentioner. I dåvarande regeringens skrivelse *Nationell strategi för hållbar utveckling* 2001/02:172, som antogs av riksdagen våren 2002, beskrevs dess vision och arbete för en hållbar utveckling.

”I det hållbara samhället ska hög tillväxt, full sysselsättning, social rättvisa, sammanhållning och trygghet förenas med ren och människovärdig miljö [...] För att uppnå detta långsiktiga mål måste ekonomisk tillväxt, social sammanhållning och miljöskydd samverka och behandlas på ett sätt så att de förstärker varandra.” (a.a).

Det är särskilt tre områden som slås fast som viktiga i den nationella strategin nämligen:

1. arbetskraftsförsörjning
2. entreprenörskap, företagande och företagsklimat
3. innovationssystem och kluster (NUTEK 2005)

I senare skrivningar tydliggör den förra regeringen att hållbar tillväxt ska bidra till en hållbar utveckling och därigenom erbjuda nuvarande och kommande generationer kvinnor och män sunda ekonomiska, sociala och ekologiska förhållanden (NUTEK 2005). Dessa förhållanden betraktas som hållbarhetsaspekter och ska beaktas i alla delar av tillväxtarbetet med särskilt inriktning på de tre ovan nämnda områdena.

Jämställdhet är således ett övergripande myndighetsuppdrag och rymms implicit i begreppet *hållbar tillväxt* där jämställdhet innebär en av förutsättningarna för hållbarhet. När VINNOVA valt FoU-teman som verksamheten ska inriktas mot har fokus varit möjligheterna till tillväxt. Även om det är hållbar tillväxt som menas blir det ofta marknadsekonomisk tillväxt som prioriteras. Marknadsekonomisk tillväxt bestäms av ett antal faktorer t.ex. antal individer oavsett kön, arbetade timmar och produktivitet. Forskning har dock visat att företag som är mer jämställda är mer produktiva och borde vara ett tillräckligt argument för att agera jämställdhetsmedvetet (se bl.a. Hallgren 1999).

Jämställdhet inkluderas i en av VINNOVAs Kunskapsplattformar<sup>17</sup>, nämligen ”Arbetslivsutveckling”, den omfattar arbetsorganisation, arbetsmarknad och arbetsmiljö. Tyngdpunkten ligger på arbetsorganisation och verksamhetsutveckling, men jämställdhet och demokrati utgör ett av tre områden tillsammans med temana ledarskap, kompetens och lärande, hälsa och säkerhet<sup>18</sup>. Samtidigt kan konstateras att det är den hållbara utvecklingen som varit styrande när forskningsutlysningar har formulerats, inte jämställdheten i sig (se även Balkmar 2006).

## Regleringsbrev och forskningsproposition

Eftersom VINNOVA är en statlig myndighet regleras verksamheten i enlighet med de politiska beslut som riksdag och regering fattar. Jämställdhet utgör ett

<sup>17</sup> VINNOVA satsar på så kallade ”generiska kunskapsområden” genom att utveckla kunskapsplattformar. Dessa inriktas mot att utveckla kunskaper som kan bidra till att stärka tillväxtområdena, de förväntas också generera kunskaper av betydelse för hållbar tillväxt inom näringsliv och samhälle inom ett bredare fält [www.vinnova.se/main.aspx?Id=23C270A4-EFD1-458A-ABE7-BA48137C9395](http://www.vinnova.se/main.aspx?Id=23C270A4-EFD1-458A-ABE7-BA48137C9395), 17 maj 2006.

<sup>18</sup> [www.vinnova.se/main.aspx?ID=5DFDE412-1310-41FD-9DA5-10E4684F181C](http://www.vinnova.se/main.aspx?ID=5DFDE412-1310-41FD-9DA5-10E4684F181C), 7 april 2006.

tema som uppmärksammas i de regleringsbrev som ställts till organisationen varje år. Där står:

”Verket skall aktivt arbeta för jämställdhet samt nå en jämnare könsfördelning inom den egna beredningsorganisationen och vid fördelningen av forskningsstödet. VINNOVA skall verka för att genusperspektiv får genomslag i forskningen”. (Källa: 2003 års regleringsbrev).

Verket ska redovisa könsfördelning, samt könsuppdelad statistik om forskningsansökningar, beviljandegrad och FoU-stödets fördelning inom den egna beredningsorganisationen. Genom regleringsbreven görs därmed representation och kroppsräkning till en särskilt viktig fråga för VINNOVAs jämställdhetsarbete. Organisationen ska dock även verka för att ett genusperspektiv ska få genomslag i forskningen, vilket är mer komplicerat att mäta och redovisa om inte särskilda mätbara mål formuleras i exempelvis en utvärderingsmall. Organisationen ska visa vilka insatser som genomförts i förhållande till målet, vilka framtida insatser verket planerar utifrån en analys av hinder och möjlighet för ökad jämställdhet samt hur verksamheten bidragit till en jämställd samhällsutveckling.

I regleringsbrevet för 2004 uppmärksammas VINNOVAs roll som forskningsfinansiär ytterligare ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta är viktigt inte minst därför att VINNOVAs satsningar ofta riktas mot forskningsinriktningar och miljöer som är mansdominerade. Enligt regleringsbrevet ska VINNOVA som forskningsfinansiär redovisa vilken hänsyn som tas till jämställdhet vid val av FoU-teman. Eftersom myndigheten ska bidra till en jämställd samhällsutveckling måste den därmed handla i enlighet med målen för jämställdhetspolitiken och på så sätt bidra till denna utveckling.

I den vid dags datum senaste forskningsproposition *Forskning för ett bättre liv* betonas vikten av att genusforskning och genusperspektiv införs i forsknings- och utvecklingsarbete i ökad utsträckning. För VINNOVAs del innebär det att aktivt arbeta för att integrera genusperspektiv i FoU och ”bör därför ha strukturer samt vara organiserade så att resultatet av rådets insatser kan följas och analyseras” (Prop 2004/05:80 sid.116). Detta återspeglas också i 2006 års regleringsbrev<sup>19</sup> där vikten av jämställdhetsarbetet ytterligare betonas i beskrivningen av myndighetens uppdrag:

”Vinnova skall intensifiera jämställdhetsarbetet. I uppdraget ingår att ta fram och årligen revidera en strategi för det inre och yttre jämställdhetsarbetet.”

Genom denna skrivning har kravet stärkts på myndigheten att producera strategier både för det inre och för det yttre arbetet för ökad jämställdhet. Mer fokus har också lagts på uppföljning och revidering av ett aktivt arbete för ökad jämställdhet som ett komplement till kroppsräkning i form av att ta fram könsuppdelad statistik.

---

<sup>19</sup> VINNOVA regleringsbrev 2006, <http://www.vinnova.se/Main.aspx?ID=365d551d-6522-459e-a3c0-319a6e46b63c>.

## Jämställdhetslagen

Som arbetsgivare lyder organisationen under jämställdhetslagen, en lag<sup>20</sup> som sedan den trädde i kraft 1980 reglerat könsdiskriminering i arbetslivet. Jämställdhetslagens syfte är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter och har vid flera tillfällen utvidgats och stärkts. Lagen omfattar inte bara kvinnor utan även män. I lagtexten står det dock att den ”siktat till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet”. Två huvudfrågor regleras i lagen, dels förbud mot könsdiskriminering och dels aktiva åtgärder för jämställdhet. Lagens ändamål beskrivs på följande sätt i lagtexten:

1 § Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).<sup>21</sup>

Lagen omfattar således aktiva åtgärder för ett målinriktat jämställdhetsarbete, något som arbetsgivaren ska bedriva inom ramen för sin verksamhet. Detta innebär bl.a. att se till att *arbetsförhållandena* lämpar sig för både kvinnor och män och att underlätta för kvinnor och män att kunna *förena förvärsarbete och föräldraskap*. Lagen säger även att *trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier* ska förebyggas och förhindras. Även *rekrytering* regleras i jämställdhetslagen, målet är att åstadkomma en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten och för olika typer av arbetstagare. Osakliga *löneskillnader* på grund av kön ska kartläggas och åtgärdas.

VINNOVA ska som arbetsgivare upprätta en jämställdhetsplan som ska revideras årligen med avseende på behövda åtgärder och insatser för att öka jämställdheten i organisationen. En granskning av VINNOVAs jämställdhetsplan visar att den behandlar jämställdhetslagens olika teman som beskrivits kort ovan, och att också organisationens jämställdhetspolicy sammanfaller med dessa teman. Planen är dock inte särskilt utvecklad med avseende på konkretion, mätbarhet eller vilka som är ansvariga för hur och med vilka strategier de uppsatta målen ska nås. Planen används inte heller som ett verktyg i jämställdhetsarbetet (VINNOVAs jämställdhetsplan och intervjuer med anställda). Under 2007 planerar dock VINNOVA att ta hjälp av en konsultbyrå för att fördjupa planen (personlig kontakt: Johan Lundholm).

## Redovisning av insatser inom jämställdhetsområdet

I organisationens årsredovisningar kommenteras de insatser som näringsdepartementet kräver genom regleringsbrev. Här återges bl.a. statistik om könsfördelningen inom verkets beredningsorganisation, exempelvis andelen kvinnor och

<sup>20</sup> Lagen om förbud mot könsdiskriminering och lönediskriminering har sedan 1980 skärpts och även anpassats till EU-rätten, den lag vi har idag heter Jämställdhetslag, SFS 1991:433.

<sup>21</sup> [www.jamombud.se/lagarna](http://www.jamombud.se/lagarna), 6 april 2006.

män som sitter i programråd. Under 2004 var 45 procent av de 242 ledamöterna i VINNOVAs 25 programråd och beredningsgrupper kvinnor. Detta är en ökning från 2003 då andelen var 43 procent. Könsfördelningen inom programråden ligger därmed inom marginalerna för jämställdhet om 40/60 principen tillämpas. Under 2005 var 43 procent kvinnor av de 258 ledamöterna i VINNOVAs 27 programråd. Detta är en liten minskning jämfört med 2004 men ligger fortfarande inom marginalerna för jämställdhet. (källor: VINNOVAs årsredovisningar 2004 respektive 2005).

Könsfördelningen för programrådets ordförande var under VINNOVAs första år till övervägande del män. VINNOVA satte därför upp som mål att uppnå en numerär jämställdhet bland ordförandena. Kvinnornas andel ökade successivt från 24 procent 2002 till 42 procent 2004 men minskade något till 37 procent för 2005 (VINNOVAs årsredovisning 2005). Statistik över könsfördelningen av projektledare i inkomna och tilldelade projekt redovisades 2005. Av det totala antalet ansökningar hade 22 procent kvinnlig projektledare. Detta är samma som år 2004 och 5 procentenheter högre än år 2003 (VINNOVAs årsredovisning 2005).

Även kvalitativa aspekter diskuteras i årsredovisningarna. Bland annat förs ett resonemang kring betydelsen av förekomsten av genuskompetens i beredningsgrupperna. I årsredovisningen för 2005 utvecklas detta resonemang något där strategin med jämställda programråd beskrivs som ett sätt att försöka säkerställa att kvinnliga projektledare ges samma möjligheter som manliga att få medel beviljade. Där konstateras även att en jämn könsfördelning mellan programrådsordförandena och att försöka garantera genuskompetens i råden "bör kunna förbättra möjligheterna ytterligare" (VINNOVAs årsredovisning 2005).

VINNOVA har även frågat projektledarna för finansierade projekt huruvida ett genusperspektiv integrerats i verksamheterna, sammanlagt 19 procent svarade ja. Det bör tilläggas att ett antal VINNVÄXT-projekt<sup>22</sup> var resultatet av särskilda utlysningar för att finansiera pilotprojekt med syftet att stärka ett genus- och jämställdhetsperspektiv samt att utveckla verktyg som kan stärka innovationssystemen. Dessa pilotprojekt ingår i de 19 procenten vilket kan betyda att siffran är en överskattning om inte dessa riktade åtgärder skulle ha genomförts.

## **Bidrag till jämställdheten enligt VINNOVA**

På vilka sätt har VINNOVA arbetat för att verksamheten ska bidra till en jämställd samhällsutveckling? I årsredovisningarna anför exempelvis VINNOVAs arbetsmodell Triple Helix<sup>23</sup> som en väg för integrering av jämställdhet:

---

<sup>22</sup> VINNVÄXT är VINNOVAs program för att skapa regionala tillväxtområden. Syftet är att skapa dynamiska innovationssystem där myndigheter, högskola/universitet och näringsliv i regionen samarbetar för att skapa internationellt konkurrenskraftiga produkter eller processer. [www.VINNOVA.se](http://www.VINNOVA.se).

<sup>23</sup> VINNOVAs arbetsmetod Triple Helix beskrivs innebära att ett "effektivt samspel mellan forskare, företag och politik/offentlig verksamhet för ömsesidigt lärande och nyttiggörande av det samlade kunnandet är centrala för att ett innovationssystem ska fungera väl. Det är framför allt mellan dessa tre typer av aktörer - Triple Helix - som samspelet måste fungera väl för att innovationssystem ska ge stora effekter på tillväxten i landet". [www.vinnova.se/vinnova](http://www.vinnova.se/vinnova), 8 augusti 2006.

”Att VINNOVA utgår i sin finansiering från Triple Helix innebär dessutom att satsningar för jämställdhet ingår i ett sammanhang av aktörer från näringsliv, politik och forskning som är intresserade av att förändra den rådande könsmaktsordningen. Jämställdhet blir inte ett sidospår utan kommer på ett naturligt sätt in i tillväxtfrågorna.”<sup>24</sup>

I denna kommentar i årsredovisningen utvecklas dock inte *på vilka sätt* Triple Helix bidrar till att integrera jämställdhet. Det skulle även vara intressant att ta del av ett utvecklat resonemang kring vad ett samarbete i Triple Helix möjliggör för jämställdhetsintegreringen. Inte minst är detta intressant eftersom forskning om jämställdhetsintegrering i de regionala tillväxtavtalen visat på svårigheterna med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i tillväxtfrågorna (Se Westberg red 2005).

Även särskilda satsningar med genusperspektiv i fokus har gjorts. I slutet av 2004 öppnade VINNOVA en utlysning inom området *Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet – forsknings- och utvecklingsprojekt för hållbar tillväxt*. Utlysningens syfte som det beskrevs i årsredovisning 2005 var att stärka VINNOVAs möjligheter att både utveckla sin egen verksamhet när det gäller genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhetsaspekter i olika utlysningar. Syftet var också att verka för jämställdhet i samhället. Programmet bedöms inte bara få effekter för VINNOVAs eget arbete med forsknings- och innovationssystem utan även för utformningen av innovationspolitiken. På så sätt kan satsningen bidra till att lyfta genusaspektens betydelse för att uppnå en genuint hållbar tillväxt.

I årsredovisningen för 2005 resoneras kring frågan om insatser utifrån en analys av hinder och möjligheter för ökad jämställdhet. De analyser och problematiseringar kring möjligheter och svårigheter som kommer ut ur detta pilotprojekt lyfts fram som ett sätt att öka genuskompetensen i organisationen.

I verksamhetsplanen för 2006-2010 läggs tyngdpunkten på främst tre områden. Bland annat planeras åtgärder för att öka andelen kvinnor som projektledare bland de projekt som tilldelas medel. Andelen sökande kvinnor är väldigt lågt, och den starka teknikbetoningen i verksamheten identifieras vara ett av problemen. För att förbättra läget framhålls också att programmets och utlysningarnas inriktning behöver diskuteras. Som ett tredje område fokuseras språket i utlysningstexterna och dess möjliga påverkan på andelen kvinnliga och manliga sökande. En analys av utlysningstexterna pekar på att de riskerar att signalera en manlig kultur och därmed privilegiera manliga sökanden (se Byrman 2006).

## **VINNOVAs strategier för ökad jämställdhet**

Vilka olika lösningar på problemen med bristande jämställdhet lyfts fram inom VINNOVAs verksamhetsområde och organisation? Som noterats ovan är kvantitativa mått det sätt man främst arbetar på att kartlägga hur den numerära könsfördelningen ser ut. Detta är också ett relativt enkelt sätt att arbeta med jäm-

---

<sup>24</sup> VINNOVAs årsredovisning 2003. Liknande formulering även i ÅR 2004 respektive 2005.

ställdhet, något som VINNOVA gör på flera sätt. Könsuppdelad statistik finns tillgänglig över projektledare för inkomna ansökningar samt för vilka som tilldelas medel. Statistik sammanställs också över de grupperingar som beviljar och avslår ansökningar, nämligen programrådets ledamöter och ordföranden. Detta kan vara en grund för en analys men säger inte så mycket om hur det står till med jämställdheten när det gäller kvinnors och män lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Analys och teoribildning från det genusvetenskapliga fältet kan bidra till att förstå varför det ser ut som det gör och vad som ska till för att öka jämställdheten.

Vad kan det då spela för roll vilket kön projektledare eller ordförande har i beredningsgrupper eller projekt? Kön har betydelse på många olika plan. Personer på ledande positioner har dels en stor symbolisk betydelse med utgångspunkt i den makt som deras position är förenad med. I organisationer är det vanligen män som återfinns på ledande befattningar av olika slag medan kvinnorna oftare återfinns längre ner i hierarkierna. Kvinnor som projektledare får därmed betydelse som förebilder som visar att dessa positioner även är tillgängliga för kvinnor. Genom deras blotta existens problematiseras bilden av ledaren som ofta förväntas vara man.

Könsfördelningen på projektledarposten har också en demokratisk innebörd. Den förra regeringen satte upp en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män som mål för jämställdhetspolitiken<sup>25</sup>. Detta bygger på tanken att om båda könen finns representerade inom alla samhällsområden och på alla beslutsnivåer innebär det att kvinnor och män på lika villkor kan utöva sina demokratiska möjligheter att påverka samhällsutvecklingen. Inte minst har representation och maktfördelning betydelse för den regionala påverkan som VINNVÄXT kan få för regioners framtida utveckling och inriktning.

En strategi för ökad jämställdhet är att ansökningar ska uppfylla vissa minimikrav ur ett jämställdhets- och genusperspektiv. VINNOVA har i utlysning av 2004 års VINN-Excellence Center<sup>26</sup> ställt krav på sökanden att på olika sätt beakta genus och jämställdhet i utlysningstexten. Jämställdhetsaspekter skulle beaktas i samband med bedömningen av de slutliga förslagen. Även behovet av genusperspektiv i forskningen skulle bedömas. Andra krav var att om centrumet har en könsmässig obalans (avvikelser från 40 – 60 principen) ska långsiktiga åtgärder för hur detta skall förändras redovisas, kommentarer efterfrågas även kring hur universitets/högskolans jämställdhetsstrategi ska komma att tillämpas och förverkligas i föreslagna centrum. Andra krav gällde att kommentera genusperspektivets relevans för forskningsprogrammet. Jämställdhetskraven förutsätter även en kartläggning av nuläget i den sökande organisationen, samt strategier för att med utgångspunkt i detta skapa ett kvantitativt sett jämställt Excellence center. Liknande krav finns inte i utlysningarna för 2005 års VINNVÄXT-

<sup>25</sup> [www.regeringen.se/sb/d/2643](http://www.regeringen.se/sb/d/2643), 20 mars 2006.

<sup>26</sup> "Programmet VINN Excellence Center skall skapa nya, internationellt konkurrenskraftiga koncentrationer av kompetens med uppgift att genomföra behovsmotiverad och i regel multidisciplinär forskning och verka för att ny kunskap och ny teknik som genereras leder till nya produkter, processer och tjänster. Programmets mål är att främja hållbar tillväxt i Sverige." VINN Excellence Center 2004.

program. Dock efterfrågas insatser för ökad jämställdhet i de intervjuuppföljningar som görs kring de tilldelade projektens utveckling. Till några av VINNOVÄXT-projekten finns även forskare med genuskompetens knutna, exempelvis vid Fiber Optic Valley i Hudiksvall.

## **VINNOVAs inre arbete för jämställdhet**

Ett av VINNOVAs mål för 2007-2008 är att sträva efter en jämnare könsfördelning och etnisk och kulturell mångfald inom ledning, kärnverksamhet och stöd (ÅR 2005). Detta länkas i regleringsbrev till krav på att myndigheten ska säkra sin kompetensförsörjning, ett område där även mångfald och könsfördelning inkluderas. I årsredovisningen för 2005 formuleras ett antal mål och åtgärder för organisationen, varav några explicit tar upp genus- och jämställdhetsfrågor. Tanken är att "könsammansättningen" i organisationen ska bli mer balanserad och att medvetenheten om jämställdhet och genus ska fördjupas ytterligare. Intressant nog är det detta genusprojekt som lyfts fram som receptet genom formuleringen: "Genusprojektet är avslutat. Jämställdhetsaktörerna kommer under 2006 att bli självgående och fortsätta arbetet som påbörjats i Genusprojektet". Inget nämns dock om verkets jämställdhetsplan i detta sammanhang och inte heller tas några strategier för det organisatoriska jämställdhetsarbetet upp. Under ett annat målområde, "Gender, Jämställdhetsaktörerna", beskrivs dock målet vara att "Jämställdhetsarbetet ska vara integrerat i verksamheten". Den åtgärd som tas upp är att jämställdhetsaktörerna kommer att granska VINNOVAs kärnverksamhet, bland annat sättet att skriva programtexter. Det utlovas även utbildning av personalen i jämställdhetsarbete under 2006. (Bland annat kunde VINNOVA-medarbetare delta i en av dåvarande Arbetslivsinstitutets forskarkurser om genus i tillväxtfrämjande verksamheter under 2006).

Under de mål och åtgärder som lyfts fram är det främst särskilda projekt som fokuseras, det saknas dock klara strategier och ett integrerat förhållningssätt till genus och jämställdhetsfrågor. Det inomorganisatoriska jämställdhetsarbetet som det framställs i organisationens jämställdhetsplan tyder på att tydliga strategier och målinriktat arbete än så länge brister. Dessa insatser har främst inriktats mot att räkna kroppar i organisationen, ett mer omfattande jämställdhetsarbete inom organisationen är dock att vänta under 2006-2007.

## **Från att tala om ojämställdhet till att handla könsmedvetet**

Regeringen har i sin regionala utvecklingspolitik allt starkare betonat att tillväxt ska bidra till ett hållbart samhälle. Det innebär som tidigare nämnts att satsningar på regionala tillväxtprogram ska möjliggöra att nuvarande och kommande generationer kvinnor och män kan erbjudas sunda ekonomiska, sociala och ekologiska förhållanden. Tillväxtprogrammen inkluderar jämställdhet i det att både kvinnor och män ska vara delaktiga i såväl analyser, utformning av tillväxtstrategier som vid genomförandet av insatsområdena. Jämställdhet talas här om som



”drivmedel för tillväxt” och som ett sätt att stimulera hållbar regional förnyelse. I praktiken blev dock jämställdhet hittills en näst intill icke-fråga (se sid. 7 i avsnittet Bakgrund).

Det här projektet motiverades bland annat av de utvärderingar som gjorts av program som arbetat för att främja regional och lokal utveckling. Om jämställdhet och andra aspekter som påverkar möjligheterna till en hållbar utveckling i mål- och strategidokument ska kunna beskrivas som ”drivmedel för tillväxt” krävs därför en fördjupad kunskap om jämställdhet och en genusvetenskaplig kompetens (Westberg red 2005).

Viktig kunskap om hur sakernas tillstånd ser ut inom VINNOVAs verksamhetsområde saknas främst på en mer detaljerad och anpassad nivå. VINNOVA har därför uppdragit forskare att ta fram kunskapsunderlag kring hur VINNOVAs verksamhetsområde ser ut både ur ett kvalitativt och kvantitativt jämställdhets- och könsperspektiv. I rapporten *VINNOVAs FoU-verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv* analyserades SCB:s sysselsättningsregister över disputerade förvärvsarbetande kvinnor och män. Denna kvantitativa sammanställning visar på en tydlig mansdominans inom många av de forskningsinriktningar och branscher som VINNOVA stödjer (Balkmar 2006; Hallencreutz m.fl. 2003). Andra rapporter har behandlat språkbruket i utlysningstexter ur ett kvalitativt genusperspektiv (Byrman 2006). Ytterligare projekt har sammanställt VINNVÄXT-ansökningar ur ett jämställdhets- och genusperspektiv (Balkmar & Nyberg 2006). Samtliga rapporter har föreslagit åtgärder och problematiseringar av VINNOVAs verksamhet sett ur ett genus- och/eller jämställdhetsperspektiv. Hallencreutz m.fl. (2003) föreslår till exempel åtgärder för att skapa möjligheter för kvinnor att kunna ta plats inom mansdominerade områden. Balkmar (2006) föreslår att VINNOVA mer aktivt fokuserar på branscher och områden där disputerade kvinnor i hög grad är verksamma och minskar anslag till mansdominerade områden. Byrman (2006) föreslår att utlysningstexterna på ett bättre sätt inbegriper kvinnors kompetens och initiativ i forskning, företag och förvaltning samt explicit skriver in jämställdhet, genusperspektiv och mångfald i dessa texter.

Om ovanstående insatser främst inriktats mot kärnverksamheten och att synliggöra och motverka att en implicit manlig norm bidrar till den bristande jämställdheten i samhället så är föreliggande projekt, ett ambitiöst grepp av VINNOVA för att integrera jämställdhetsarbetet såväl i organisationen som i dess verksamhetsområde.

Trots både höga ambitioner till förändring och initiativ att ta fram kunskapsunderlag om hur VINNOVAs verksamhetsområde kan analyseras ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv föreligger dock fortfarande en diskrepans mellan politik och genomslag i aktivt könsmedvetet handlande inom VINNOVA, något som bottnar i flera samverkande faktorer. Genusforskningen, där jämställdhetsforskning ingår, är ett kunskapsträd som under sin mer än 30-åriga framväxt ökat förståelsen för hur kön görs. Forskningen har även visat på hur komplexa dessa fenomen är, inte minst i relation till andra sociala ordningar som ålder, etnicitet, sexualitet och klass. En trolig orsak är att jämställdhet fortfarande uppfattas som ett utanverk, något som är vid sidan om, hos aktörer inom VINNOVAs verksamhetsfält både lokalt och regionalt. Exempelvis visar erfarenheter som gjorts inom Europeiska socialfondsprogram och regionala tillväxtprogram att det finns ett in-

tresse från projektägare att beakta jämställdhet, men att det saknas kunskap om hur man kan gå tillväga (Westberg red 2005; Balkmar 2006). Jämställdhet riskerar att ses som en politisk och juridisk fråga och som man själv inte behöver beakta sig med. Följden av dessa samverkande faktorer riskerar att reducera jämställdhet till att gälla själva antalet kvinnor och män, något som medför att kroppsräkningen görs till norm för vad jämställdhet innebär.

Om fokus för jämställdhetsarbetet läggs vid kroppsräkning är det samtidigt viktigt att fråga sig vad det egentligen innebär att andelen kvinnor och män närmar sig nivån för jämställdhet i projektstyrelser eller i VINNOVAs beredningsorgan. Är målet uppfyllt då kvoterna ryms inom 40/60 fördelningen? Numerär jämställdhet säger tyvärr inte mycket om fördelningen av makt eller tolkningsföreträde inom gruppen. Det säger inte något om graden av homosocialitet inom gruppen, ett fenomen som genusforskare problematiserat eftersom mäns homosociala beteende tenderar att stänga ute kvinnor (Andersson 2003; Gunnarsson 2003b; Westberg 2006). Det säger inte heller något om medvetenheten kring vilka värderingar och normer som präglar samarbetet. En kvinna som sitter med i en projektgrupp eller är projektledare är heller inte självklart genusmedveten och inställd på att verka för ökad jämställdhet i den verksamhet hon är delaktig i. Det är fullt tänkbart att en man kan vara mer genusmedveten än en kvinna. Könsfördelningen kan därmed inte sägas spegla hur verksamheter kommer att bedrivas ur ett jämställdhets- och könsperspektiv. En jämn könsfördelning bör vara ett mål, men ett lika viktigt mål är en organisation som präglas av hög grad av genusmedvetenhet för att i praktiken kunna motverka bristande jämställdhet både inom organisationen och i dess verksamhetsområde.

## Vad är problematiskt med entreprenörskap som ett organisatoriskt ideal?<sup>27</sup>

Detta kapitel knyter an till två av projektmodellens ingångar, nämligen den som berör symboler, föreställningar och diskurser samt den som fokuserar identitet/personligt förhållningssätt (se sid. 13) Här kommer dessa båda processer att relateras till varandra för att uppmärksamma hur kön görs i relation till entreprenörskap som ett förväntat förhållningssätt (se nedan under förväntat entreprenöriellt förhållningssätt).

Analysen nedan bygger på intervjuer och diskussioner med jämställdhetsaktörer, chefer och andra organisationsmedlemmar, samt observationer av organisatio-

---

<sup>27</sup> Kapitlets huvudförfattare är Susanne Andersson.

nens interna liv. Redan i den arbetsrapport, som presenterades för hela VINNOVA under projektets inledande fas, uppmärksammades att entreprenörskap var ett tydligt förväntat förhållningssätt i organisationen. Det är mot denna bakgrund som entreprenörskap som ett ideal kommer att analyseras, dels i relation till hur organisationsmedlemmarna upplever det, dels i relation till statliga tillväxtpolitiska förslag.

## Dominerande och marginaliserade bilder i det diskursiva landskapet

Vid de inledande mötena med jämställdhetsaktörerna fokuserades vad jämställdhetsaktörerna menade behövde förändras i organisationen. Vad man då sade att man ville ha hjälp med att förstå var hur det kunde komma sig att organisationen upplevdes vara manligt dominerad trots att det fanns lika många kvinnor som män i den. Den upplevda mansdominansen tycktes med andra ord inte handla om antalsmässig fördelning mellan könen och var därför inte heller möjlig att förändra enbart genom att skapa en jämnare balans. Den upplevda mansdominansen behövde såväl undersökas som förändras på andra sätt. Analyserna av segregeringens mönster kompletterades därför med studier av bland annat den diskursiva nivån, vilket kommer att redovisas i kapitlet<sup>28</sup>.

De första analyserna av organisationen gav en bild av att det fanns *ett* ideal i organisationen, nämligen ett entreprenöriellt förhållningssätt med entreprenören som förebild. Idealet gestaltades framförallt av några handläggare och chefer som återkommande talade om hur betydelsefullt förhållningssättet var för att organisationen skulle kunna uppnå sina mål. Vidare blev idealet ytterligare förstärkt av att den högsta chefen i såväl ord som handling visade på entreprenörskapets betydelse. Detta ideal var även länkat till diskurser i det omgivande samhället. Enligt vår tolkning var det på ett sådant sätt som organisationen uppfattades vara manligt dominerad.

Så småningom, efter det att vi forskare hade vistats en tid i organisationen och i olika sammanhang diskuterat initiala tolkningar, vilket bland annat skedde vid presentationen av arbetsrapporten, blev vi varse att det fanns åtminstone ett ytterligare ideal. Det senare idealet vare sig artikulerades eller uppmärksammades något nämnvärt men var ändå verkningsfullt genom enskilda handläggares likartade ageranden. Idealet bildade en tyst underström till det entreprenöriella och hade som utmärkande drag ett förvaltningsinriktat förhållningssätt. Om det förra idealet hade en tydlig manlig könsmärkning så var det senare inte lika entydigt kopplat till kön.

---

<sup>28</sup> Winther & Phillips 2000 definierar diskurs som bestämda sätt att tala om och förstå världen (eller ett utsnitt av världen). I en organisatorisk kontext finns det vanligtvis gemensamma sätt att beskriva och förstå organisationen och dessa former för hur organisationen beskrivs och förstås är diskurser om organisationen, vilka kan synliggöras genom att helt enkelt fråga de anställda vad de menar utmärker organisationen. Vissa diskurser är mer dominerande än andra och ofta samhälliga. I en organisatorisk kontext formas också ideala förhållningssätt diskursivt.

Nedan kommer denna analys att beskrivas mer ingående. I kapitlet får läsaren några bilder ur det diskursiva landskapet, såväl de dominerande som vad de döljer samt fördunklar. Framförallt fokuseras hur entreprenörskap beskrivs samt hur det är länkat till både organisatoriska och samhälliga maktrelationer. Vidare behandlas hur enskilda organisationsmedlemmar förhåller sig till ett förväntat ideal och hur de själva agerar. Relationen mellan ett idealt förväntat förhållningssätt, som är diskursivt förmedlat av dominerande maktrelationer, och ett personligt förhållningssätt reds ut med hjälp av begreppet ”affordance”. Slutligen problematiseras begreppet entreprenörskap ur såväl ett organisatoriskt som ett genusperspektiv.<sup>29</sup>

## Ett förväntat entreprenöriellt förhållningssätt

Hur gestaltas det ideala förhållningssättet i organisationen? Vad vi forskare fann vid analysen är att det framförallt är genom några återkommande och dominerande sätt att tala om vad som utmärker organisationen som det formas. Man sade till exempel att man på VINNOVA bryter ny mark. Något som får illustreras med hjälp av ett citat hämtat från en intervju med en manlig avdelningschef. Så här beskriver han hur de arbetar på VINNOVA:

”Vi jobbar inte enligt invanda mallar och invanda rutiner utan vi bryter ny mark. Det gör också att man nu, att man är lite entreprenör. Man kan säga att de flesta jobbar med att bryta ny mark och det finns inget facit och det finns ingen man kan fråga, hur vi ska göra här utan man får själv hitta lösningar och det tar tid”.

I ovanstående citat betonar avdelningschefen att de på VINNOVA inte arbetar efter invanda mallar och rutiner, man har inget färdigt facit och ingen att fråga. Utan de som arbetar i organisationen ”bryter ny mark”. Vad som här avses behöver relateras till organisationens huvudsakliga mål, att VINNOVA ska främja och finansiera innovationssystem och behovsmotiverad forskning med syfte att åstadkomma hållbar tillväxt. En målsättning som till exempel är tänkt att genomföras genom att stärka samverkan och samfinansiering mellan forskning, företag och politik. En samverkansform som hos VINNOVA kallas Triple Helix<sup>30</sup>. Det är bland annat här som det nya sättet att arbeta kommer in. VINNOVAs uppgift är att understödja att samverkansformen uppkommer samt ges möjlighet att fortleva genom att både bidra ekonomiskt och ge organisatoriskt stöd. I förhållande till tidigare beskrivs detta som något nytt. För detta krävs att man bryter ny mark och att ”man är lite av entreprenör”.

Betydelsen av att gå från ord till handling utgör ett annat och återkommande sätt att tala om vad som utmärker VINNOVA. I undertexten till påståendet finns en oro för att Sverige har halkat efter i den internationella tillväxtligan. Och att

---

<sup>29</sup> Ett första utkast till texten har diskuterats med jämställdhetsaktörerna och sedan reviderats. Den har även behandlats i forskargruppen och därefter omarbetats.

<sup>30</sup> Se not 23 om Triple Helix.

svenskt näringsliv står inför en helt ny och svår konkurrenssituation i och med globaliseringen. Tiden är knapp och istället för att bara tala och utreda är det nödvändigt att agera. Flera av handläggarna på avdelningen "Aktör" säger till exempel att de är trötta på ständiga diskussioner kring vad som är problemet: "Idag finns det tillräckligt med kunskap, situationen är allvarlig därför behöver vi agera och inte diskutera och utreda". Dessa medarbetare beskrev sig själva och beskrevs av andra som personer som har en specifik form av utförarkompetens med en stark betoning att det är betydelsefullt: "att gå från ord till handling".

Enligt en av cheferna är det ovanligt att statliga tjänstemän innehar en sådan kompetens, vilket han uttryckte på följande vis:

"Alltså när du är i dessa statliga myndigheter så finns det ju en vilja att visa att man är väldigt duktig och väldigt ordentlig med dokument. Men sedan är du inte alltid lika duktig i det här med aktion, så att säga, genomförandedelen".

Även om det kom att visa sig att detta även fanns i den egna organisationen menade således denna manliga chef att tjänstemän, som arbetar vid andra statliga myndigheter, är duktiga på att hantera dokument på ett korrekt sätt. De är emellertid enligt honom inte lika duktiga på att gå från ord till handling, det som i det här citatet kallas "genomförandedelen". Den här formen av beskrivning av hur tjänstemän vid andra myndigheter arbetar eller egentligen *inte arbetar* blir i sammanhanget en normativ beskrivning med en tydlig fingervisning till vilket förhållningssätt han uppskattar samt förväntar. Även här finns en tydlig koppling till det entreprenöriella som ett förväntat förhållningssätt, det vill säga det förväntas av handläggarna att de "går från ord till handling" eller att de är duktiga på "genomförandedelen".

Föreställningen om att man på VINNOVA bryter ny mark samt uppfattningen att situationen är allvarlig med den skärpta konkurrenssituationen för Sverige där tiden är knapp och att det därför blir nödvändigt att agera leder också till andra företeelser. Ett sådant är att man ser det nödvändigt att utmana och tänja på vad som uppfattas vara otidsenliga lagar och regler. Nu kan man inte riktigt säga att detta är ett förhållningssätt som alla förväntas praktisera, men ändå något som vi uppfattar präglar organisationen. Framst är det den högsta chefen som menar att på vägen mot att främja hållbar tillväxt kommer det finnas en rad hinder som är nödvändiga att forcera. Vissa lagar och regler utgör enligt honom sådana hinder vilka han uppfattar vara otidsenliga och därför nödvändiga att förändra. Ett problem är dock att sådant tar tid, enligt honom alltför lång tid, och det blir därför nödvändigt att försöka tänja på vissa bestämmelser, vilket enligt honom oftast går att reda ut i efterhand. En devis som han ofta ger uttryck för är att:

"It's easier to get forgiveness than to get permission".

Devisen att det är lättare att få förlåtelse än tillåtelse uttalar han i olika officiella sammanhang. I devisen finns en betoning på handling, att agera först och fråga sedan. I utmanandet av regler och bestämmelser finns även ett risktagande vilket också har en tydlig koppling till det entreprenöriella. En entreprenör är en som vågar ta risker och som utmanar ålderdomliga regler.

## Att vara inne när man är ute

I ett senare kapitel (sid. 65) framgår att det under organisationens personalinformationsmöten finns en starkare betoning på de externa frågorna än frågor som berör det interna organisationslivet. De externa frågorna hamnar till exempel högre upp på dagordningen än de interna frågorna och får på ett sådant sätt mer tidsmässigt utrymme på bekostnad av de interna frågorna.

Även i förhållande till förväntade förhållningssätt ges det externa arbetet en mer framskjuten plats med ett tydligt krav på att handläggarna ska vara mer ute bland aktörerna. En manlig chef sade till exempel att det när organisationen precis bildades var nödvändigt "att sätta VINNOVA på kartan". Under den tiden förväntades framförallt handläggarna vara med i många olika sammanhang utanför VINNOVA, till exempel att delta i konferenser eller besöka företaget, för att möta aktörerna. Syftet var då att tala om de speciella former som det var tänkt att VINNOVA skulle använda i sin verksamhet. Denna förväntan lever alltså kvar på framförallt handläggarna där cheferna menar att handläggarna behöver vara ute för att odla kontakter, sprida idéer, hämta in ny kunskap samt främja nätverk mellan aktörer samt att förmedla hur VINNOVA avser att verka.

En handläggare problematiserade den förväntan som fanns på att handläggare skulle vara mer ute. Han upplevde att det under de perioder då han ofta deltog i olika externa evenemang var svårt att få tid med dels administration kring forskningsprojekt och dels fördjupning inom sitt ansvarsområde. En handläggare behöver känna till vad som ligger i forskningsfronten inom sitt ansvarsområde. Han menade att för att upprätthålla kompetensen var det nödvändigt att vara ute i de olika forskningsmiljöerna, men det behövdes även tid att ägna sig åt egen inläsning av ny forskning. Något som han upplevde kunde bli svårt då han ofta var ute.

En annan handläggare menade att hennes arbete inte var lika "flashigt" och glamoröst som vissa andras. Hon anordnade inga tjugusåriga tävlingar eller deltog inte heller vid internationella konferenser med framstående forskare och betydelsefulla politiker. Istället upplevde hon att det var hennes uppgift att ta hand om resultaten av dessa externa evenemang. Något som hon till delar var kritisk till framförallt för att det fanns en sådan dålig framförhållning som gjorde det svårt att förutse arbetsbelastning och att planera arbetet. Helt plötsligt låg det bara en massa uppdrag på hennes bord som hon förväntades ta hand om, en erfarenhet hon delade med många handläggare sade hon.

En viktig grundförutsättning för att några ska kunna vara ute och bedriva en extern verksamhet är att andra tar hand om det interna arbetet. Vanligtvis värderas emellertid inte det interna arbetet utan istället blir det i hög grad osynliggjort. Det hamnar i skuggan av det dominerande sättet att beskriva organisationen. Gunnarsson (2003b) diskuterar detta i förhållande till begreppen flexibilitet och stabilitet, att stabilitet är en förutsättning för flexibilitet. De som finns på kontoret bidrar till att "jorda" och stabilisera verksamheten och de är nödvändiga för att andra ska kunna vara "nomader".

Sammanfattningsvis har vi ovan analyserat vad vi uppfattar vara ett dominerande ideal med förväntningar om ett entreprenöriellt förhållningssätt. Förhållningssättet bärs upp av cheferna i såväl ord som handling och även några handläggare

beskriver sig själva på ett sådant sätt vilket de får mycket uppmärksamhet för. Denna förväntan dominerar det diskursiva landskapet, något som tydliggörs genom uttryck och beskrivningar som att man på VINNOVA bryter ny mark, går från ord till handling, har en hög ambitionsnivå med ett hängivet förhållningssätt till arbetet på bekostnad av privatlivet samt utmanar gamla och otidsenliga regler och lagar. Dessa diskurser är även länkade till statlig tillväxtpolitik och därmed till dominerande samhälliga maktrelationer.

## **När ett personligt förhållningssätt blir kollektivt**

Det entreprenöriella förhållningssättet är ett personligt förhållningssätt, som ett fåtal personer uttryckte och framför, men eftersom dessa personer hade makt fick deras förhållningssätt en utvidgad räckvidd. Det vill säga chefernas personliga förhållningssätt relaterades inte bara till dem själva utan de blev upphöjda till ideal med krav på hur andra *bör* vara och agera, vilket var krav som framförallt riktades mot handläggarna. För handläggare som var intresserade av att göra chefskarriär eller som önskade erhålla statusfyllda arbetsuppgifter var det viktigt att följa dessa krav.

Nu var det endast ett fåtal som efterkom dessa krav, istället fanns det ett betydande glapp mellan hur organisationen beskrevs och hur merparten av de anställda i praktiken arbetade. Om den diskursiva nivån är starkt präglad av det entreprenöriella med tydligt formulerade förväntningar på ett entreprenöriellt förhållningssätt så uppvisar de vardagliga praktikerna en större komplexitet. Studeras organisationens vardagsliv och vad handläggarna faktiskt gör är det framförallt ett förvaltningsinriktat förhållningssätt som man uppfattar. Förhållningssättet i fråga tycks utgöra en informell underström till det förväntade som framförallt blir verkningsfullt genom att många enskilda handläggare utför sina arbeten på likartade sätt. Då detta senare personliga förhållningssätt sällan artikuleras av enskilda handläggare blir konturerna otydligare men det tycks ändå finnas vissa utmärkande drag som kommer att lyftas fram i det följande.

Merparten av de handläggare som vi talade med berättade inte om att de bröt ny mark, att de utmanade regler och att de gick från ord till handling, istället var det annat som de lyfte fram. Detta andra utgjorde för dem ett personligt förhållningssätt med egna, och vad som kommer visa sig vara kollektiva, ideal om hur de ville att ett gott arbete skulle utföras. Inte sällan är det i opposition till det entreprenöriella och förväntade förhållningssättet som deras personliga förhållningssätt tydliggörs.

## **Korrekt hantering och ordning**

VINNOVA är en statlig myndighet vars verksamhet är omgärdad av en rad bestämmelser och regler som går att härleda till själva myndighetsuppdraget. I handläggarnas berättelser om sitt arbete finns en medvetenhet om regelverkets betydelse och att det bör följas, något som de menar är en del av hur ett gott arbete ska bedrivas. En korrekt hantering av utlysningar och forskningsmedel är därför av största vikt, något som många menade blir moraliskt extra angeläget ef-

tersom VINNOVAs verksamhet finansieras med offentliga medel. Korrekthet är således ett centralt begrepp i sammanhanget.

Enligt offentlighetsprincipen är myndigheter skyldiga att hålla dokument på ett sådant sätt att det är möjligt för en utomstående att genomföra en granskning, något som även berör forskningsprojekt. En handläggare har vanligtvis ansvar för ett stort antal forskningsprojekt. Administrationen av projekten sträcker sig över en relativt lång tidsperiod och många forskningsprojekt förändras under projekttiden, till exempel kan en projektledare ersättas av en annan eller att projektledaren byter universitet/institution, något som kontinuerligt behöver uppdateras. Det händer att handläggare slutar eller flyttar till andra arbetsuppgifter och även då är det centralt att projekten uppdaterats och anteckningar är förda på ett sådant sätt att kollegor kan följa vad som hänt i projekten. Vikten av ordning är med andra ord något som återkommande lyftes fram och sågs som betydelsefullt.

## **Regelverket vid upphandlingar**

Betoningen på att det är betydelsefullt med en korrekt hantering eftersom man arbetar med skattemedel aktualiseras inte bara vid utlysningar och administration av forskningsprojekt utan även vid upphandlingar. Statliga myndigheter omfattas i dag av en rad bestämmelser i relation till hur offentliga upphandlingar förväntas genomföras. En handläggare menade emellertid att det ibland hände att man på VINNOVA lät regelverket få stå tillbaka för högre mål, som framförallt var att uppnå resultat och att visa handlingskraft, något som denna kvinnliga handläggare menade var manligt könsmärkt:

”Att det är liksom tufft eller accepterat att bryta mot regler för att åstadkomma vissa resultat att det är nästan lite påhejat av vissa i ledningen. Att man tycker att ja. Och då är det, det här lite att nu gör vi så här och det är och då är man lite handlingskraftig och. Om en kvinna skulle göra samma sak då är det oftast att man tar reda på noga vad är det för regler som gäller, vad det är för, nu skall jag rätt här, så att man inte gör fel vid en stor upphandling till exempel. Vissa bara kör på, nu köper vi det här. Det kostar två miljoner. Det blir nog bra det är värt det”.

## **En hög ambitionsnivå på bekostnad av privatlivet**

I likhet med Gullers (2003) uppfattar även vi forskare att VINNOVA genomsyras av en entusiasm och ett engagemang samt en hög ambitionsnivå. Den höga ambitionsnivån, parad med föreställningen om att tiden är knapp och att det är betydelsefullt att agera istället för att utreda och diskutera driver upp ett högt arbetstempo. Dessutom finns en benägenhet att ansvar för allt fler arbetsuppgifter läggs på handläggarna och att de även själva identifierar nya arbetsuppgifter. En kvinnlig handläggare beskrev vad hon uppfattade var ett utmärkande drag för organisationen:



”Inte nog med att vi tar på oss en massa uppdrag. Vi nöjer oss inte med detta utan vill ha ännu fler uppgifter. Vi nästan står på tå och trampar och undrar om vi kan få fler arbetsuppgifter”.

Den höga ambitionsnivån leder även till en hög arbetsbelastning som i sin tur ger upphov till att det under perioder blir långa arbetsdagar med mycket övertid. Övertid är inte något uttalat krav från cheferna utan det blir istället en oundviklig följd av att personalen under perioder åläggs eller åtar sig (alltför) många arbetsuppgifter. Arbetstider på långt över 40 timmars vecka är då inte ovanliga. Arbetslivet tar därmed över en stor del av privatlivet. Följande citat som yttrades av en manlig chef i övre medelåldern får illustrera det engagemang som finns hos många, det höga tempot och att det förekommer arbetstider långt över 40 timmars vecka:

”Ja, det händer så fruktansvärt mycket just nu. Vi kör i princip, eller jag kör i princip, från sex på mornarna till på kvällarna. Men jag trivs ganska bra med det. Familjemässigt är det inga problem, mina barn är vuxna och utflugna. Man kan göra så här ett tag, fram till i sommar. Jag har aldrig haft så här kul på jobbet någon gång som jag har nu. Det här är kanonkul”.

En av de yngre manliga handläggarna gav följande beskrivning av vad han uppfattade var ett ideal och vem som angav tonen för vad som förväntades. Och om man tänkte sig att komma i fråga till de höga positionerna behövde man arbeta som idealet föreskrev:

”Det är mycket GD som är entreprenör, som aldrig sitter still utan alltid flänger runt, många järn i elden, många bollar i luften, full fart hela tiden. Det sprider sig och blir någon sorts idealbild. Hänger man inte med där, då är man inte med”.

Dessa utmärkande drag, det vill säga en otålighet med en ständig aktivitet, ett starkt engagemang, en hög ambitionsnivå samt ett hängivet förhållande till arbetet på bekostnad av privatlivet, utgör delar av det entreprenöriella förhållnings-sätt som förväntas. ”Hänger man inte med där, då är man inte med”, som den manliga handläggaren säger i citatet. Det vill säga om den anställde har som ambition att göra chefskarriär eller erhålla/bibehålla ett större program- och därmed ansvarsområde, vilket ger både högre lön och status i organisationen, så bör den följa idealet.

## **Arbetsliv, arbetstider och privatliv**

Åtskilliga handläggare hade en hög arbetsbelastning och under perioder långa arbetsdagar med mycket övertid. Vid de intervjuer som genomfördes diskuterades såväl arbetsbelastningen som arbetstiderna. Flera var kritiska till att allt fler arbetsuppgifter lades på dem samt att det fanns en dålig framförhållning. Många ogillade att arbeta övertid. De skäl som angavs var flerfaldiga. För dem som hade barn blev övertiden problematiskt för såväl kvinnor som män. Ambitionen att utföra ett gott arbete krockade då med viljan att leva i jämställda relationer med ett

delat ansvar för både försörjningen och hem och barn. På VINNOVA finns ett medvetet arbete för att åstadkomma en jämställd organisation. Till exempel strävar man vid nyanställningar efter att rekrytera personer av det underrepresenterade könet. Mötestider anpassas till lämnings- och hämtningstider på dagis. Där emot har diskussionen om jämställdhet ännu inte kommit att omfatta en problematisering av arbetsbelastningen, arbetstempot och de långa arbetsdagarna och hur detta påverkar möjligheterna att kombinera arbete med privatliv. Hur en balans kan uppnås mellan arbete och privatliv handlar egentligen således om social hållbarhet.

Social hållbarhet var något som en av intervjupersonerna diskuterade och då framförallt i förhållande till arbetstiderna. Han menade att sättet att organisera arbetet på VINNOVA inte var långsiktigt hållbart och önskade att det fanns en mer levande diskussion kring hållbarhetsbegreppets sociala sidor, där just arbetstider och arbetsbelastning var något som speciellt borde beaktas. För hans egen del var det viktigt att livet inte bara innehöll arbete, utan att det även fanns utrymme för annat.

Samtidigt som flera intervjupersoner var kritiska till arbetsbelastningen och de långa arbetsdagarna menade de på samma gång att det var oundvikligt med långa arbetsdagar framförallt för dem som hade ambitionen att bli programansvariga eller chefer. En av intervjupersonerna diskuterade förväntningarna enligt följande beskrivning:

”Jag tror att om man skall hantera så stora projekt så måste man nästan göra det (arbeta övertid) för att kunna vara med och styra överallt och synliggöra det så mycket som möjligt. Och det är ju sådant som tar tid också själva projektet kanske man hinner med på sina åtta timmar och sedan skall man göra det här som är utöver och så det är sådant som tar tid”.

Sammanfattningsvis, när handläggarna själva får beskriva sina förhållningssätt relateras detta oftast till det förväntade entreprenöriella förhållningssättet. Medan de sedan lyfter fram vad de själva menar behövs och vad de anser utmärker ett gott arbete. De talar om nödvändigheten av att ha tid för kunskapsmässig fördjupning inom sina ansvarsområden och om behovet av långsiktig planering med framförhållning. De lyfter fram betydelsen av att hantera forskningsutlysningar och forskningsprojekt på ett korrekt sätt och hur betydelsefullt det är att hålla ordning på alla papper. Vidare ses det som viktigt att hålla reda på vilka förändringar som sker i projekten, något som kräver att man noggrant uppdaterar i datasystemen samt att ha alla papper i ordning kring forskningsprojekten. Enligt handläggarnas mera kritiska beskrivningar växer det fram en bild av den ideala medarbetaren som förväntas ha ett hängivet förhållningssätt till arbetet till den grad att det tenderar att ta överhanden. Vidare är det en person med inget eller ett begränsat reproduktivt ansvar, till exempel ansvar för små barn och/eller gamla föräldrar. Och som inte heller har så höga ambitioner utanför arbetet då arbetet upptar större delen av den vakna tiden. Det är inte att övertolka att säga att det är på ett sådant sätt som den manliga normen reproduceras vilket även för med sig att organisationen upplevs vara manligt dominerad.

## Det förväntade och det personliga

Efter denna empiriska genomgång ska vi kort betrakta relationen mellan ett förväntat förhållningssätt och ett personligt förhållningssätt mer teoretiskt. Med ett förväntat förhållningssätt avses en uppfattning om hur den ideala medarbetaren eller arbetskamraten förväntas vara och agera. På VINNOVA är detta dels länkat till organisationens övergripande mål, dels är det något som formas i det vardagliga organisationslivet där cheferna har en central roll. När en chef beskriver vad han eller hon förväntar sig av sina underställda så blir den beskrivningen inte sällan normativ och uppfattas som att det är så här man *bör* vara. Likaså chefernas egna ageranden tenderar att bli normativa. Om en chef arbetar långt över 40 timmars arbetsvecka så sprids det lätt en uppfattning att långa arbetsdagar är ett ideal. Organisationens övergripande mål samt vad cheferna säger och gör har med andra ord stor betydelse för vad som människor i en organisation föreställer sig vara ett förväntat förhållningssätt.

Nu är det en förenkling, ja rent av vilseledande, att tro att detta bara är en ”top down” företeelse. Vad som uppfattas som ett förväntat förhållningssätt är inte enbart en effekt av chefernas krav och egna ageranden. Människor är inte likt nickedockor för strukturerna där de okritiskt anammar det förväntade utan istället är detta något som de på olika sätt förhåller sig till och förhandlar om i det vardagliga organisationslivet (Acker 1992). Dessa förhandlingar är beroende av i organisationens verksamma maktrelationer där de som har formell makt i en organisation har större möjligheter att definiera vad som ska ingå. Maktrelationer kan även vara informella med en ledare eller en grupp av människor som anger tonen för vad som förväntas (Granér & Torstensson 2000). Vid studier av förväntade förhållningssätt är det därför centralt att såväl de formella som de informella maktrelationerna beaktas samt att undersöka hur människor förhåller sig till det förväntade.

Ett i organisationen förväntat förhållningssätt är inte riktigt detsamma som ett personligt förhållningssätt. Ett förväntat förhållningssätt är något som enskilda individer förhåller sig till, förhandlar om och har olika ambitioner eller förutsättningar att göra till sitt eget förhållningssätt. Som organisationsmedlem kan man vara medveten om vad som förväntas utan att detta självklart leder till att man agerar därefter. Andra kan känna sig tvingade att uppfylla organisationens förväntningar. Ytterligare någon kan tycka att det är mycket tilltalade att göra ett förväntat förhållningssätt till sitt eget. När vi vill förstå varför olika personer opponerar sig mot, känner sig tvungna att anamma eller tilltalas av ett visst förhållningssätt kan begreppet *affordance* användas<sup>31</sup>. Förväntade förhållningssätt ser vi

---

<sup>31</sup> Gibson 1979 introducerade begreppet *affordance* och avser då vad miljön erbjuder vid visuell perception i form av handlingsmöjligheter. Begreppet har sedan vidareutvecklats och använts i forskning inom skilda traditioner och det har även kommit att användas inom mer postmodernt inriktad forskning med fokus på språk, symboler och diskurser. Till exempel Qvarsell 1996 tillämpar begreppet *affordance* i betydelsen ”meningserbjudande” vid analyser av barns bruk av massmedia. Ett meningserbjudande är det som barn uppmärksammar, intresserar sig för och förbryllas av i miljön och kulturen. Vidare att det som uppfattas av en person som ett meningserbjudande är något som formas i sociala sammanhang, Odelfors 1996.

som ett affordance, det vill säga ett meningserbjudande som organisationens medlemmar förhåller sig till. Begreppet affordance bygger på det engelska ordet *afford*. Ordet har två betydelser, dels avses att erbjuda något, dels att ha råd med. Det känns inte alltför långsökt att tillföra en relationell innebörd, det vill säga att erbjuda *någon* något eller att ha råd med *något*.

Vidare är det möjligt att tänka sig att det finns erbjudanden i miljön som organisationsmedlemmar uppfattar på olika sätt beroende av om de har råd med dem eller inte. Skälet till att en person "har råd med" ett visst erbjudande kan säkert skifta, men en viktig bevekelsegrund är att de meningserbjudanden som man tilltalas av inte alltför mycket utmanar hur man vanligtvis förstår sig själv samt hur man mestadels agerar. Den som känner sig tvingad att anamma ett visst förhållningssätt kanske upplever att den inte har råd med att opponera sig eftersom förväntade förhållningssätt oftast är kopplade till maktrelationer och det skulle då innebära för stora risker.

Förväntade förhållningssätt är ibland könsmärkta, och då antingen manligt eller kvinnligt könsmärkta. Förhållningssätt med en viss könsmärkning kan användas för att stärka den egna könsidentiteten. Omvänt kan ett visst förhållningssätt ratas då det upplevs att allt för mycket utmana den egna könsidentiteten. Nu ska man inte dra slutsatsen att det nödvändigtvis är ett manligt könsmärkt förhållningssätt som upplevs vara mer tilltalande för män och det som är kvinnligt könsmärkt mer tilltalande för kvinnor. I stället visar forskning att det som är manligt könsmärkt upplevs vara attraktivt för såväl män som kvinnor eftersom det i många sammanhang har högre status (Andersson 2003). En kvinna kan av det skälet använda ett manligt könsmärkt förhållningssätt och göra det till sitt, vilket kan bli problematiskt för henne, men inte behöver vara det. En man däremot, som använder ett kvinnligt könsmärkt förhållningssätt, till exempel "att vara mjuk", kommer sannolikt på ett helt annat sätt behöva försvara sitt val av förhållningssätt.

Ett personligt förhållningssätt är med andra ord inte en enkel effekt utav ett individuellt val utan är ett mellanmänniskt fenomen. I förhandlingar med vår omgivning och i detta fall chefer och arbetskamrater formas ett personligt förhållningssätt vilket även är ett led i den egna identitetsutvecklingen. Vid denna identitetsutveckling har vi sällan fullständig kontroll över villkoren för den. Bland annat utgör det förväntade ett meningserbjudande en formande kraft inte minst därför att det är kopplat till såväl formella som informella maktrelationer. Vid förhandlingar, om vilka meningserbjudande som bör uppmärksammas och inte, har människor olika resurser, står på olika maktbaser samt tilldelas eller själva intar olika positioner, vilket påverkar vad vi ser eller förmår uppfatta som ett erbjudande i vår miljö. Olika meningserbjudanden kan, som tidigare antytts, även vara könsmärkta, där det manliga oftast ges högre status än det som uppfattas som ett kvinnligt förhållningssätt. När ett meningserbjudande har blivit till en del av den egna identiteten har det transformerats i någon mening.

I en äldre organisation, som genomgår organisationsförändringar med en omändring som ställer krav på andra förhållningssätt, eller i en organisation som VINNOVA, som bildats genom en sammanslagning av tre olika äldre organisationer och där man förväntas arbeta på nya sätt lever inte sällan gamla förväntade förhållningssätt sida vid sida med nya förväntade förhållningssätt. På VINNOVA

existerar som tidigare nämnts åtminstone två olika ideal. Dels ett förväntat entreprenöriellt förhållningssätt som är det nya och som cheferna och några handläggare lyfter fram och själva är bärare av. Ett ideal som även hänger samman med i samhället dominerande maktrelationer. Dels ett förvaltningsinriktat förhållningssätt som är ett ideal som utgör en underström och är en informell kraft i organisationen. På ett intressant sätt finns här ett glapp mellan de två idealen, där den förre representerar det nya, som dominerar det diskursiva landskapet, som är kopplat till statlig tillväxtpolitik och även är tydligt manligt könsmärkt. Medan det senare är det kvarlevande idealet som mer tycks vara en nödvändig eller oundviklig följd av själva myndighetsfunktionen samt enskilda personers önskan om ett liv som inte bara består av arbete. Bland handläggarna på VINNOVA har detta ideal inte någon entydig könsmärkning.

Trots att diskursen om entreprenörskap är dominerande och normativ anpassar sig inte merparten av handläggarna till detta ideal. Istället arbetar de i enlighet med vad de menar krävs för att bedriva ett gott arbete, vilket är intressant ur ett maktperspektiv. Samtidigt uppstår det här ett betydande glapp mellan ledningsnivån och resten av organisation, vilket är något som skulle behöva överbryggas.

I resten av texten kommer det entreprenöriella förhållningssättet att analyseras och problematiseras ur såväl ett organisatoriskt som ett genusperspektiv. Vad förmedlar denna bild och vad döljer den? Vad är det som hamnar i skuggan av den dominerande bilden? Och på vad sätt kan man säga att detta förhållningssätt är manligt könsmärkt och vad får det för oavsiktliga konsekvenser. Här är det troligt att vi kan finna nyckeln till varför organisationen upplevs vara manligt dominerad trots att det finns lika många kvinnor som män i organisationen.

Trots att vi idag upplever att entreprenörskap är något nytt har begreppet i själva verket gamla anor. Begreppet "entrepreneur" är ursprungligen ett franskt ord som i en fransk ordbok från 1437 ges följande definition "celui qui entreprend quelque chose". Översatt betyder utdraget ungefär den (egentligen han) som gör, företar eller sätter igång något (Landström 2005). I det franska språket ges substantiv och adjektiv en könsmärkning med ändelser som anger antingen en maskulin eller en feminin form. Vid myntandet av begreppet användes den maskulina formen –eur och inte den feminina formen –euse.

Ahl (2004), som har gjort en historisk tillbakablick och då studerat forskningstidskrifter inom ekonomi och entreprenörskap, visar att ordet entreprenör figurerar i denna litteratur redan under 1600-talet. Begreppet har avhandlats utifrån en rad olika frågeställningar bland annat var skiljelinjerna går mellan entreprenören, innovatören, kapitalisten och företagsledaren. Vad som emellertid förenar dem som forskat om entreprenörskap är synen på att entreprenören är en man vilket avspeglar sig språkligt genom användandet av det personliga pronomen *han* vid beskrivningar. En genomgång av tidig entreprenörskapsforskning visar således att begreppet entreprenör historiskt har haft en manlig könsmärkning, vilket tydligast framträder genom de språkliga konstruktionerna.

## Föreställningar om dagens entreprenör

Entreprenör är således inget nytt begrepp utan ett begrepp med gamla anor som i dag återskapas i många olika nya sammanhang. Man kan då undra om begreppets manliga könsmärkning försvunnit eller kvarstår i och med detta? Bruni, Gherardi & Poggio (2005) menar att det i såväl media som vetenskap finns en diskurs om, vad de kallar, "entreprenuer-mentality", vilken byggs upp utav beskrivningar av vad som utmärker en entreprenör i förhållande till entreprenörens mentalitet och förhållningssätt. Enligt dem skapar diskursen om entreprenören ramar för vem eller vilka som uppfattas som entreprenörer samt vilka beteenden som ses som entreprenöriella. Berättelserna riskerar därför att bli självuppfyllande och då begränsa många grupperns möjligheter att bli identifierade som och identifiera sig själva som entreprenörer. Vad de speciellt vill problematisera är diskursens underförstådda manliga könsmärkning, vilket för med sig att kvinnor inte på samma sätt ses som entreprenörer.

Holmqvist (2002), som har undersökt dagens entreprenörskapsforskning inom företagsekonomi, skriver att man inom denna forskningsgren i mycket högre grad fokuserat på individen, entreprenören, än på processen, entreprenörskapet. De kollektiva processer som främjar innovation och förnyelse har således inte varit i fokus och blir därför osynliga, vilket inte är detsamma som att de inte är betydelsefulla.

De centrala frågeställningar som har behandlats är istället vilka egenskaper som entreprenören bör ha för att kunna utöva sitt entreprenörskap samt vad som skiljer entreprenören från icke-entreprenören? Kön är för det mesta outtalat men trots det, menar Holmqvist, finns en underliggande föreställning om att entreprenören är en man som dessutom antas vara vit och medelklass. Detta trots att det har konstaterats att en stor del av entreprenörerna kommer från minoritetsgrupper samt att kvinnor utgör en relativt stor grupp av entreprenörer, skriver Holmqvist (2002).

De egenskaper som man i detta sammanhang tänker sig att den manliga entreprenören innehar är att det är en person som är "erövrare, vägbrytare och hjälte". Egenskaper som tidigare har tillskrivits ledarskap men som man idag hänför till entreprenören. Holmqvist menar att ledarskapet på det här sättet får en lite mera vild och okontrollerad sida, något som för med sig en förstärkt maskulinisering av näringslivet, anser hon.

Även Elisabeth Sundin (2002) har i sin forskning tittat närmare på de karaktäristika som vanligtvis tillskrivs en entreprenör. Den typiska entreprenören sägs vara opportunist, innovativ, kreativ, full av idéer, rastlös, äventyrlig. Karaktäristika som vid en första anblick inte självklart upplevs vara manligt könsmärkta men som likväl är det. Tillskrivs samma karaktäristika en kvinna blir resultatet en betydelseförskjutning, en äventyrlig kvinna är inte detsamma som en äventyrlig man.

Sammanfattningsvis visar genusforskningen på fältet att på flera olika arenor reproduceras föreställningar om vilket kön, etnicitet och klass en entreprenör har. Vad som är problematiskt med den här typen av föreställningar är att de tenderar att bli självuppfyllande. Vid olika specialsatsningar på entreprenörer blir endast vita medelklassmän identifierade som sådana samtidigt som andra grupper, till

exempel invandrarkvinnor, får mycket svårt att göra sig gällande då de i bidragsgivarnas föreställningsvärld inte uppfattas vara entreprenörer.

Vad denna forskning mer lyfter fram är att det finns en tydlig fokusering på individen, entreprenören och entreprenörens egenskaper, medan de kollektiva processerna, entreprenörskapet, i mindre utsträckning behandlas.

## **Ett manligt könsmärkt ideal**

Vi återgår nu till det entreprenöriella förhållningssättet, som präglar det diskursiva landskapet på VINNOVA och som medför att organisationen upplevs vara manligt dominerad. Det finns här anledning att några av de uttryck som det byggs upp utav problematiseras ur såväl ett organisatoriskt perspektiv som ett genusperspektiv. Som nämnts, finns talesättet på VINNOVA att man ”bryter ny mark”, vilket flera chefer berättar om vid intervjuerna. Uttrycket behöver problematiseras på flera olika sätt. För det första är det oklart vad som egentligen är nytt i sättet som VINNOVA arbetar. Även tidigare har det funnits samarbeten på såväl statlig som regional nivå mellan kommuner, företag och forskning. Vid en direkt fråga säger en handläggare att det är systemsynen som har tillkommit, det vill säga den teoretiska överbyggnaden till tidigare sätt att bedriva regional och statliga tillväxtpolitik. Kanske är det så att samverkansformen på ett helt annat sätt institutionaliserats genom VINNOVAs försorg med såväl ekonomiska som organisatoriska stödformer. I vad mån det verkligen är nytt behöver således förtydligas.

För det andra är uttrycket ”att bryta ny mark” lite missvisande och då framförallt i förhållande till de uppgifter som VINNOVAs medarbetare står inför. Uttrycket ”att bryta ny mark” väcker till liv en bild av att man arbetar inom områden som tidigare inte blivit beträdda, vilket inte riktigt överensstämmer med de faktiska förhållandena. VINNOVA bedriver istället i hög grad sin verksamhet inom etablerade samhällssektorer där marken som beträds har brukats sedan länge (Balkmar 2006). Av betydelse blir att kunna identifiera begränsningar och möjligheter i detta landskap och då bland annat genom att samla kunskap om, samt arbeta praktiskt med, kollektiva förändringsprocesser och då med att stärka nätverk mellan aktörer. Förmodligen behövs det då även annan kompetens än bara det entreprenöriella.

För det tredje, om uttrycket att bryta ny mark undersöks ur ett genusperspektiv finner vi historiska rötter som går att härleda tillbaka till tiden för koloniserandet av Amerika. Det sägs till exempel att de första européerna som landsteg i Amerika bröt ny mark. Det var män som byggde vägar och järnvägar samtidigt som samhällen och nya marknader skapades. Ett annat av de amerikainfluerade manlighetsidealerna som finns är cowboyn, det vill säga han som rider ensam över prärien, för att hitta nya jaktmarker och för att bryta ny mark (Connell 1995). Uttrycket ”att bryta ny mark” har således starka manliga konnotationer med associationer till nybyggare, kolonisateurer och cowboys. Samtidigt som det även frammanar en bild av att det är en ensam person som agerar.

Även på VINNOVA finns en stark individfokusering i förhållande till det entreprenöriella där ett fåtal personer, som alla är män, ses som bärare av ett entreprenöriellt förhållningssätt, vilket de återkommande uppmärksammas för. En så-

dan ensidig fokusering på enskilda individer kan få oavsiktliga konsekvenser. En är att kollektiva processerna, som är lika nödvändiga för att åstadkomma förändring och utveckling, blir förbisedda eller osynliggjorda. Fokuseringen på enskilda individer blir extra märkliga på VINNOVA eftersom man samtidigt betonar betydelsen av kollektiva processer, såväl internt, som externt. En annan oavsiktlig konsekvens är att om endast ett litet fåtal av de anställda uppmärksammas för sitt arbete så kan andra uppleva sig vara marginaliserade och förbigångna. Individfokuseringen, som är en form av elitisering, kan skapa onödiga spänningar och leda till minskad motivation för dem som inte uppmärksammas (Se även Andersson 2003).

Inom feministisk teoribildning har sedan länge diskuterats hur betydelsefullt det är att arbetet organiseras på ett sådant sätt att det är möjligt att kombinera ett arbetsliv med ansvar för hem och barn. Väldigt få arbetsplatser är emellertid organiserade enligt en sådan logik utan istället dominerar en manlig norm med en tänkt arbetare som inte har omsorg om någon annan än sig själv (Acker 1992). I dagens samhälle där män och kvinnor har som ambition att leva i jämställda relationer och då dela på ansvaret för såväl försörjningen som ansvaret för hem och barn skapar denna form av logik onödiga slitningar. På VINNOVA förväntas man ha ett hängivet förhållningssätt till sitt arbete och för dem med ansvar för större programområden eller för cheferna blir det mycket övertid. Arbetet tar då över en stor del av privatlivet och för stora grupper blir ett sådant sätt att organisera arbetet problematiskt, trots att det som nämnts finns ett medvetet arbete inom organisationen för att åstadkomma en jämställd organisation.

## Sammanfattning

På VINNOVA ges entreprenörskap en traditionell betydelse, vilket är individualistiskt, elitistiskt och manligt könsmärkt. Här finns beskrivningar av medarbetare som bryter ny mark, som går från ord till handling, som är aktiva och som vågar utmana gamla regler. Detta får några, visserligen oavsiktliga, men trots allt olyckliga och ibland vilseledande konsekvenser. Den individualistiska betoningen förbiser såväl vikten som förekomsten av samarbete och kollektiva processer.

Talesättet av att man på VINNOVA bryter ny mark döljer de faktiska förhållandena att det framförallt är redan beträdda marker som man går in på. Det räcker därför inte med att bara vara entreprenör utan även andra kompetenser är nödvändiga.

Betoningen av det externa arbetet och individfokuseringen leder vidare till att merparten av organisationens interna arbeten och medarbetare inte uppmärksammas något som på sikt kan påverka motivationen i organisationen. Framförallt är det ett förvaltningsinriktat förhållningssätt som inte uppmärksammas. Ett utvecklingsarbete i organisationen kunde vara att överbygga det glapp som finns i organisationen mellan de två förhållningssätten. Här behövs det skapas forum för diskussion av hur de båda förhållningssätten kan existera på likartade villkor och hur de kan berika varandra.

Ur ett genusperspektiv behöver entreprenörskapets underförstådda manliga könsmärkning synliggöras och problematiseras. Om inte blir män på ett mer



självklart sätt betraktade som entreprenörer än vad kvinnor blir. Männerna kommer därför att i högre grad identifiera sig själva med att vara entreprenörer och av andra identifieras som sådana än vad som kommer att vara fallet för kvinnorna.

Knyter vi tillbaka till den inledande frågeställningen, det vill säga att jämställdhetsaktörerna ville ha hjälp med att förstå varför de upplevde att organisationen var manligt dominerad, trots den jämna könsrättvisa sammansättningen, finns här en viktig ledtråd. Problematikens inte entreprenörskapets manliga könsmärkning kommer organisationen alljämt att upplevas vara manligt dominerad trots att det finns lika många kvinnor som män som arbetar i organisationen.

## Studier av VINNOVAnytt - organisationens ansikte utåt ur ett genusperspektiv<sup>32</sup>

En av ingångarna som projektets forskningsmodell erbjuder (se sid. 13) är att studera hur symboler, föreställningar och diskurser produceras i organisationen. Utifrån denna ingång studeras i denna delstudie tidningen VINNOVAnytt som en arena där görandet av kön vävs samman i symboler, föreställningar och diskurser vilka underbygger de berättelser om verksamheter som organisationen stödjer.

Sammanlagt tre analyser av tidningen har genomförts med delvis olika metoder och omfång. I den första rapporten *Dominerande, marginaliserade och osynliga perspektiv på tillväxt - Diskursanalys av VINNOVAnytt ur ett genusperspektiv* analyserar Dag Balkmar 2003 års nummer av tidningen. I den andra rapporten analyserar de båda jämställdhetsaktörerna Birgit Augustsson och Sussi Trankell stora delar av 2004 års nummer, detta som en examensuppgift för kursen "Kön, teknik och organisation". Analyserna i de två första studierna har alltså genomförts av forskare och jämställdhetsaktörer var för sig, med viss interaktivitet i form av handledning, genomläsningar och kommentarer. Dessa studier har sedermera bildat kunskapsgrund för en gemensam studie av tidningen som både initierats, analyserats, skrivits och spridits av forskare och jämställdhetsaktörer tillsammans. Denna tredje analys präglas av hög grad av interaktivitet. Studien kallas *Från teknikmagasin till damernas värld?, VINNOVAnytt 2003-2005 ur ett genus- och läsarperspektiv* och fokuserar hur VINNOVAnytt förändrats över tid.

Nedan presenteras först VINNOVAnytt kortfattat, därefter redogörs för de metoder som använts för att studera tidningen. Kapitlet är efter detta uppdelat i

---

<sup>32</sup> Detta kapitelns huvudförfattare är Dag Balkmar.

två delar: den första fokuserar tillvägagångssätt, resultat och lärdomar av att forskare och jämställdhetsaktörer tillsammans studerat tidningen, den andra delen innehåller beskrivningar och analyser av tillväxtdiskursen som den berättas i VINNOVAnytt.

## Om VINNOVAnytt

Tidningen kan beskrivas som ett av VINNOVAs ansikten utåt, den syftar till att ge en mer konkret bild av vad organisationens verksamhet innebär. Framförallt sprids tidningen till de cirka 3000 prenumeranterna, varav 2000 är särskilt utvalda för att de besitter för VINNOVA intressanta nyckelpositioner<sup>33</sup>. Dessa personer kan till exempel inneha viktiga positioner inom näringsliv, politik och forskning, betydelsefulla för att de genom sina positioner har möjlighet att föra vidare VINNOVAs budskap. Även VINNOVAs medarbetare använder tidningen i sitt arbete för att sprida information om vad organisationen sysslar med. Den fungerar också som informationsbärare inåt i organisationen.

Att prenumerera på tidningen är gratis, den finns också att ladda ner från VINNOVAs hemsida, vilket gör den relativt lätt att få tag på. Förstasidorna visar oftast människor som har anknytning till VINNOVAs verksamhetsområde och en rubrik i nedkant säger vad som är numrets temafokus. Innehållet i tidningen bestäms av VINNOVAnytts redaktionsråd som består av personer från olika avdelningar inom VINNOVAs organisation, själva produktionen av de 6 årliga numren är förlagd till ETC-produktion AB. Ett nummer omfattar mellan 8-12 färgsidor med personintervjuer, reportage, bilder och nyheter om vad som är aktuellt inom de forskningsmiljöer, företag och nätverk som VINNOVA stödjer och samverkar med. Innehållet speglar sektorer och verksamheter som myndigheten finansierar, exempelvis projekt inom infrastruktur, teknik, bioteknik, Informations- och kommunikationsteknik samt framtagning av miljövänliga material.

### Använda metoder

Ett antal metoder har använts för att studera tidningen, dels kvantitativ metod, dels kvalitativ diskursanalytisk metod, och dels så kallad perspektivförskjutning. Dessa kommer att närmare beskrivas här. Forskarna har exempelvis utvecklat kvantitativa metoder som jämställdhetsaktörerna använt för att räkna och sammanställa bild- och textmaterial ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv. I analysen av VINNOVAnytt har metoden inneburit att ställa frågor om vem eller vad som avbildats, på vilka sätt detta gjorts och i vilka miljöer. Redskapen har möjliggjort ett reflekterande över hur tidningen representerar kvinnor och män.

Tidningens budskap har även analyserats med diskursanalytisk metod med fokus på hur ”verkligheten” avbildas, konstrueras och beskrivs genom språk och bilder i VINNOVAnytt. Språket är ur ett diskursanalytiskt perspektiv inte neut-

---

<sup>33</sup> Den sammanlagda upplagan uppgår till 4500 exemplar.

ralt utan påverkar och påverkas av sociala sammanhang. Att analysera språket är intressant eftersom det kan betraktas som medskapande och produktivt i politiska processer, exempelvis den tillväxtpolitiska. Inte minst spelar det roll vilka begrepp som används och hur de kan tolkas eller laddas med olika betydelser och värden. Språkliga uttryck och begrepp behöver därför inte spegla hur det ”verkliga” är eftersom både verkligheten liksom språket alltid föregås av tolkningar (Bergström & Boréus 2005:326f). En diskurs förstås som olika sätt att beskriva och förstå verkligheten ur ett visst perspektiv, något som samtidigt innebär att alternativa skildringar och förståelser lämnas utanför fokus (Börjesson 2003:19). När något exempelvis beskrivs som en ”förutsättning” för att skapa tillväxt konstrueras samtidigt ett raster genom vilken verkligheten ses igenom. Ett raster som synliggör vissa sektorer, lösningar, aktörer, förutsättningar och processer, men som osynliggör och marginaliserar andra. De förutsättningar som i VINNOVAnytt beskrivs som de rätta är samtidigt beroende av vad som avses med tillväxt och vad som därmed kan omtalas som ”rätt” och möjligt. Receptet på hur tillväxt förväntas kunna genereras konstrueras i och med hjälp av kulturella och historiska sammanhang, där kulturella och historiska föreställningar påverkar vad som i VINNOVAnytt kan lyftas fram som bra och rätt värden och rationalitet. Dessa konstruktioner sätter i sin tur ramarna för den verklighet som VINNOVA verkar inom, en verklighet där myndigheten är en medskapare till föreställningar och antaganden som präglar vad som avses med tillväxtsgenererande verksamhet.

För att variera perspektivet från vad som i VINNOVAnytt görs betydelsefullt och centralt har forskargruppen utvecklat metoden *perspektivförskjutning* för att tillföra och bredda diskursen om tillväxt med andra diskurser. På så sätt har en perspektivvariation möjliggjort att olika gruppers erfarenheter inkluderats i analysen (Gunnarsson 2004; Weick 1987). Enligt Weick (1987) möjliggör en perspektivvariation att olika gruppers erfarenheter kan inkluderas på lika villkor. På så sätt bildas en ”informationsrikedom” så att helheten inte försummas. I analysen av VINNOVAnytt har tillväxtdiskursen diskuterats med hjälp av konkurrerande (kritiska) diskurser för att på så sätt bredda bilden av VINNOVAs verksamhet.

## Medforskning - tillvägagångssätt, resultat och lärdomar

Inom projektet har vi inspirerats av Lennart Svenssons tankar om interaktiv forskning. Han menar att det finns en viktig poäng i att forskare och praktiker (jämförldhetsaktörer i detta fall) finner former för att analysera och skriva tillsammans. Detta kan sägas vara en reaktion mot att forskning görs *för* praktiker istället för *med* praktiker (Svensson 2002). Genom att ”medforska” har praktiker och forskare gemensamt analyserat, skrivit och sammanställt forskningsmaterial. En viktig grund för detta arbete var att både forskare och jämförldhetsaktörer genomfört egna analyser av tidningen, vilket bildade en utgångspunkt för en gemensam analys. Vårt gemensamma arbete inleddes mot denna bakgrund. Vi enades om att bildmaterialet och tidningens budskap var mest intressant för vår

gemensamma studie, men vi ville även analysera hur tidningens bild- och textmaterial förändrats över tid. Efter att ha räknat och analyserat bildmaterialet med avseende på aspekter som kön, ålder, position och organisationstillhörighet övergick vi till att analysera tidningens budskap. Vi utgick från vad vi kallade ett ”läsarperspektiv” när vi läste artiklarna, och med det menas att vi inte såg oss som insatta experter i vad som behandlades i texterna. Att utgå från ett läsarperspektiv möjliggjorde ett fokus på vad som väckte vår nyfikenhet och vad våra tolkningar av tidningen kunde säga oss ur ett könsperspektiv. Vad är det som får oss att tolka in en viss mening i VINNOVAnytts olika artiklar? Vad är det för budskap den ger oss och varför? När tidningens budskap<sup>34</sup> analyserades tog vi därför fasta på det första intrycket som vi fick av bild och text, *hur* vi tolkade materialet diskuterades därefter och återgavs i text. Detta tillvägagångssätt påminner om vad den franske filosofen Paul Ricoeur kallar för ”naive reading”, det vill säga att ta fasta på vilka intryck som en text ger vid en genomläsning. Vad som då kommer upp behöver inte vara särskilt logiskt eller kontrollerbart, det är snarare argumentationen för en viss tolkning av textens mening som är viktig att lyfta fram (Ricoeur 1976). Genom att gemensamt diskutera tidningens bild- och textmaterial har både olika som likartade tolkningar framkommit, dessa har därmed bildat utgångspunkter för givande diskussioner och lärande mellan forskare och jämställdhetsaktörer.

## Bilder av verksamheten

Den sammanlagda kvantitativa analysen av tidningens bildmaterial sträcker sig från 2003<sup>35</sup> till delar av 2005. Den visar att innovationssystemens aktörer oftast är män i medelåldern som har en hög position inom näringsliv, myndighet eller universitet/högskola. Innan sammanställningarna av bildmaterialet över tid redovisas bör det påpekas att jämförelserna ska tolkas som illustrativa för utvecklingen eftersom sammanställningen är ett resultat av flera studier av olika författare och tolkningar<sup>36</sup>. Resultatet visar att andelen medelålders män ligger kvar på en konstant hög nivå över perioden, andelen kvinnor i samma ålderskategori har dock ökat något. Män upptar mellan 33-41 procent av tidningens bilder, bilderna av kvinnor varierar mellan 12 och 21 procent över perioden 2003 till början av 2005. Bilder med kvinnor och män tillsammans varierar mellan 8-19 procent över de tre studierna. Den största skillnaden mellan de olika studierna går att ut-

---

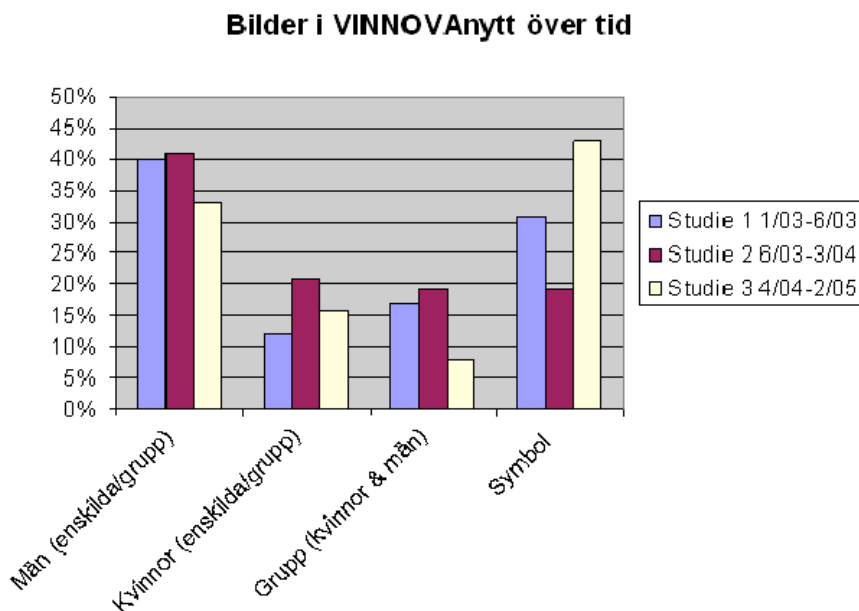
<sup>34</sup> Delar av tidningens redaktion intervjuades för att nå en djupare förståelse för idéerna som ligger till grund för tidningen och varför den är utformad som den är.

<sup>35</sup> Studie 1 och 2 överlappar varandra eftersom nummer 6/03 ingår i båda studierna. Detta innebär att sammanställningen bör tolkas med viss försiktighet.

<sup>36</sup> Eftersom de tre studierna genomförts av forskare, praktiker respektive forskare och praktiker tillsammans innebär det även att kategoriseringen av bildmaterialet kan variera i viss mån. Det är exempelvis inte alltid uppenbart huruvida en bild bör kategoriseras som ”symbolbild” om den också innehåller människor perifert i bilden. Eller om den ska kategoriseras som bilder av människor.

läsa när det gäller symbolbilder<sup>37</sup>, där andelen varierar mellan 19-43 procent. Nedan redovisas respektive studies fördelning<sup>38</sup> i procent.

Diagram 1. Andel bilder per kategori för de olika studierna.



En jämförelse mellan de olika delstudierna visar att andelen bilder på män minskat något över tid, medan andelen bilder på kvinnor istället har ökat något. Gruppbilder med både kvinnor och män har också minskat över tid. Andelen symbolbilder står för den största ökningen, samtidigt minskar andelen bilder med människor, vilket därmed medför att symbolbilderna kan antas få en allt större betydelse för VINNOVA när det gäller att föra ut sitt budskap. En viktig poäng är att i symbolbilder produceras också sociala och kulturella föreställningar om kön i minst lika hög grad som bilder vilka visar människor. Med andra ord, bara för att bilder av människor minskar, avtar inte de könade betydelser som bilderna kan antas förmedla.

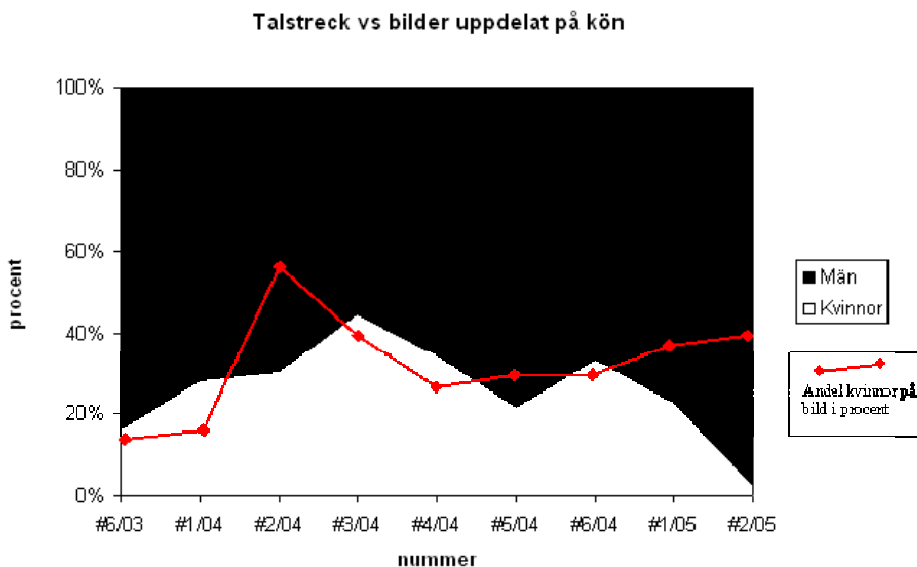
<sup>37</sup> Till kategorin symbolbilder räknas illustrationer, logotyper, offentliga miljöer och artefakter. Bilderna visar allt från tåg, fartyg eller laboratorieutrustning till webbsidor och logotyper, det som utmärker dessa bilder är avsaknaden av människor.

<sup>38</sup> Studie 1 baseras på 103 bilder: varav 41 av män, 12 av kvinnor, 18 gruppbilder av både kvinnor och män, samt 32 symbolbilder. Studie 2 baseras på 62 bilder: varav 25 av män, 13 av kvinnor, 12 gruppbilder av både kvinnor och män, samt 12 symbolbilder. Studie 3 baseras på 96 bilder: varav 32 av män, 15 av kvinnor, 8 gruppbilder av både kvinnor och män, samt 41 symbolbilder.

## Utrymme att själv adressera läsaren

En analys har också gjorts av hur mycket kvinnor respektive män ges utrymme att uttala sig i texterna. Forskaren Ulrika Björk menar att ju fler ”egna ord” en person får uttrycka i direkt anföring desto mer betydelsefull kan personen i fråga antas vara (Björk 2001). Det innebär att den som i en artikel citeras i direkta anföringar görs betydelsefull genom att ges utrymme att adressera läsaren med sina egna ord, till skillnad från om journalisten tolkar och återger personens utsagor. För att få en överblick över hur mycket kvinnor respektive män ges möjlighet att själva uttala sig i artiklarna har antalet direkta anföringar räknats samman. Resultatet visar att i 2003 års nummer står män för 82 procent av samtliga direkta anföranden som förekommer i de analyserade numren, 18 procent uttalas av kvinnor. Samtidigt anades en tendens till att kvinnor i efterföljande nummer generellt har blivit alltmer synliga i VINNOVAnytts bildmaterial. Efter att ha räknat samman talstreck och bilder från nummer 6/03 till och med nummer 2/05 konstaterades att fler bilder på kvinnor inte medförde att kvinnor därmed fick uttala sig i paritet med detta i artikeltexterna. Andelen talstreck som uttalades av kvinnor hade istället minskat över tid med vissa avbrott. I nedanstående diagram har andel talstreck som uttalats av kvinnor (vit del) respektive män (svart del) sammanförts och relaterats till hur stor andel av bilderna i tidningen som avbildar kvinnor (röd linje).

Diagram 2. Andel talstreck jämfört med bild uppdelat på kön.



Diagrammet ovan visar att män ges ett avsevärt större utrymme att uttala sig i talstreck i tidningen jämfört med kvinnor. Vad gäller andelen kvinnor och män på bild visar sammanställningen att kvinnors andel dock ökat över tid. När bilder

och talstreck relateras till varandra blir det tydligt att könsfördelningen i bilder och talstreck inte behöver följas åt. Ett exempel är nr 2/05 där en relativt stor andel av bildmaterialet avbildar kvinnor samtidigt som det i princip enbart är män som uttalar sig i artiklarna. I de två analyserade numren från 2005 har kvinnor fått uttala sig i allt mindre omfattning. En sammanfattande tolkning av detta fenomen är att samtidigt som kvinnor blir mer synliga på bild i den annars relativt mansdominerade tidningen, så är texterna fortfarande i hög grad en arena för män. Att notera är även att personer som arbetar på administrativ nivå i VINNOVAs, eller annan organisation, varken förekommer i text- eller bildmaterial.

## **Gemensamma analyser en potential för förändring**

Studierna av VINNOVAnytt har fungerat som underlag för förändringsarbete, flera förändringsaspekter kan skönjas. För det första har forskare och jämställdhetsaktörer tillsammans initierat, förberett och genomfört en intervju med redaktionen för VINNOVAnytt. Kunskapen om hur kön görs i VINNOVAnytt har därigenom kunnat spridas och breddas. Inte minst möjliggjorde intervjun ett ömsesidigt lärande mellan forskare, jämställdhetsaktörer och redaktionsmedlemmar. Ett lärande som omfattar både den redaktionella processen och hur kön produceras i tidningen. För det andra har projektets blotta existens medfört en ökad känslighet och uppmärksamhet kring att kön också produceras i VINNOVAnytt. Bara medvetenheten om att studier av tidningen pågick skapade enligt en redaktionsmedlem en ökad genuskänslighet kring tidningens innehåll. Innehållet förändrades också mot att göra kvinnor mer synliga i tidningen.

Under medforskningsprocessen har forskare och jämställdhetsaktörer kontinuerligt diskuterat hur mansdominansen i VINNOVAnytt kan och bör förändras. Är målet att göra detta ”teknikmagasin” till ”damernas värld” genom att satsa på att lyfta fram goda kvinnliga förebilder? Speglar inte bara VINNOVAnytt hur det verkligen ser ut med könsobalansen inom VINNOVAs verksamhetsfält? Är det då inte verkligheten som först ska förändras och inte tidningen? Eller kan en förändring av VINNOVAnytt påverka hur det ser ut i VINNOVAs verksamhetsfält? Snarare var det betydelser av att synliggöra det underrepresenterade könet i verksamheterna och på vilka sätt som detta görs som vi diskuterade mest. Ett exempel var hur omslagsbilden till nr 2/2005 visar en kvinna i bygghjälm framför en gruvindustriplanläggning. Detta omslag tolkade vi som att det medförde förväntningar på att få veta mer om hennes perspektiv på det numer högteknologiska jobbet i gruvan, vilket tyvärr inte infriades i artikeln. Istället var det chefers och andra fackmäns perspektiv på verksamheten som återgavs i text. Detta fenomen upprepas på omslagsbilden för nr 5-2005 om svensk industriproduktion. Där avbildas en man med utländsk härkomst på lastbilstillverkningsgolvet i en av Scania fabriker, hans röst saknas dock i artikeltexterna. Det skulle vara intressant att veta vad han tycker om artikeltemat outsourcing, inte minst ur sitt perspektiv från verkstadsgolvet. Vår slutsats är att VINNOVAnytt skulle tjäna på att de personer som förekommer på bild också får uttala sig i text i högre grad. Denna fråga är inte minst relaterad till VINNOVAnytts förväntade målgrupp. Är syftet att nå en smal målgrupp av nyckelpersoner eller att sprida kännedom om

verksamheten till en bredare publik? Vår konklusion är att vill man bredda målgruppen gäller det att även ta med experterna på golvet och deras verklighet(er).

## Medforskning, position och kön

Vilka erfarenheter kan dras av projektets medforskande ansats i analyserandet av VINNOVAs externa material? En central lärdom av att forskare och jämställdhetsaktörer gjorde analyser av VINNOVA nytt är att det bildat en *gemensam grund* att utgå från i ett interaktivt arbete. Samtidigt medförde den interaktiva forskningsansatsen flera dilemman att hantera under processens gång. Vad innebär det exempelvis att en man/akademiker forskade tillsammans med två kvinnor som arbetade som assistenter i en hierarkisk kunskapsorganisation som omfattas av en individualistisk flexibilitetsdiskurs (se Gunnarsson 2003b)? I denna process kan ett feministiskt förhållningssätt fungera synliggörande och uppmärksamma sociala maktrelationer dels mellan forskare - praktiker och dels mellan praktiker och den organisation de är verksamma inom.

En av de tydligaste skiljelinjerna mellan forskare och jämställdhetsaktörer var våra respektive positioner, något som också bildade utgångspunkt för lärprocesser. Olika positioner innebär framförallt olika tolkningsföreträden, där assistenterna genom medforskningen tar plats att analysera, tolka, diskutera och argumentera på ett sätt som traditionellt är förbehållet forskaren eller handläggare/analytiker i VINNOVAs organisation. För att bilda en mer demokratisk process är det därför viktigt att skapa en gemensam förtroendegrund för arbetet. Tack vare projektdesignen har forskarna som under längre perioder befunnit sig i organisationen lärt känna organisationsmedlemmarna och organisationens vardag. Jämställdhetsaktörerna lyfte fram betydelsen av förtroende och tillit för samarbetet som en viktig aspekt för att motverka hierarkier och underlätta det gemensamma arbetet och lärandet. Detta var i sin tur ett resultat av att vi kommit att lära känna varandra inom ramen för projektet. De sade till exempel:

”Vad lär vi av varandra? Vi har lärt oss att bli mer kritiskt granskande och ifrågasättande. Det vi tycker är inte fel för att vi inte har akademisk utbildning. Vi har också märkt att det akademiska inte behöver vara så krångligt och märkvärdigt i alla lägen”.

Tillit har i detta fall haft stor betydelse i kunskapsprocessen, det innebär att pressen och stressen inför att som praktiker ”passa in” i det normbildande akademiska idealet kunnat mildras. Om vi inte hade känt varandra sedan tidigare skulle arbetet riskerat att tyngas av att akademikers tolkningsföreträde skulle få väga tyngre än vad det redan gjorde. För att lyckas skapa en gemensam process är ömsesidig respekt och tillit nödvändigt. Jämställdhetsaktörerna menade också att kön därmed får mindre betydelse.

”Vad spelar det för roll att han är man och akademiker och vi kvinnor och assistenter? Det spelar ingen roll eftersom vi har lärt känna honom i det genusprojekt som pågått på VINNOVA under 2,5 år innan vi började med vårt gemensamma arbete. Samtidigt är han säkert påverkad av det ämne han läst så han tänker på hur han betar sig. Annat läge vore om han var



överlägsen, hade konstigt/akademiskt språk, gav order, tog sig tolkningsföreträde, var stressad”.

En viktig lärdom är att forskaren måste vara beredd att träda tillbaka från och reflektera över sin ”akademikerposition” på flera plan. Dels när det gäller att ta plats i den gemensamma analysprocessen och att vara uppmärksam på att språkbruket inte bör vara akademikers utan i hög grad praktikernas. Dels innebär det att forskaren bör vara lyhörd och inte styra, ”rätta” eller ta över de diskussioner som uppkommer under processen. Risken är då att analyser begränsas och att processen inte bärs upp av alla medforskarna. Ett sätt att möjliggöra att ett projekt bärs vidare kan vara att praktikerna skriver och formulerar de gemensamma texterna för att därmed botten i analyserna. Samtidigt är det enormt mycket som händer, sägs och diskuteras under ett möte. Dessa kunskaper låter sig kanske inte uttryckas genom textproduktion som en akademisk tradition påbjuder, det kan därför vara lämpligt att öppna upp för alternativa sätt att presentera resultaten<sup>39</sup> än en skriftlig rapport. I vårt fall var våra gemensamma analyser i tal ofta mer intressanta än vad som kunde förmedlas genom en textbaserad rapport.

Under det gemensamma arbetet blev det alltmer tydligt att *tid* var en viktig faktor för att produkten och lärandet skulle kunna göras till en *gemensam* process. Det gäller att låta analyserandet få ta tid. Forskare och praktiker kan också ha olika möjlighet att avdela tid för det gemensamma projektet, därför är det viktigt att försöka vara tydlig med förutsättningarna för arbetet.

”I början var det lättare men eftersom våra arbetsuppgifter har ändrats under tiden vi har skrivit så har det blivit svårare och det här arbetet kanske inte alla gånger har setts som det viktigaste att prioritera”.

Assistentgruppens arbetssituation innebar att i hög grad serva andra, det vill säga utgöra de som stabiliserar och ”jordar” organisationen. Rollen att serva andra innebar därför ibland svårigheter att delta i medforskningsprocessen. En lärdom är att planera medforskandet på ett sådant sätt att det finns utrymme för att lämna analysen för att sedan ta upp den igen. En eventuell tidsbrist i det gemensamma analyserandet kan enligt vår erfarenhet övervinnas genom att lämna analysen tillfälligt för att sedan rekapitulera och diskutera den vid ett senare tillfälle. Vår erfarenhet är att det är i dessa fall som vi också lärt mycket av varandra.

En annan aspekt av medforskandet som är viktigt att förhålla sig till är att jämställdhetsaktörerna verkar i organisationen och därför i högre grad än akademikerna måste förhålla sig till organisationens rådande maktordningar. Inte minst vad det innebär att praktikerna är kvar i organisationen medan forskaren efter en tid lämnar den. Erfarenheterna från medforskningen tyder på att relationen mellan praktiker och de i organisationen verksamma maktordningarna tycks vara mer betydelsefulla för processen än relationen mellan forskare praktiker. Som kvinna och assistent innebär medforskningen att på flera plan gå utanför den position som vanligtvis förväntas av dem i organisationen. Medforskningen

---

<sup>39</sup> Exempel på andra sätt att rapportera är artiklar med bilder, ”radioreportage” med intervjuer och kommentarer, serier, multimedia, posterpresentationer, muntliga presentationer, gruppdiskussioner etc.

medför att assistenterna själva går utanför sin position genom att de problematiserar VINNOVAs officiella retorik, budskap och sätt att beskriva verksamheten. Assistentgruppen är heller inte synlig i VINNOVAnytt, det är ett forum som främst är präglad av chefers och handläggares verklighet och perspektiv. Att medforsa kan därför tolkas vara en "förbjuden handling"<sup>40</sup> för assistenterna, något som fanns med under processens gång att förhålla sig till på flera sätt. Dels påverkade det i viss mån vad som upplevdes vara möjligt att säga om VINNOVAnytts budskap, den kritiska hållningen begränsades därmed i viss mån av assistentpositionen. Dels spelade assistentgruppens starka gruppidentitet i organisationen roll för vilka förändringar som praktikerna såg som möjliga att driva från sin assistentposition.

## Berättelser om hållbar tillväxt

Här följer en beskrivning och analys av tillväxtdiskursen som den berättas i VINNOVAnytt<sup>41</sup>. Inledningsvis beskrivs metaforbruket i tidningen, följt av vad diskursen synliggör i form av arbetssätt, aktörer, förutsättningar och processer för att generera hållbar tillväxt. Därefter problematiseras hållbar tillväxt med syfte att synliggöra och problematisera vad den dominerande diskursen osynliggör och marginaliserar.

### Betydelser av metaforer och liknelser

I VINNOVAnytt använder intervjupersoner såväl som företrädare för VINNOVA en liknande uppsättning metaforer för att beskriva vad de gör och vill åstadkomma. För att illustrera förväntade tillväxtgenererande processer används beskrivande metaforer och liknelser som främst är hämtade från manligt könsmärkta kulturella arenor som sportens och teknikens värld. En person kan exempelvis beskrivas vara "motor" i ett projekt och förutsättningarna för en sektor kan liknas vid att ha en "bra laguppställning". Ett annat exempel är när ett regionalt samarbete liknas vid ett "cykellopp" där "ingen orkar dra hela tiden" och "därför gäller det att turas om att ligga där framme". Gemensamma metaforer, symboler och liknelser skapar förutsättningar för att kunna kommunicera kring komplexa fenomen och processer på ett pedagogiskt sätt som läsaren antas kunna ta till sig och förstå. Att vissa metaforer, men inte andra, används för att beskriva verksamheten tyder på att de fyller en funktion för att skapa en gemensam arena.

---

<sup>40</sup> "Förbjuden handling" är ett begrepp som myntats av statsvetaren Maud Eduards för att beskriva hur kvinnors separata organisering ifrågasätts och upplevs som hotande. Detta fenomen sätts i relation till hur mäns enkönade sammanslutningar inte tenderar att uppfattas som hotande mot rådande demokratisk ordning, något som bärs upp av föreställningar om att mäns separata organiseringar innefattas i en demokratisk norm, Eduards 2002.

<sup>41</sup> Baseras främst på den ännu opublicerade rapporten *Dominerande, marginaliserade och osynliga perspektiv på tillväxt - Diskursanalys av VINNOVAnytt ur ett genusperspektiv* där Dag Balkmar analyserar 2003 års nummer av VINNOVAnytt.

Denna specifika metaforanvändning innebär samtidigt att tillväxt implicit vävs samman med vad som ofta förknippas med manliga verksamheter och en manlig kultur. En för tidningen VINNOVA nytt central person är entreprenören vars egenskaper bildar ett ideal för verksamheten (se även Andersson sid. 35 för problematisering av entreprenören som ideal). Entreprenörens ideala egenskaper är starkt manligt könsmärkta, bland annat antas entreprenören vara man, vara beslutsam - trots rådande osäkerhet, se möjligheter, vara viljestark, framsynt/förutseende, kapabel och innovativ (Pettersson & Saarinen 2004:34f). Ett sätt att tolka berättelserna är att VINNOVA nytt implicit reproducerar normativa kulturella föreställningar om vilket kön som föreställs syssla med entreprenörskap, teknik och näringsliv genom den könsblinda språkanvändningen.

I beskrivningarna av verksamheten och vad VINNOVAs roll innebär används inte bara sport- och teknikmetaforer, utan även förkroppsligade metaforer som för tankarna till att rädda liv eller verka för en bra start i livet. Begreppet inkubator är ett sådant exempel.

”Inkubatorerna ska fungera som innovationssystemets barnmorskor- det är här innovationer och idéer kan få hjälp att växa innan vingarna bär” (Källa: VINNOVA-nytt 6/03).

Betydelsen av begreppet inkubator förskjuts när den liknas vid en annars kvinnligt kodad verksamhet men som här syftar till att förlösa och förbereda en innovation för marknaden. Metaforanvändningen är med andra ord komplex i det att könsmärkningar kan laddas om beroende på sammanhang. I fallet med inkubatorer som innovationssystemets barnmorskor är det en kvinnligt könsmärkt funktion som används som metafor men sätts in i en manlig kontext.

Metaforer och liknelser används även för att argumentera för organisationens betydelse. Diskursen som berättas i VINNOVA nytt bör även sättas i samband med den debatt om statens roll för Sveriges tillväxt som förts, bland annat riktas kritik mot att staten genom VINNOVA stödjer ekonomiska nätverk. Ett exempel är när kritiska debattörer, som publicerats av den liberala tankesmedjan Axess, argumenterar för att staten ska lämna marknaden ifred till förmån för kapitalismens konkurrens och rivalitet (se t.ex. Stymne 2004). Debatten om statens roll i arbetet för tillväxt kan tolkas som en konkurrerande diskurs mot vilken det går att läsa hur VINNOVA genom VINNOVA nytt argumenterar för sin roll och nödvändighet. I citatet nedan illustreras hur liknelser och metaforer kan fylla en funktion för att argumentera för VINNOVAs betydelse.

”Det finns ett gap mellan forskning och företagande. Så stort att man ibland talar om det gapet som death valley, dödens dal. En klyfta där mängder av innovationer från forskningen dör i bristen på näring. Och det vet alla, att vägen från idé till lönsamt företagande är både lång, riskfylld och mödosam. Det krävs rejäla insatser för att innovationer ska bli affärer. På FoU-sidan handlar det om såddbidrag, villkorslån och sist även tidig såddfinansiering via Teknikbrostiftelsen” (Källa: VINNOVA-nytt 6/03).

Föreställningar om innovationernas "Death valley"<sup>42</sup>, och behovet av att överbygga detta tillstånd, används för att illustrera VINNOVAs verksamhet och verksamhetsfält. I diskursen konstrueras VINNOVAs verksamhet inte bara som själva förutsättningen för ett stort antal innovationers existens och att de ska falla väl ut, VINNOVA görs även till en av alla andra aktörer inom verksamhetsområdet. Det är, som påpekats ovan, en position som inte är självklar enligt den tillväxtpolitiska debatt som förs men som här legitimeras och argumenteras för med hjälp av manligt könsmärkta metaforer och beskrivningar.

## En karta över tillväxtgenererande verksamheter

I artiklarna återkommer vissa begrepp och uttryck i berättelserna om verksamheterna. Beskrivningarnas olika teman kan liknas vid en karta som har både tydliga och väldetaljerade zoner samtidigt som den också rymmer grå, otydliga eller osynliggjorda delar. Vissa aspekter dominerar hur tillväxtgenererande verksamhet omtalas, samtidigt som andra aspekter marginaliseras eller osynliggörs helt. Tillsammans skapar beskrivningarna i VINNOVAnytt en karta över tillväxtdiskursens ordning: över vad som är att betrakta som viktigt att synliggöra och tala om inom VINNOVAs verksamhetsområde och vad som är att betrakta som mindre viktigt eller irrelevant.

Några av de begrepp som används i tidningen för att beskriva vad som krävs för att generera tillväxt är *kunskap*, *lärande*, *samspel* och *samverkan*. Tillsammans bildar begreppen olika teman där *hållbar tillväxt* utgör själva navet till vilket temana förhåller sig i berättelserna om verksamheten. VINNOVAs uppdrag är att bidra till en hållbar ekonomisk tillväxt i Sverige, dock inte till vilket pris som helst. Den ekonomiska tillväxten ska vara hållbar också ur ett ekologiskt och socialt perspektiv. Hållbar tillväxt beskrivs dock vanligtvis i ekonomiska termer, som därmed konstrueras som det mest centrala temat på tillväxtkartan. Bland annat jämförs Sveriges och andra länders tillväxttal för att placera in Sverige i en internationell rangordning. I VINNOVAnytt ges även graden av behovsmotiverad forskning ett stort förklaringsvärde i relation till vad som tillmäts sociala aspekters betydelse för ett lands förutsättningar för ökad tillväxt. Finland presenteras som ett land vars arbete med behovsmotiverad forskning utgör en förebild för Sveriges insatser för ökad tillväxt. Att tillväxt också ska vara hållbar omtalas dock som avgörande för alla typer av satsningar som VINNOVA gör. Vad hållbarhet innebär eller vad som krävs för att uppnå hållbarhet är dock ofta förpassad till de mindre tydliga delarna av tillväxtkartan. I nummer 2/03 handlar hållbarhet om VINNOVAs satsningar på Gröna Material, som är ett av VINNOVAs prioriterade tillväxtområden och som innebär att ta fram förnyelsebara material. Hållbarhet omfattar i detta fall ekologiska aspekter. Men hållbarhet sätts också i relation till de processer och arbetssätt som förväntas generera tillväxt,

---

<sup>42</sup> Hottest, Driest, Lowest: Death Valley is a land of extremes. It is one of the hottest places on the surface of the Earth with summer temperatures averaging well over 100 degrees Fahrenheit. At 282 feet below the level of the sea, it is the driest place in North America with an average rainfall of only 1.96 inches a year. Introduktionstext om Death Valley i Californien USA av National Park Service, [www.nps.gov/deva/](http://www.nps.gov/deva/), 3 mars 2006.

exempelvis att offentliga medel bör satsas där den samhällsekonomiska nyttan är störst. Viktiga förutsättningar för att uppnå en hållbar tillväxt är då att ha en systemsyn och att anlägga ett helhetsgrepp. Ur detta perspektiv säkras hållbarhet genom att arbetssättet sker i samverkansformen Triple Helix<sup>43</sup> samt att forskning, tjänster, processer och produkter är efterfrågade av näringsliv och konsumenter.

Sammantaget innebär hållbar tillväxt något som kan laddas med olika aspekter och värden på tillväxtkartan, där främst ekonomiska värden utgör den uppenbara centralorten men som för hållbarhetens skull även behöver understödjas av flera sammanlänkade kringområden. Om teman som teknikfokus, entreprenörskap och samverkan i Triple Helix är dominerande i VINNOVA nytt, hör aspekter som jämställdhet, social- och ekologisk hållbarhet till de marginaliserade på tillväxtkartan. De tre första temana är dominerande och genomsyrar flertalet av artikelberättelserna medan de tre senare snarare är petrifierade och sporadiskt förekommande.

## **Berättelser om kunskap, lärande och samverkan för hållbar tillväxt**

I diskursen framkommer dominerande teman om hur tillväxt förväntas kunna genereras, nämligen betydelsen av ömsesidighet, lärande och samverkan för att skapa goda förutsättningar för tillväxt. Här kommer vi närmare att diskutera vad som i diskursen avses vara betydelsefull kunskap för att kunna generera hållbar tillväxt. Den behovsmotiverade kunskapen, vars syfte är dess användning och nytta i näringslivet (5/03:2) ställs mot en naturvetenskaplig kunskapssyn. Sverige beskrivs producera för lite nyttokunskap, vilket yttrar sig i en paradox: trots stora satsningar på FoU kommer förhållandevis få kommersialiserbara produkter ut på marknaden. Genom att koncentrera insatser på behovsmotiverad forskning, för att på så sätt underlätta för att forskning och forskningsresultat ska kunna användas och utnyttjas, vill VINNOVA därför underlätta kommersialiseringen av nya produkter och tjänster och därmed generera tillväxt. Den naturvetenskapliga kunskapssynen framställs i sammanhanget som problematisk därför att den dels upplevs ges allt för stort utrymme i förhållande till den behovsmotiverade forskningen och dels att dess primära mål inte är användningen och tillämpningen av kunskapen. Kunskap bör därför tas fram inom områden där Sveriges näringsliv har möjlighet att generera tillväxt genom nya produkter och tjänster.

I det dominerande talet för betydelsen av behovsmotiverad kunskap marginaliseras dock att kunskap och vad som anses vara ”rätt” kunskap många gånger genomsyras av könade betydelser. Könaspekter finns däremot med i talet om kompetens i regioner, där ökad jämställdhet beskrivs som en strategi för att få med hela regionens kompetens och därmed öka tillväxtpotentialen. En tolkning är att det är möjligt att tala om relationer mellan kvinnor och män i termer av jämställdhet om det görs i relation till tillväxt, något som därmed skapar ett ut-

---

<sup>43</sup> Se not 23 om Triple Helix.

rymme för att problematisera maktstrukturer och normer ur ett könsperspektiv (VINNOVAnytt 6/03:5).

Om kunskap är en förutsättning för genererandet av hållbar tillväxt utgör lärandet ett annat sammanlänkat tema på tillväxtkartan. För att ett innovationssystem ska vara effektivt och kunna generera tillväxt krävs att företrädare för näringsliv, universitet och politik/offentlig verksamhet samarbetar och lär av varandra för att kunna fokusera på och skapa processer som leder till internationellt kommersiella framgångar. Lärandet bör därför vara ömsesidigt för att möjliggöra att nya produkter, tjänster och processer kan skapas. Dock omtalas dess nytta, användbarhet och kommersialiseringsmöjligheter som styrande för utvecklingen. Ett ömsesidigt lärande beskrivs exempelvis ske inom tvärvetenskapliga forskningsprojekt, samverkansformer som ofta görs centrala i diskursen. Tvärvetenskapliga initiativ omtalas bryta barriärer mellan kunskapsfält och forskningsinriktningar och medför därmed förutsättningar för lärande mellan tidigare traditionellt åtskilda forskningsinriktningar. I talet om tvärvetenskap synliggörs främst det teknik-/naturvetenskapliga paradigmet medan det samhällsvetenskapliga och humanistiska forskningsfältet tenderar att marginaliseras. I diskursen begränsas därmed hur "tvär" tvärvetenskap bör och kan vara.

Ett annat grundläggande tema om hur tillväxt förväntas kunna genereras är att skapa ökad samverkan och samarbete mellan aktörer i en region eller på ett nationellt plan. I talet för ökad samverkan betonas vikten av att finna gemensamma nämnare mellan aktörer. Betoningen på att ett ömsesidigt beroende råder i ett innovationssystem är något som tydligast uppmärksammas i artiklar som speglar samarbeten på en regional nivå. Ett exempel är när de tre regioner som vunnit 2003 års VINNVÄXT-tävling<sup>44</sup> uppmärksammas i varsitt nummer (3,4,5/03). Regionala företrädare för näringsliv, samhälle och universitet/högskola uttalar sig om vad samverkansformen innebär för regionens förmåga att generera tillväxt. Också betydelsen av långsiktighet och förtroende mellan aktörer görs centralt, vilket omtalas som viktiga förutsättningar för att lyckas. Talet om samspel och samverkan kan beskrivas som att ett "vi" konstrueras på regional eller nationell nivå. Det kommer exempelvis till uttryck i att Sverige beskrivs ha ett allt mer begränsat handlingsutrymme i en globaliserad värld, därför är det nödvändigt att samla näringsliv, akademi och samhälle kring en gemensam uppgift.

I de dominerande beskrivningarna av verksamheterna framstår det som om samverkan sker på lika villkor mellan jämnstarka och jämlika parter från politikområde, näringsliv och högskola/universitet. Förhållanden av konkurrens eller dominansförhållanden mellan olika aktörer förpassas till tillväxtdiskurskartans

---

<sup>44</sup> VINNVÄXT är VINNOVAs program för att skapa regionala tillväxtområden. Syftet är att skapa dynamiska innovationssystem där myndigheter, högskola/universitet och näringsliv i regionen samarbetar för att skapa internationellt konkurrenskraftiga produkter eller processer. Det är den framtida konkurrenskraften som sätts i fokus, där kunskap och spridandet av kunskap är en central komponent för att lyckas. Kunskap beskrivs som något som genereras, delas och utbyts inom ett innovationssystem. Resultatet av samverkan inom ett innovationssystem förväntas bli större än de enskilda delarna var för sig och därigenom ge konkurrenskraft och ökade förutsättningar för tillväxt. VINNVÄXT nämns också i not 22.

utkanter. Samarbete omtalas istället som något som självklart gynnar alla. Till viss del synliggörs dock samverkansproblem i tidningen: en samordnare av ett tvärvetenskapligt projekt menar att ”ett problem är att alla vill samordna, men att ingen vill bli samordnad” (5/03:9). De samverkanskonflikter som kan anas omtalas dock som möjliga att övervinna över tid och konstrueras därigenom som överkomliga i processen. Samtidigt är det naturligtvis inte så konstigt att det dominerande talet om verksamheten fokuserar på möjligheterna istället för eventuella hinder.

## **I tillväxtdiskursens ytterområden**

I tillväxtdiskursen förpassas betydelser av konflikter, hinder eller maktobalanser till tillväxtdiskursens perifera områden. Det är dock inte så att konflikter inte alls benämns i diskursen. Samtidigt som möjliga källor till konflikter bara undantagsvis lyfts fram utgör genus- och jämställdhetssatsningar ett undantag från detta mönster. Genom att tala om bristande jämställdhet i termer av minskad potentiell tillväxt skapas ett utrymme för att problematisera maktstrukturer och manliga normer i verksamheterna. Konflikter kan även omtalas i termer av en läroprocess, något som därigenom också skapar utrymme för att omtala konflikter som möjliga tillgångar. Generaldirektör Per Eriksson skriver i en ledare (3/03:2) att förändringsarbete handlar om ”learning by fighting”, att lära genom att kämpa. Lärande beskrivs därigenom inte som något konfliktfritt, tvärtom innebär lärande också förekomsten av konflikter och sålunda något som utgör en del av arbetet för tillväxt. Devisen att lära genom att kämpa innebär att omformulera konflikter till möjligheter. Samtidigt bygger talesättet på en föreställning om att parterna förutsätts komma överens inom ramarna för det gemensamma samarbetet med det övergripande målet hållbar tillväxt.

Ett innovationssystem kan liknas vid en form av social organisering mellan människor. Social organisering i kluster och innovationssystem framställs i tillväxtdiskursen generellt utan att inkludera vilka betydelser som kön, etnicitet eller ålder kan tänkas ha för verksamheterna. Innovationssystemansatsen har kritiserats för att vara alltför systemfokuserad, vilket medför att processer inte beskrivs i termer av människors handlande (se Hallencreutz m.fl. 2003:20). Forskaren Gunnel Forsberg har i sin forskning beskrivit just sociala faktorer betydelse för att generera tillväxt. Inte minst är sociala faktorer viktiga för de relationer, förtroendeförhållanden, kontaktytor och sammanhang som omger institutioner, företag och människor (Forsberg 1999). Ur ett genusperspektiv finns det en risk i tillväxtdiskursens betoning på samverkan eftersom den osynliggör konflikter och verksamma maktrelationer. Genusvetenskaplig forskning (se t.ex. Hård 2005:56-58) har synliggjort vikten av att inkludera betydelsen av den organisationella mellanmänniska nivån och hur den påverkar, möjliggörande såväl som begränsande, processer som ligger till grund för arbetet för tillväxt. Som noterats ovan utgör jämställdhet ett tema i tidningen, men det synliggörs främst i relation till särskilda jämställdhetssatsningar och integreras därmed inte i det dominerande talet om tillväxt. Sociala och kulturella aspekter av kunskap, lärande och samverkan utgör alltså marginaliserade delar av tillväxtkartan som den tecknas i VINNOVAnytt.

## Avslutning

VINNOVAnytt har på flera plan utgjort en central del i detta projekt. Tillväxt-diskursen som den presenteras i VINNOVAnytt utgör representationer av vad VINNOVA ser som problem för att generera tillväxt, hur detta problem kan problematiseras och hur dess lösningar ser ut ur VINNOVAs perspektiv. Dessa representationer har fungerat som viktiga diskussionsunderlag för både medforskningsprocessen och jämställdhetsaktörernas förändringsarbete i organisationen avseende hur könade representationer i text och bild kan tolkas och vad de kan innebära ur ett köns- och jämställdhetsperspektiv. Genom att följa huruvida innehållet förändras över tid avseende hur och på vilka sätt kvinnor och män synliggörs i tidningens bild- och textmaterial har fruktbara diskussioner genererats kring hur text och bild interagerar. Detta har dels möjliggjort en ökad genuskänslighet kring tidningens innehåll och budskap, flera medarbetare inom VINNOVA menar att de fått på sig ett par ”genusglasögon” och ser nu tidningen ur ett könsmedvetet perspektiv och har dels ökat medvetenheten kring betydelser av kön i VINNOVAs verksamhetsfält.

Analyserna av tidningen har även inneburit ett sätt att förskjuta perspektivet på VINNOVAs verksamhet från en systemnivå till att ställa frågor som fokuserar en mezo- och micronivå. VINNOVAnytts perspektiv gör vad ett systemperspektiv riskerar att brista i, nämligen att inte inkludera aktörerna i systemet. Tidningen synliggör genom intervjuer, reportage och bilder människorna som ”befolkar” innovationssystemens verksamheter. Paradoxalt nog innebär dock inte detta att sociokulturella aspekter lyfts fram eller problematiseras nämnvärt i beskrivningarna av de verksamheter som VINNOVA stödjer. I tillväxtdiskursen som den berättas i VINNOVAnytt tenderar betydelsen av, liksom problematiker i samband med, social interaktion mellan människor i innovationssystemens nätverk att marginaliseras. De könade förutsättningarna för hållbar tillväxt tas genom sin osynlighet därmed mest för givna. Att människor interagerar i nya arbetsformer som VINNOVA förespråkar borde dock innebära både nya sociala möjligheter men även nya samordningsproblem. Att tydligare lyfta fram könade aspekter av samverkan och tillväxtgenererande verksamheter kan innebära att se nya möjligheter, kombinationer och gränsland för tillväxt. Det handlar om att utveckla socialt hållbara former för kreativ samverkan och i förlängningen om att skapa goda förutsättningar för en demokratisk samhällsutveckling.



# Interaktionen under möten - en könsgörande arena<sup>45</sup>

En av modellens ingångar är interaktion. Forskningsmässigt studeras här hur människor i samspel med varandra i sin organisatoriska vardag skapar kön. Inom projektet har vi inom denna ingång särskilt undersökt hur kön görs under möten.

Vid de inledande sammankomsterna mellan jämställdhetsaktörer och forskare, där ambitionen var att identifiera vad som behövde förändras i organisationen, kom vi att behandla hur möten var organiserade på VINNOVA. Till exempel upplevde flera jämställdhetsaktörer att männen talade mycket mer än vad kvinnorna gjorde, något som man ansåg bidrog till att organisationen upplevdes vara ojämförbar. Möten blev därför något som fokuserades i projektets forsknings- och förändringsarbete med såväl studier av som utarbetande av förslag till förändringar av dem. En process som inleddes med insamlande av empiriskt material genom medforskning av jämställdhetsaktörerna där de studerade sina egna mindre möten. Dessa analyser kom sedan att ligga till grund för fruktbara och fördjupande samtal kring hur kön gjordes i dessa sammanhang. Dessutom gjordes observationsstudier av personalinformationsmöten något som forskarna på egen hand initierade och genomförde. Även dessa analyser diskuterades med jämställdhetsaktörerna och den initiala analysen modifierades som resultat av diskussionerna. I kapitlet redovisas de två studierna, hur de genomfördes och vad de visar, samt vilka förslag till förändringar som växte fram.

## Görandet av kön under mindre mötessammanhang

Under ett internat där såväl forskare som jämställdhetsaktörer deltog väcktes ett förslag att jämställdhetsaktörerna skulle studera mindre möten. Med mindre möten avsågs här sammanhang där drygt 10 personer deltog, vilket till exempel kunde vara regelbundna enhets- eller avdelningsmöten där deltagarna kände varandra väl och ofta hade arbetat ihop under många år. Sammanhang som för forskarna var svåra att studera utan att alltför mycket påverka dem.

Forskarna och jämställdhetsaktörerna utvecklade gemensamt strukturen för hur dessa studier skulle genomföras.

---

<sup>45</sup> Wilhelmsons 1998 syfte är att studera hur lärandet kan befrämjas respektive begränsas vid möten som präglas av symmetri respektive asymmetri.

Jämställdhetsaktörerna kom att fokusera hur de upplevde engagemang och samtalsklimat i förhållande till följande frågeställningar:

- vem eller vilka som talar mycket respektive lite
- vem eller vilka som talar med vem
- vem eller vilka som marginaliseras

Frågeställningarna lade tyngdpunkten på olika former av inkludering och exkludering vilket framförallt beaktades i förhållande till kön men också andra kategorier såsom hierarkisk position, ålder, utbildning kom att uppmärksammas. Även basfakta noterades, till exempel den könsmässiga sammansättningen och deltagarnas funktioner. De som genomförde en analys lämnade en egen skriftlig rapport. Materialet kom därefter att sammanställas av forskarna till en enhetlig analys. Den sammanställda analysen diskuterades sedan mellan forskare och jämställdhetsaktörer. Nedan följer ett utdrag av den sammanställningen som utgjorde underlag för diskussioner:

”Vid samtliga studerade möten var det en jämn könssammansättning. Vidare var alla yrkeskategorier representerade, det vill säga såväl chefer, handläggare som assistenter var närvarande. Hur mycket deltagarna talade var emellertid ojämnt fördelat och inte jämställt. Dagordningen var i samtliga fall utarbetad av den som fungerade som ordförande, en man med chefsbefattning och den person som talade allra mest. Därefter var det vissa handläggare som var mest aktiva vid diskussionerna. Kön har här viss relevans, där den generella bilden är att manliga handläggare talar mera samt att de oftare blir bekräftade än kvinnliga handläggare. Assistenterna som till övervägande del är kvinnor satt oftast tysta på mötena. Sammantaget visar analyserna att vid mindre avdelnings- och enhetsmöten blir kön och position sammanvävda, män med högre positioner samtalar med och bekräftar varandra och upprätthåller på så sätt de organisatoriska maktrelationerna. Medan både kvinnor och män på lägre positioner inte deltar i detta i samma utsträckning”.

Ur projektets synvinkel kom medforskandet av mindre möten att bli generativt på flera olika sätt. För jämställdhetsaktörerna bidrog hela denna process till ett lärande som inleddes med de förberedande diskussionerna där strukturen för analyserna utarbetades, som fortsatte med själva medforskandet och som avslutades med de efterföljande diskussionerna av resultaten. Ett lärande som för flera av jämställdhetsaktörerna innebar ett skifte från att inte egentligen reflektera över hur kön görs under möten till att börja betrakta och få en mer genusmedveten förståelse. En förståelse av att möten kunde vara sammanhang där över- och underordning reproducerades och där kön och hierarkisk position vävdes samman. Den mer genusmedvetna förståelsen stärkte jämställdhetsaktörernas självförtroende och motivation att både våga och vilja driva projektet vidare för att uppnå en mer genusmedveten organisation.

Medforskandet bidrog även till ett lärande för jämställdhetsaktörernas kollegor och till organisatoriska förändringar. Gentemot arbetskamraterna var jämställdhetsaktörerna öppna om att de genomförde studier av de aktuella mötena

och varför. Resultat, som en av jämställdhetsaktörerna fick fram, diskuterades vid deras nästkommande möte vilket bidrog till att deras möten kom att organiseras på andra sätt. Jämställdhetsaktörerna utarbetade dessutom konkreta förslag på hur möten borde förändras. Dessa förslag var tänkta att ingå i organisationens mötesetiska regler och som hade som syfte att fler skulle få möjlighet att komma till tals och fler frågeställningar beaktas, nedan följer förslagen:

- Förändra den traditionella mötesformen.
- Förändra rollerna, chefen ska inte alltid vara den som leder mötet och diskussionerna.
- Förändra dagordningen, "handläggfrågor" ska inte alltid prioriteras och läggas först medan andra frågor kommer upp om de hinns med.
- Tydliggör assistenternas roll så att deras frågor också blir behandlade på möten, vilket kan leda till att assistenterna känner sig mer motiverade att delta i diskussionerna.

Medforskandet gagnade även den forskningsmässiga delen av projektet där det framförallt vid de efterföljande diskussionerna framkom en mer mångfacetterad och nyansrik bild av könsgörandet i mötessammanhang som omfattade såväl de dominerande maktrelationerna som variationerna inom ramen för dessa. Detta redovisas nedan.

Inom genusvetenskapen vet vi idag en hel del om hur kön görs i organisationer. Tittar vi till exempel närmare på det dominerande mönstret i jämställdhetsaktörernas mötesanalyser, att männen talar mycket medan kvinnorna talar mindre är detta i linje med Berit Ås forskning. Berit Ås var den som tidigt uppmärksammade könsgörandet i mötessammanhang. Utifrån sina egna erfarenheter i såväl politiken som akademien började hon alltmer se att det fanns återkommande mönster som hon valde att begreppsliggöra som "härskartekniker". Detta var tekniker eller strategier som hon menade att män använde för att få kvinnor att känna sig underlägsna. De fem härskarteknikerna spreds snabbt i hela Norden och blev ett viktigt redskap för att synliggöra över- och underordning mellan kvinnor och män. Idag räknas de fem härskartekniker till kvinnoforskningens klassiker. Enligt Berit Ås (1982) finns det fem dominerande mönster: osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning samt påförande av skuld och skam.

Möjligen kan det vara att hårdra att tala om att härskartekniker tillämpas vid de studerade mötena på VINNOVA, men oavsett hur mönstren tolkas kvarstår faktum att när några personer, i detta fall män, i huvudsak riktar sin uppmärksamhet mot varandra får andra mötesdeltagare svårigheter att göra sig gällande. Integreringen av några i samtalet leder oundvikligen till att andra inte helt osynliggörs men åtminstone hamnar utanför fokus för den huvudsakliga uppmärksamheten och därmed får svårare att göra sig själva och sina frågor gällande. Vid de möten som jämställdhetsaktörerna analyserade drabbade detta framförallt kvinnorna och då både de kvinnor som var handläggare och de som arbetade som assistenter. Även män, som innehade lägre positioner, blev exkluderade från den inre homosociala uppmärksamhetscirkeln.

Att (några av) männen vid de studerade mötena talade mycket och med varandra samt kontinuerligt bekräftade varandras idéer och tankar kan även ses som ett uttryck för vad som inom genusforskningen kallas för homosocialitet. Med begreppet avses att män är sociala med sitt eget kön, att de föredrar och finner det mer intressant att prata och umgås med samt arbeta med andra män. Forskning på området har bland annat relaterat förekomsten till makt och stärkande av maktrelationer. På grund av att män oftare än kvinnor har makt i organisationer blir mellanmanliga grupperingar oftare sammanhang där makt, positioner och resurser fördelas. Enligt könsmaktsordningens logik gör män med karriärambitioner därför klokt i att söka sig till mansdominerade sammanhang (Lindgren 1996). Även vid chefsrekrytering har forskning visat att det finns tydliga drag av homosocialitet, där män rekryterar nya chefer som har samma kön, likartad bakgrund, delade erfarenheter och intressen och som ingår i männens befintliga nätverk (Holgersson 2003). Forskning har emellertid också visat att det finns variationer mellan organisationer i förhållande till hur homosociala männen är, vilket inverkar på kvinnors villkor. Andersson (2003) som studerat närpolisorganisationer ur ett genusperspektiv finner att graden av homosocialitet påverkar kvinnornas villkor, ju mer homosociala männen är desto svårare är det för kvinnorna att göra sig gällande som likvärdiga arbetskamrater.

På genusforskningens idag väldiga träd utgör mansforskning en starkt växande gren. Inom denna forskningsgren har såväl maktrelationer mellan kvinnor och män som maktrelationer mellan män fokuserats (Connell 1995). Vad som uppmärksammas här är att alla män inte blir integrerade i de homosociala sammanhangen. På VINNOVA visade detta sig genom att män med högre positioner och de män som hade arbetsuppgifter som sågs som viktiga fick mera framträdande roller under mötena medan andra män inte på samma sätt blev synliga.

## Görandet av asymmetri och symmetri under möten

Maktaspekter vid möten och vad som påverkar dem kan även undersökas mer generellt vilket Lena Wilhelmson (1998) har gjort. Hon lyfte fram ett antal faktorer som påverkade om samtalsmönstren vid ett möte präglades av symmetri eller asymmetri.<sup>46</sup> De sociala positioner som deltagare har utgör en sådan faktor som påverkar hur personer har inflytande på samtal under möten. Till exempel har en chef större möjligheter att definiera ramar för mötet än vad övriga mötesdeltagare har. Andra faktorer som har betydelse för skapandet och upprätthållandet av asymmetriska relationer är om en överordnad tar sig tolkningsföreträde och då bestämmer vad som är relevant att behandla och inte genom att till exempel bortdefiniera frågor som andra visar intresse för eller att göra uttolkningar av vad som sägs och då vända det till sin egen fördel.

Wilhelmsson menar likväl att det inte bara är den överordnade som skapar och upprätthåller asymmetriska relationer utan även den underordnade har en roll i detta, något som liknas vid ett skruvstöd. Den överordnade kan stärka sin ställ-

---

<sup>46</sup> Wilhelmsons 1998 syfte är att studera hur lärandet kan befrämjas respektive begränsas vid möten som präglas av symmetri respektive asymmetri.

ning genom att mycket starkt argumentera för sin egen mening. För att det ska få en effekt behöver den underordnade vara passiv. Asymmetrin kan ytterligare stärkas om den underordnade bekräftar det som sägs eller till och med uttrycker beundran gentemot den överordnades utsagor.

En uppkommen asymmetri behöver naturligtvis relateras till makt och maktrelationer där Wilhelmson menar att det ligger ett tyngre ansvar på den överordnade. Asymmetrin uppkommer framförallt därför att den överordnade inte relaterar, inte bekräftar, inte bemöter, utan ignorerar, är ohörsam och indirekt tar avstånd, skriver hon, det vill säga ger uttryck för det Berit Ås (1982) kallar härskartekniker. Motsatsen till detta är något som Wilhelmson kallar för ett kommunikativt vävande där ett idealt gruppsamtal bör bestå av både längre och kortare repliker som är jämnt fördelade mellan deltagarna för att samtalet ska få en dialogisk karaktär.

I de möten som analyserades av jämställdhetsaktörerna på VINNOVA utformade de manliga avdelnings- eller enhetscheferna inför samtliga möten dagordningen och därmed i förväg satt agendan i både faktisk och symbolisk bemärkelse. Cheferna var de som talade allra mest. För dem var det "handläggfrågorna" som de kände till och som de därför uppfattade vara viktigare. Medan "assistentfrågorna" antingen inte alls fanns med eller var placerade längst ned på dagordningen och de blev då behandlade om det fanns tid för dem. Förslagen till förändring som redovisades tidigare utgjorde här en bra grund att utgå ifrån när man vill förändra dessa asymmetriska mönster. Däremot behöver benämningen assistentfrågor problematiseras. Dessa frågor berör inte primärt enbart assistenterna utan är ofta en angelägenhet för alla.

## **Subjektpositioner som relationella konstruktioner**

Under de första tillfällena då analyserna diskuterades och där såväl forskare som jämställdhetsaktörer deltog, behandlade vi framförallt de dominerande maktrelationerna och hur dessa kom till uttryck under möten. Vid de senare tillfällena då jämställdhetsaktörerna kände sig trygga både med varandra och med oss forskare började de även att berätta om och reflektera kring hur de tänkte kring sina egna ageranden och engagemang vid möten och hur de upplevde sina egna handlingsutrymmen under möten samt vad eller vilka som begränsade dem. Dessa berättelser handlade mycket om förväntan. Vad de upplevde förväntades av dem, vad som kunde hända om man bröt mot det förväntade samt hur förväntan inverkade på människors ageranden.

Vi diskuterade till exempel assistenternas roll under de studerade mötena, att de utgjorde en grupp som sällan talade på möten. Assistenterna själva, som i organisationen är en nästan helt kvinnodominerad grupp och som befinner sig längst ned i hierarkin, menade att de förväntades sitta med vid möten för att "känna till" verksamheten samtidigt som de inte förväntades delta aktivt i diskussionerna. Denna förväntan, som man således upplevde fanns i organisationen och även under möten, blev likt en tröskel vilken kändes svår att överträda och som de själva ansåg bidrog till att assistenterna inte talade under möten.

När assistenterna bröt mot hur de förväntades agera reagerade omgivningen. Reaktionerna kom emellertid inte i första hand från cheferna utan istället från

andra assistenter. Något som kunde ta sig uttryck i alltifrån direkta tillsägelser till budskap förmedlade via kroppsspråk, såsom blickar och axelryckningar.

Förväntan är således en formande kraft. Vad som framkommer är att förväntan skapar subjektpositioner<sup>47</sup> som för med sig olika handlingsutrymmen. Vid ett möte där personerna känner varandra väl och återkommande har träffats har ett antal subjektpositioner etablerats, det vill säga sätt som man förväntar sig att vissa personer kommer att agera. Subjektpositioner är oftast kopplade till kategoriseringar såsom hierarkisk position, kön, ålder, sexualitet, etnicitet. Till exempel förväntas en äldre manlig chef tala mera och hålla i själva mötet medan en ung kvinnlig assistent förväntas ha en passiv roll. Subjektpositioner intas av personer men de upprätthålls relationellt, något som i grunden handlar om makt. Den/de som har makt i en given situation kan här ange gränserna för enskilda deltagares ageranden och i sammanhanget spelar såväl kön som position roll.

Gemenskaper på en arbetsplats visar sig också ha en benägenhet att fungera begränsande respektive möjliggörande. På en arbetsplats med tydliga hierarkier skapas olika former av gemenskaper och utmärkande för dem är identifikation. Gruppgemenskapen ger många fördelar, vilket är fallet för assistenterna på VINNOVA som vanligtvis hjälps åt om problem uppstår eller om någon speciell arbetsuppgift behöver utföras. Den här formen av gemenskaper kan även innebära begränsningar eftersom de omgärdas av förväntningar och antaganden om vad som utmärker ingående medlemmarna samt vad de får och inte får göra. Till exempel visade det sig i projektet att när några assistenter talade på möten eller engagerade sig i vissa frågor upplevdes det som att de bröt sig ur kollektivet och ledde till att de fick gliringar från andra assistenter. En tolkning som dessa assistenter gjorde var att de genom sina ageranden utmanade gränserna för vad en assistent fick och inte fick göra.

Dessa iakttagelser visar på att det behövs mer forskning om hur denna form av begränsningar går till. Utifrån materialet tycks det som att assistenterna bevakar varandra och bevarar på ett sådant sätt sin gemenskap och samtidigt sina underordnade positioner. Ett skäl till att människor inte utmanar underordnade positioner är att de då riskerar att hamna utanför sin egen gemenskap, vilket för många upplevs vara skrämmande. Som framgått av tidigare avsnitt upprätthålls underordning inte enbart av de underordnade själva utan även genom andra strukturer och samspel.

En annan utsaga som handlar om förväntan yttrades av en kvinna som arbetade som handläggare och som oftast satt tyst under möten, vilket hon menade var ganska bekvämt. Samtidigt upplevde hon i motsats till assistenterna att hennes talutrymme inte begränsades. Hon visste att man vanligtvis lyssnade när hon talade. Här kan det vara betydelsefullt att uppmärksamma att inte bara män har skilda subjektpositioner utan även mellan kvinnor finns variationer. Kvinnorna i materialet var inte en homogen grupp och den skiktning som fanns dem emellan

---

<sup>47</sup> Begreppet subjektpositioner används även av till exempel Davies 2000; Burr 1995 då de fokuserar de diskurser som skapar olika möjliga sätt att vara och agera för flickor, dvs de subjektpositioner som flickorna intar. I texten menas det vanemässiga och förväntade sätt att agera som utgör formande krafter och som ger upphov till olika subjektpositioner med olika handlingsutrymmen.

kunde förstås i förhållande till yrkesmässig position. Högre positioner ger subjektpositioner med ett vidgat handlingsutrymme. Kvinnan ovan jämförde sig med manliga handläggare och menade att det fanns olika förväntningar på kvinnorna och männen där männen förväntades tala mer än kvinnorna. Detta för med sig att människor reagerar mer på om en man sitter tyst än om en kvinna gör det.

Det finns andra och mindre positiva berättelser från kvinnor. En kvinnlig handläggarna, som inte var jämställdhetsaktör, sade att hon upplevde att hon hela tiden måste kämpa sig till ett talutrymme, vilket var något hon efterhand kommit att förvänta.

## Sammanfattning

Sammanfattningsvis har vi inom ramen för VINNOVA-projektet tillämpat medforskning vid bland annat studier av mindre enhets- respektive avdelningsmöten som en metod för att synliggöra och förändra den rådande genusordningen.

Resultaten visar på hur kön görs i organisationen genom att män som innehar höga positioner talar mycket och med varandra och reproducerar på detta sätt dominerande homosociala maktrelationer. Materialet visar även på variationer och komplexitet i hur maktrelationer görs i organisationen. En viktig lärdom i projektet är att förväntade subjektpositioner i ett mötessammanhang kan vara svåra att bryta för den enskilda aktören.

Vidare visas att kön har en benägenhet att smälta samman med andra betydelsebärande kategorier och en sådan är yrkesmässig position. I en organisation är subjektpositioner märkta på olika sätt. Är man en äldre manlig chef så förväntas man tala mycket på möten. En assistent som i det här sammanhanget befinner sig längst ned i hierarkin förväntas sitta med på mötena men inte säga något.

Medforskandet är en interaktiv och aktiverande metod som i den här kontexten har fungerat som ett redskap med vars hjälp genusordningen i en organisation kunnat synliggöras. När medforskande kombineras med efterföljande och gemensamma diskussioner mellan forskare och praktiker fördjupas förståelsen av det organisatoriska könsgörandet att omfatta såväl de dominerande maktrelationerna som variationerna inom ramen för dessa.

# ”När det viktiga blir manligt” – studier av personalinformationsmöten

I denna andra del av kapitlet presenteras forskningsresultat som bygger på analyser av sex personalinformationsmöten på VINNOVA. Det empiriska materialet samlades in av oss forskare. Vid observationstillfällena hade vi en öppen design och strävade efter att skriva ned så mycket som möjligt av det som pågick under mötena. Efter varje möte renskrev vi våra egna anteckningar och eventuella personliga reflektioner tillfogades. Vi kunde även diskutera våra anteckningar och tolkningar med varandra. Den samlade analysen av anteckningar och diskussioner genomfördes av en av forskarna<sup>48</sup>.

Varje informationsmöte hade både sin egen särprägel samtidigt som det fanns sådant som återkom vid varje tillfälle. I första hand analyserades de återkommande och likartade praktikerna med avseende på *hur* organisation och samtidigt kön gjordes och då framförallt de sociala konstruktionerna av prestigefylld och viktig verksamhet och maskulinitet. Återkommande och likartade praktiker blev med tiden utmärkande drag just för att de återkom men då inte som exakta kopior av det tidigare existerande utan som likartade och igenkännbara sätt att agera och tala i organisationen. Det är just dessa utmärkande, likartade och återkommande praktiker, som kommer att uppmärksammas vid analysen.

Syftet med studierna av personalinformationsmötena var att undersöka hur de organiserades med speciell fokus på hur prestige och samtidigt kön görs? Aspekter som visade sig vara relevanta att fokusera var:

- Möbleringen – hur möbleras och förbereds rummet inför ett personalinformationsmöte?
- Ordförandeskapet – vem är ordförande?
- Dagordningen – hur är dagordningen utformad?
- Tid – hur används tid som ett styrmedel?
- Sättet att tala – vilka sätt att tala om organisationen och dess verksamhet används?

Analysen visade hur görandet av kön och på samma gång prestige gestaltades på VINNOVA, men de mönster som framträdde kunde likaväl ha uppträtt i andra organisationer.

---

<sup>48</sup> Denna forskare var Susanne Andersson.



# Personalinformationsmötenas struktur och innehåll

Datum och klockslag för informationsmötet fanns utannonserad på organisationens intranät i god tid före mötet medan den punktvis uppdelade dagordningen lades ut ungefär en vecka innan mötet. Informationsmötena hölls vanligtvis i lunchrummet och inför varje möte gjordes vissa rumsliga förberedelser och enligt våra observationer var det personer som arbetade på Förvaltningsavdelningen som vanligtvis ställde i ordning rummet.

Återkommande placerades en projektduk i ett av rummets hörn och en overheadapparat plockades fram. Högtalarutrustning användes och såväl den lösa mikrofonens som den så kallad myggans funktioner kontrollerades. För att bereda plats för dem som talade placerades de runda och dagligen använda lunchbordet något längre bak i rummet och bakom dem iordningställdes stolar enligt biosittningsprincipen. Två anslutna högtalare var placerade precis utanför lunchrummet. Om man av någon anledning inte ville sitta i lunchrummet möjliggjorde det senare arrangemanget att man kunde stå eller sitta utanför. Alla deltog inte vid mötena utan stannade kvar vid sina arbetsplatser och de som satt i närheten av lunchrummet kunde inte undgå att höra vad som sades under mötet.

Framtagande av projektduken och overheadapparaten samt iordningställandet av bord och stolar är ett återkommande sätt att arrangera mötestillfällena och existerar därför som en rumslig social ordning. Arrangemanget i ett av lunchrummets hörn genomförs för att de som talar ska beredas plats och bli synliga men samtidigt markerar möbleringen ett avstånd mellan talare och åhörarna vilket utgör ett av de sätt som prestige görs.

På utsatt tid var det ganska tomt i lunchrummet men strax därefter började organisationsmedlemmarna strömma in. De tog sig en kopp kaffe eller te från kaffeautomaten och satte sig vid de arbetskamrater som tillhörde samma avdelning eller enhet. Organisationens informationsmöten var ofta välbesökta och sittplatserna fylldes ganska snabbt. Den sena ankomsten var inte något som man bekymrade sig över utan den sades istället vara utmärkande för VINNOVAs organisationskultur.

Inne i lunchrummet var det nu fullt med folk. Stående vid ett högre bord, som placerades vid overheadapparaten, inledde Generaldirektören (GD) mötet. Han sträckte upp sig, strök med händerna över skjortan, slipsknuten kontrollerades och kavajen knäpptes. Tillrättandet av klädseln markerade ett skifte från det informella till det formella och att det var dags för auditoriet att lyssna.

GD gick igenom dagordningens punkter och vilka personer som skulle tala under respektive punkt. Som vanligt var det många punkter som skulle behandlas och han betonade att det var betydelsefullt att talarna försökte hålla korta anföranden. Den timma som var avsatt för informationsmötet fick inte överskridas, sade han. Med ett relativt förtroligt och familjärt tilltal började GD sedan redogöra för vad han själv hade gjort sedan förra mötet. Till exempel berättade han om någon konferens som han bevisat eller en utlandsresa som genomförts och då oftast i sällskap med någon minister samt med en eller flera från VINNOVA. Det var även vanligt att han berättade om någon utredning som han ingick i eller

hade haft synpunkter på. Beskrivningarna gav en bild av att GD var en upptagen och betydelsefull person och att informationsmötet var inklämt i ett för övrigt fullspäckat schema. GD tog ofta tillfället i akt att tala sig varm för huvudsyftet med VINNOVAs verksamhet, det vill säga att myndigheten hade till uppgift att främja hållbar tillväxt genom utveckling av effektiva innovationssystem och finansiering av behovsmotiverad forskning.

För GD är inriktningen mot mer behovsmotiverad forskning en nödvändig omställning för att Sverige återigen ska uppnå en tätposition i den globala tillväxtliga. Omställningen kräver, enligt honom, att forskningspengar omfördelas men även att nya medel skjuts till. Jämförelser görs med Finland där han menar att FoU-forskning ges betydligt mer anslag än vad som är fallet i Sverige. Vidare betonas betydelsen av att få till stånd mer av Triple Helix, det vill säga samverkan och ett ömsesidigt lärande mellan forskning, företag och politik, som ett sätt att öka tillväxten. Ett samarbete som enligt honom är nödvändigt men samtidigt inte problemfritt. Ett uttryck som han återkommande använder är 'learning by fighting', för att illustrera att konflikter kan förekomma och att de inte bara för med sig något negativt utan de är istället oundvikliga och kan till och med leda till något positivt.

Kommersialiserande av produkter är ytterligare något som återkommande betonas. Vid kommersialiserandet är entreprenörskap betydelsefullt. I sammanhanget framstår han själv som en representant för ett entreprenöriellt förhållningssätt, det vill säga en person som envist strävar på för att introducera något nytt genom att använda såväl konventionella som okonventionella metoder vid uppgiftens genomförande.

GD är huvudpersonen vid alla personalinformationsmöten; han är ordförande och den som talar mest. Han är också den som andra talare vänder sig till. Ingen ifrågasätter hans roll utan den upplevs som naturlig eftersom han faktiskt är deras högsta chef. Personalinformationsmötet är ett sammanhang då GD stärker sin ställning. Dessutom är det ett sammanhang där inriktningen av vad som anses vara organisationens huvudsakliga verksamhet kommuniceras. Just kommunikationen av organisationens mål är viktiga inslag för sammanhållningen i alla organisationer och så även i denna. (Se även Alvesson 2002)

Dagordningen är sammanställd av GD och innehåller många punkter. Såväl den externa som den interna verksamheten behandlas, om än med en tydlig vikt-förskjutning mot det externa då de externa frågorna har en mera framträdande placering. Informationen som förmedlas diskuteras sällan istället sitter mötesdeltagarna som regel tysta och lyssnar. De tillfrågas vid varje möte om de har några frågor, men något tidsmässigt inplanerat utrymme för diskussion finns egentligen inte. Endast några enstaka och korta frågor ställs vilket beror på det underliggande budskapet att det i själva verket inte finns tid för diskussion och reflektion.

Den tidsmässiga begränsningen utgör ett återkommande tema vid alla möten. Tiden sägs vara dyrbar och uppfattas som en bristvara. Tidshållningen är det emellertid lite si och så med. GD styr inte upp mötena så att alla punkter tilldelas en viss tid. Istället får de första punkterna mer tid än de som befinner sig längre ned på dagordningen. Det är därför vanligt att punkterna som befinner sig längst ned på dagordningen antingen hamnar tidsmässigt i kläm eller blir strukna. En kvinna kommenterade detta efter ett informationsmöte där de sista punkterna inte

hanns med: ”Konstigt att vi aldrig lär oss, har man bara en timme till sitt förfogande så kan man ju inte hinna med en hel lång lista av punkter”.

Den tidsmässiga begränsningen respekterades av många men långt ifrån alla. Vissa pratade på som om de ansåg att hela den timme som var avsatt var deras. Andra tog hänsyn till den tidsmässiga begränsningen men gjorde detta på bekostnad av förståelsen. Istället för att inskränka informationen försökte vederbörande förmedla så mycket information som möjligt genom att tala så fort som möjligt. Ett annat och mindre lämpligt sätt att hantera tidsbegränsningen var att lägga på en overheadbild som var alltför informationsrik i förhållande till den korta tid som materialet projicerades.

GD bemödade sig om att begränsa vissa, företrädevis manliga, talare som hade för vana att breda ut sig. Många personer, huvudsakligen kvinnor men även några män, var exemplariska. De tog hänsyn till det begränsade utrymme som de hade till sitt förfogande och presenterade information på ett genomtänkt och tidsmässigt avgränsat sätt.

Eftersom de punkter som hamnar längst ned på dagordningen antingen hamnade i tidsmässig kläm, återkommande blev strukna eller förflyttade till nästa informationsmöte kunde det tolkas som att placeringen av punkterna innebar en prioriteringsordning. Punkternas placering var därför något som ingående analyserades. Hur gestaltar sig de återkommande mönstren? Finns här en prioriteringsordning och hur kan den förstås ur ett organisatoriskt respektive och ett genusteoretiskt perspektiv?

Presentationen av nyanställda utgjorde en punkt som återkom vid varje tillfälle. Denna punkt var alltid placerad högst upp på dagordningen. De nyanställda fick här möjlighet att beskriva sig själva på ett lite mera personligt sätt. Vanligtvis brukade personerna berätta om var de senast arbetade samt redogöra för sina familjeförhållanden, till exempel civilstånd och antal barn. De återkommande presentationerna av nyanställda gav en bild av en expansiv organisation med ständigt behov av ny personal. Under den här punkten brukade även personer som lämnade organisationen för andra uppdrag ges utrymme att säga några ord. Till exempel hade två av de manliga handläggarna fått arbete i Japan, vilket ansågs vara positivt på VINNOVA eftersom man därigenom kunde komma att etablera en mer direkt kontakt till detta främmande land.

Det går även att urskilja andra mönster och ett sådant är den betydelseskilnad som finns mellan de externa respektive de interna frågorna där de externa frågorna alltid behandlas före de interna. Till exempel stod den aktuella forskningspropositionen näst överst på dagordningen vid två möten. Omdaning av forskarutbildningen, där VINNOVA var remissinstans, behandlades vid ett annat möte och stod då på tredje plats på dagordningen. Den som genomförde flera av dessa presentationer var den manliga chefen för *Avdelningen innovationssystemanalys*. På VINNOVA sade flera att den avdelningen tar fram de viktiga analyserna som ligger till grund för arbetet på VINNOVA, och att avdelningen utgör organisationens ”think tank”. Avdelningens chef var den person som näst efter GD fick mest utrymme att tala. Han blev aldrig avbruten men höll inte heller speciellt långvariga anföranden. Detta var en person med en stark ställning i organisationen och ett personalinformationsmöte var ett tillfälle då hans position ytterligare förstärktes.

Stundande eller pågående utlysningar var en annan återkommande och högt placerad punkt på dagordningen. Utlysningar befann sig visserligen i gränzonen mellan det externa och det interna. Vid presentationerna var det emellertid en starkare fokusering på det externa än på hur utlysningarna påverkade det interna organisationslivet. Flera av de manliga handläggarna från *Avdelningen för aktörsgrupper* gavs återkommande möjlighet att lägga fram fakta kring sina utlysningar. Bland annat presenterades det program som benämns VINNVÄXT. Utlysningens syfte sades vara att programmet skulle generera dynamiska innovationssystem där myndigheter, högskolor/universitet och näringsliv i en region skulle samarbeta för att skapa internationellt konkurrenskraftiga produkter eller processer, vilket utgör ett exempel på Triple Helix. Avdelningens verksamhet låg således i linje med VINNOVAs huvudsakliga mål.

Handläggarna som arbetade vid denna avdelning beskrev sig själva och uppfattades också av andra organisationsmedlemmar som representanter för ett entreprenöriellt förhållningssätt. Att gå från ord till handling är enligt forskarens tolkning avdelningens devis. Ett förhållningssätt som även GD återkommande lyfter fram som betydelsefullt. På personalinformationsmötena fick avdelningens handläggare inte några egentliga tidsmässiga begränsningar och de var inte heller speciellt långrandiga. Samtidigt måste man här komma ihåg att de på varje enskilt personalinformationsmöte gavs möjlighet att presentera sin verksamhet, vilket ingen annan avdelning fick. Följande ordväxling får tjäna som illustration där den manliga handläggaren undrar följande:

”Hur mycket tid får jag?”

”Ta den tid du behöver men bli inte alltför långrandig”.

Personalavdelningens frågor hamnade vanligtvis längre ned eller sist på dagordningen. Vid ett möte presenterades ett utvecklingsprojekt som hette ”Vidareutveckling av rollen som assistent och avdelningssekreterare genom nya arbetsuppgifter – arbete med webbinformation, delta i IT-utvecklingsprojekt”. Vid ett annat möte behandlades den stundande interna flytten, vilken innebar att man genomförde en avdelningsvis omflyttning av *all* personal. Trots att all personal berördes och att det därför borde finnas en rad frågetecken gavs punkten endast ytterst lite tid. Avdelningschefen för Förvaltningsavdelningen var sällan långrandig och så inte heller vid detta tillfälle. Han var väl medveten om tidsbegränsningen och tog hänsyn till den. Han sade därför:

”Det ska inte ta lång tid. Information om flytten finns på den interna hemsidan. Och om det alltjämt finns frågor kring flytten kan man vända sig till mig.”

Avdelningen för kommunikationspolicy hade precis då vi genomförde studien fått en ny chef. Vid ett möte var även denna avdelnings angelägenheter placerade längre ned på dagordningen, vilket innebar en brist på tid. Den kvinnliga avdelningschefen tog tydligt hänsyn till den tidsmässiga begränsningen och inledde sitt anförande med att säga:

”Jag skall fatta mig kort”.

Sedan gick hon snabbt igenom aktuella saker som avdelningen ägnade sig åt.

Inom modern organisationsforskning betonas betydelsen av kommunikation. Till exempel att en återkommande såväl intern som extern kommunikation är nödvändig för att förankra organisationens inriktning och mål. Kommunikationen är något som GD är väl medveten om och använder sig av. I den litteratur som behandlar kommunikation antas även informationsavdelningar ha en central roll i detta sammanhang. Genom att utgå från placeringen på dagordningen framstår det inte som att så är fallet på VINNOVA, vilket är en iakttagelse som behöver undersökas vidare, bland annat genom studier av organisationens kommunikationspolicy.

Vad som hitintills har visats är att det finns vissa återkommande sätt att organisera personalinformationsmöten. De externa frågorna kommer före de interna, vissa verksamheter har en mer framträdande placering än andra verksamheter. Den mer framträdande placeringen på dagordningen ger samtidigt mer tid. Placeringen på dagordningen, som i sin tur blir länkad till tidstilldelningen, utgör olika sätt som mer eller mindre prestigefylld verksamhet görs. Effekten blir att de externa frågorna och vissa verksamheter blir framlyfta på bekostnad av andra verksamheter och det interna.

## **Prestigetilldelning och sociala konstruktioner av prestigefylld verksamhet**

Tolkningen att vissa verksamheter anses vara mera prestigefyllda än andra verksamheter och att vissa frågor upplevs viktigare än andra byggs inte enbart upp utav observationerna av personalinformationsmöten. Personalinformationsmötena är istället en i raden av tillfällen där likartade värderingar reproduceras. Vid dessa personalinformationsmöten har auditoriet redan en viss förförståelse kring hur olika verksamheter ska uppfattas och värderas. Förförståelsen är den klangbotten som påverkar hur auditoriet uppfattar samt värderar vad som sägs och den som säger det. Vid de observerade tillfällena sker det egentligen bara en förstärkning av det som man sedan tidigare redan känner till.

Aktörskapet vid prestigetilldelningen är tydligt länkat till i organisationen verksamma maktrelationer. Samtidigt är det intressant att reflektera över dem som gör prestigetilldelningen möjlig. Det vill säga de som accepterar placeringen på nedre delen av dagordningen och som därför får ett begränsat utrymme till sitt förfogande. I likhet med vad Alvesson uttrycker (2002) tycks frånvaron av konflikter och missnöje behövas relatera till makt. Makt inte bara skapar synliga effekter utan är även centralt för att förstå acceptansen av rådande förhållande eller avsaknaden av öppet missnöje. Detta kan tolkas som att här finns i hög grad en anpassning till i organisationen verksamma maktrelationer utan att det uppfattas bekomma personerna nämnvärt.

I den inledande analysen har fokuserats hur prestige och samtidigt kön görs inom en organisatorisk kontext samt vilka verktyg som används vid detta görande. Här görs ett förtydligande av hur görandet av prestige i en allmän mening kan tolkas. Prestigetilldelningen sker vid organiserandet av organisationens vardagsliv där de sociala konstruktionerna av prestige pågår, när människor *tar* och *agerar* kring en person eller en verksamhet. Med prestigefylld verksamhet menas

i det här sammanhanget den verksamhet som blir *omtalad* på ett sådant sätt att människor i en organisation förstår verksamheten som prestigefylld, samt att man i organisationen *agerar* på ett sådant sätt att den blir prestigefylld. Görandet av prestige sker med andra ord både med hjälp av diskursiva- och materiella hjälpmedel.

För att en verksamhet ska kunna bli uppfattad som prestigefylld behöver flera aktörer vara involverade i genomförandet. Dessa aktörer behöver även vara länkade till eller ingå i organisationens verksamma maktrelationer. Görandet av prestigefylld verksamhet pågår på en interaktiv nivå mellan människor i en organisation i ett nät av maktrelationer.

Gunnarsson (2003) menar att prestigetilldelning till vissa verksamheter oundvikligen leder till skugeffekter eller ett osynliggörande av andra, något som hon anser bör uppmärksammas. De verksamheter som hamnar i den "dominerande konstruktionens skugga" ska inte glömmas bort. Upplyftandet av en viss verksamhet ger inte sällan upphov till att annan verksamhet antingen blir marginaliserad eller osynliggjord. Det är därför inte helt ovanligt att organisationsmedlemmar känner sig irriterade och ibland till och med kränkta när endast en viss verksamhet ständigt omtalas som viktig och central. En verksamhet kan av det skälet förstås som prestigefylld utan att alla organisationsmedlemmar delar den uppfattningen.

Det är när människor *agerar* i förhållande till varandra och beskriver sin organisation och dess verksamhet som prestigetilldelningen sker. Effekten blir att människor i en organisation förstår delar av organisationen på vissa sätt och andra delar på andra sätt. De personer som ägnar sig åt den del som ses som prestigefylld gynnas naturligtvis av detta och på motsvarande sätt blir andra i varierande grad missgynnade eller försummade. I vissa organisationer kan prestigetilldelningen uppfattas som acceptabel – ibland till och med naturlig. I vissa andra organisationer kan prestigetilldelningen till en viss verksamhet ge upphov till spänningar och konflikter (Se till exempel Andersson 2003).

Prestigetilldelning och kön är intimt sammanvävda vilket för det mesta sker på subtila och oreflekterade sätt där verksamheter blir underförstått könsmärkta och inplacerade i en genusmatris utan att man öppet tillskriver dem kön. Kärnverksamheten lyfts fram som utmärkande för organisationen och omtalas i många olika sammanhang, vid till exempel personalmöten eller i en personaltidning. Kärnverksamheten beskrivs då med begrepp, uttryck eller metaforer som för tanken till manliga praktiker. Ett slitet, men alltså ofta förekommande, uttryck är att tala om en verksamhet som den "hårda" verksamheten medan till exempel personalavdelningens verksamhet omtalas som den "mjuka" verksamheten. Den förra ses som viktigare och mer statusomgärdad än den senare som i hög grad blir marginaliserad.

Genom att använda uttrycket "hårda" blir kärnverksamheten statusomgärdad på samma gång som den får en underförstådd manlig könsmärkning. Egentligen är inte det konstigare än att när man vill betona att något är viktigt känns det naturligt att använda beskrivningar som är sinnebilder för maskulinitet. Inom genusforskningen framförs det att den här formen av tillskrivningar behöver diskuteras. Framförallt därför att när det sätts ett likhetstecken mellan det manliga och det viktiga så hamnar det kvinnliga oundvikligen i dess skugga och blir uppfattat

som mindre viktigt (se även Abrahamsson 2002). En förståelse som naturligtvis är en avspiegling av hur det manliga och det kvinnliga, män och kvinnor generellt uppfattas i samhället. Genusforskningen har sedan länge visat att det män gör och säger värderas högre än det kvinnor gör och säger samt det som i människors föreställningsvärld ses som det manliga blir mer statusomgärdat än det som uppfattas som det kvinnliga. Parallellt med att arbeta med andra frågor betonas upphävandet av könsdikotomin som ett av genusforskningens långsiktiga mål eftersom könsdikotomin i hög grad bär med sig en nedvärdering av det kvinnliga. Ett uppvärderande av det kvinnliga anses däremot inte vara en lösning då detta enligt analyser innebär en inlåsning och därför inte något som fungerar frigörande för båda könen.

I det här sammanhanget är det entreprenörskap som bär det maskulint kodade. Entreprenörskap är något som återkommande lyfts fram och som länkas till vissa verksamheter och personer. På detta sätt lyckas man också knyta det maskulint kodade till statusomgärdad verksamhet.

De aspekter som hitintills lyfts fram i texten är placeringen på dagordningen och tid som varande former för hur prestige görs. Prestigetilldelning sker även diskursivt, det vill säga de beskrivningar som används när verksamheter omtalas. De språkliga analyserna av prestigetilldelning kompletteras med ”ingången” diskurs i arbetsmodellen.

Vid flera av de möten som vi bevistat betonas betydelsen entreprenörskap. Till exempel anser GD att entreprenörskap är avgörande för kommersialiserandet av produkter som tagits fram i forskning. Entreprenörskapet existerar också som ett förväntat förhållningssätt, något som även behandlats i en tidigare rapport samt även är ingående belyst i ett tidigare kapitel och som därför inte kommer att behandlas i detta kapitel.<sup>49</sup>

Handläggarna på *Avdelningen för aktörsgrupper* är de som tydligast bär upp ett sådant förhållningssätt. Detta uttrycks genom att de omtalar sig själva och uppfattas även av andra som att de går från ord till handling. Ett annat centralt uttryck i sammanhanget är att de bryter ny mark. För GD är entreprenörskap inte bara ord utan han lever även som han lär och han blir därför en tydlig förebild. Entreprenörskap utgör med andra ord en central diskurs och kan uppfattas som ett förväntat förhållningssätt som bärs upp av personer som återkommande blir uppmärksammade för detta. En diskurs som också är manligt könsmärkt. (För en mer utförlig analys av entreprenörskap se tidigare kapitel i denna bok).

Tidigare nämndes att personalinformationsmötet är ett sammanhang där Generaldirektörens ställning stärks. Han är ordförande vid alla möten och den som talar mest. Andra personer som håller anföranden riktar i huvudsak sin uppmärk-

---

<sup>49</sup> I arbetsrapporten ”Arbetsdelning, kompetens och förhållningssätt” görs en analys av intervjuer med såväl chefer som medarbetare på VINNOVA av bland annat vilka förväntade förhållningssätt som finns i organisationen. Analysen presenteras som två ideal, den ideala vinnoviten och den ideala vinnoviten, och dessa är en sammanställning av de föreställda ideal som framträder vid intervjuerna. Den förra är ett tydligt manligt könsmärkt och den senare är tydligt kvinnligt könsmärkt ideal. Den ideala vinnoviten är en person som befinner sig på handläggarnivå och där till exempel entreprenörskap är ett förhållningssätt som intervjupersoner menar förväntas, Andersson, Balkmar, Gunnarsson & Westberg 2003.

sam till GD. GD står också för kommunikationen av organisationens centrala mål vilket länkas till olika verksamheter. VINNOVAs medarbetare förväntar sig att GD ska ha den roll som han har. Han är organisationens högsta chef och det känns naturligt att han är i centrum. Av intresse är dock att problematisera och diskutera hur GDs centrala roll inverkar på andra personer som också är chefer i organisationen. Vem/vilka hamnar i skuggan av att GD har en dominerande ställning?

GDs dominerande ställning är något som lyfts fram i en rapport som sammanställts av ett konsultföretag. Detta företag genomför årligen enkäter av hur VINNOVA uppfattas bland viktiga intressenter i organisationens omvärld. Syftet med enkätundersökningarna är att man hos VINNOVA önskar att få en bild av hur myndigheten och verksamheten uppfattas externt. I texten "Omvärldsanalys 2005" menar man att många av de tillfrågade intressenterna sätter ett likhetstecken mellan GD och VINNOVA. De övriga i ledningsgruppen är nästan inte alls synliga, vilket man saknar. Man upplever att när VINNOVA företräds externt är det i hög grad en "one man show".

När man befinner sig i organisationen är mönstret något mer nyanserat. Att tala om *en* man show är lite väl drastiskt. I stället framträder att personalinformationsmöten är ett sammanhang där ett fåtal män stärker sina positioner samtidigt som prestigefylld verksamhet även konstrueras som manligt könsmärkt.

## Sammanfattning

Personalinformationsmötet är en återkommande aktivitet som utgör ett sammanhang där såväl organisation som kön görs. Dessa möten är organiserade på likartade sätt i förhållande till såväl inramningen som innehållet. Möbleringen av lunchrummet, användandet av tekniska hjälpmedel, dagordningens utformning, de tidsmässiga restriktionerna och det delvis välbekanta budskapet allt detta står för kontinuitet. Utav denna kontinuitet skapas organisationen och dess sociala värderingar däribland kön.

Vad som är ändamålet med ett personalinformationsmöte kan säkert variera från en organisation till en annan. I en allmän mening kan man möjligen tycka att ett av dess syften borde vara förmedling och diskussion av sådant som har relevans för så stora delar av personalen som möjligt. Kommunikationen av organisationens primära mål utgör också ett viktigt syfte med personalinformationsmöten eftersom kommunikationen stärker sammanhållningen och tydliggör inriktningen av verksamheten. Hos VINNOVA har mötenas kommunikativa syfte primärt att förmedla organisationens huvudsakliga mål. Detta leder till att de externa frågorna får en mer framskjuten plats än de interna frågorna. Vissa avdelningars verksamheter lyfts fram och får mer tid på bekostnad av andra. En rimlig tolkning är att placeringen på dagordningen är en statusmarkör. Personalinformationsmötet är ett sammanhang där viktiga frågor och prestigefylld verksamhet görs. Den starka fokuseringen på vissa verksamheter leder samtidigt till att andra verksamheter blir mindre eller inte alls uppmärksammade. De verktyg som används vid görandet av prestige är placering på dagordningen och tidstilldelningen.



Vidare sker prestigetilldelning diskursivt, det vill säga när det talas om verksamheten används uttryck, begrepp och beskrivningar som uppfattas ha en förmåga att påtala en verksamhets betydelse. Ett sådant begrepp är entreprenörskap. Entreprenörskap lyfts fram och anses vara angeläget på flera olika sätt i organisationen, dels som en verksamhetsform, dels som ett förhållningssätt. Att begreppet är viktigt betvivlar ingen, men att det också är manligt könsmärkt är det sannolikt inte lika många som reflekterar över. Denna specifika könsförståelse finns där samtidigt som den inte uttalas som en sådan. Kanske är det just den här formen av könskonstruktioner som är extra svåra att ta itu med eftersom de har en benägenhet att vara osynliga och istället existerar som en del av det som uppfattas vara självklart, viktigt och statusomgärdat i en organisation. Det viktiga blir underförstått manligt.

## Från ideal till verklighet - lärdomar och dilemman

I detta avsnitt beskrivs några viktiga lärdomar och dilemman som projektet gett oss. Först beskrivs det generella ifrågasättandet av ett projekt där ett könsperspektiv anläggs i kombination med ett interaktivt forskningsperspektiv. Därefter problematiseras för- och nackdelar med en kritisk interaktiv forskningsprocess där forskare och deltagare deltar på mer jämlika villkor. Efter detta diskuteras speciellt dilemman som uppstått i relation till forskarrollens närhet och distans när vi kombinerat ett könsteoretiskt och ett interaktivt forskningsperspektiv. Avslutningsvis kommenteras den könsteoretiska modell vi använt i projektet.

I den beskrivning som ges i följande avsnitt är det projektledarna som varit huvudförfattare och deras bild får därför större tolkningsföreträde än inneforskarnas. Ett intressant alternativ hade naturligtvis varit att ge även inneforskarna en helt egen tolkningsmöjlighet. Även jämställdhetsaktörernas tolkning av projektet hade varit av stort intresse. Något som de förhoppningsvis gör i ett annat sammanhang.

### Ett kritiskt motstånd

Vid projektets obligatoriska upptaktsmöten fanns starka förväntningar på att forskarna skulle kunna presentera vilka resultat som konkret kunde uppnås i projektet, vilket var en helt främmande tanke såväl för oss som för den samhällsvetenskapliga traditionen som projektet tog sin utgångspunkt i. Dessa förväntningar uttrycktes i vad man kan beskriva som ett kritiskt ifrågasättande motstånd. Ett motstånd som sedan projektstarten följde projektet och problematiserades i den reflekterande dialogen mellan forskarna och jämställdhetsaktörerna, men också

gentemot organisationen. Ett exempel är att vissa sa att detta inte är ”riktig” vetenskap och kunskap eller frågade efter projektets kontrollgrupp. I det här sammanhanget är det viktigt att lyfta fram dessa ståndpunkter eftersom den syn som ges tolkningsföreträde, på vad som är kunskap och vetenskap i VINNOVA hämtar sina teorier, begrepp och metoder främst från den tekniskt-naturvetenskapliga forskningstraditionen (ett positivistiskt synsätt). En tradition som skiljer sig på flera sätt från de samhällsvetenskapliga<sup>50</sup> och humanistiska forskningstraditionerna. En viktig skillnad i det här sammanhanget är att den tekniskt-naturvetenskapliga traditionen hävdar att vetenskap är objektiv och värderingsfri. Ett uttryck för det är att man t ex pratar om system och aktörer men inte lyfter fram att det bakom en ”neutral aktör” finns människor med olika erfarenheter, värderingar, kön, känslor osv. De vetenskapsteoretiska traditioner som föreliggande projekt lutar sig mot hävdar tvärtom att forskningen inte kan vara helt objektiv, neutral och värderingsfri. Genom att bygga in en förståelse för detta i teorier och metoder kan man bidra till en mer ”objektiv” bild av verkligheten. Se till exempel arbeten av Eikeland (2006) och Skeggs (1997). Detta gap mellan en förståelse av de två olika forskningstraditionernas metoder och arbetssätt skapade inte minst i vardagen dilemman för jämställdhetsaktörerna. De hade svårt att beskriva projektets resultat och nytta på ett i organisationen trovärdigt sätt. Detta fick oss forskare att inse att vi redan från början borde ha haft en mer omfattande genomgång av hur olika vetenskapstraditioner skiljer sig åt och också under projektiden tillsammans reflekterat kring detta. Jämställdhetsaktörerna skulle på så sätt ha haft en bättre säkerhet i att kunna föra ut projektets syfte och uppnådda erfarenheter i organisationen och kunnat använda det existerande motståndet som en potential för lärande<sup>51</sup>.

På olika sätt uttrycktes också ett annat dilemma som kan sammanfattas som: *Jämställdhet är viktigt men i praktiken är det onödigt*, det vill säga att det är politisk korrekt att säga sig vara för jämställdhet men det betyder inte att man behöver handla efter det i organisationens vardag. Betydelsen av kön i organisationer blir på så vis gjort till en både viktig men icke-relevant fråga (Hegenhøj 2004).

## Interaktiv process som ömsesidigt lärande och validering

Ett resultat i projektet är den kvalitativt bättre kunskap om organisationen som den interaktiva forskningsprocessen med jämställdhetsaktörerna gett forskarna. En interaktiv förändringsprocess innebär att vara öppen för olika ”riktningsändringar”. I den kritiskt reflekterande dialogen mellan forskare och jämställdhets-

---

<sup>50</sup> Forskning på positivistisk grund bedrivs också inom det samhällsvetenskapliga fältet främst inom ekonomi och statsvetenskap.

<sup>51</sup> I Eva Amundsdotters bok – *Strategier för förändring – på väg mot den jämställda arbetsplatsen* (Amundsdotter 2004; Berge & Ve 2000) ges exempel på hur olika motstånd kan uttryckas, förstås och initiera ett lärande när en förändringsprocess sätter fokus på kön.

aktörer har jämställdhetsaktörerna i flera sammanhang kunnat förskjuta perspektivet och ge en annan bild av verkligheten än vad forskarna först såg. Ett exempel på detta är när entreprenörsidealet framträdde starkt i de första utkasterna av forskaranalysen något som kom att modifieras i diskussionerna med jämställdhetsaktörerna. Ett annat sätt att uttrycka detta på är att forskarna gick in i organisationens diskurs om entreprenörskap på ett alltför okritiskt sätt. Jämställdhetsaktörerna lyfte då fram betydelsen av ett förvaltningsinriktat förhållningssätt. Ett förhållningssätt som inte var lika starkt relaterat till maskulinitet som det entreprenöriella förhållningssättet som beskrivits i rapporten (se avsnitt Ett förväntat entreprenöriellt förhållningssätt sid. 38). Detta ledde till att en fokusgrupp med forskare och jämställdhetsaktörer undersökte och problematiserade det förvaltningsinriktade förhållningssättet. På så vis synliggjordes och balanserades också skillnaden mellan vad som den dominerande diskursen synliggör och vad som görs i praktiken. I organisationens vardagspraktik är ett förvaltningsinriktat förhållningssätt viktigt. Exemplet illustrerar hur en starkare validitet i forskningen, robusthet, kan uppnås med ett interaktivt forskningsperspektiv. För en fördjupad diskussion om detta se referenser i not 10.

En annan viktig lärdom är att en interaktiv forskningsprocess är en mödosam och tidskrävande process för en organisation och de anställda som deltar i forskningsprocessen, i detta fall främst jämställdhetsaktörerna. De har att hantera många olika sorters problem som dyker upp under processen. Detta gäller även för forskargruppen. En lärdom som vi gjort är att detta borde ha lyfts upp och diskuterats på ett mer strukturerat och regelbundet sätt mellan jämställdhetsaktörerna och forskarna men också inom forskargruppen.

## Närhet och distans i forskarrollen

Under projektets gång uppstod vid flera tillfällen dilemman som berörde forskarrollens närhet och distans i den interaktiva forskningsprocessen. När skulle forskaren inta en mer interaktivt stödjande forskarroll och när skulle en mer styrande "expertroll" intas?

Livliga diskussioner uppstod till exempel i forskargruppen om hur drivande inneforskarna borde vara under den första projektfasen. Här fanns skilda åsikter mellan inne- och uteforskarna som delvis kan tillskrivas forskarnas olika bakgrunder. Uteforskarna och tillika projektledarna underströk vikten av att redan tidigt få jämställdhetsaktörerna och organisationen att starkare äga och bära förändringsprocessen. Inneforskarna underströk behovet av att vara drivande och inta en styrande expertroll för att annars skulle ingenting hända, menade de. I detta stöttades de också av projektets interna eldsjäl. Detta dilemma uttrycker ett grundläggande dilemma mellan den könsteoretiska och den interaktiva forskningens ideal (Gunnarsson 2006).

En starkt styrande forskarroll var också något som många av jämställdhetsaktörerna och andra aktörer i organisationen "naturligt" förväntade sig av forskarna. Denna syn på forskarrollen kan också delvis tillskrivas det kunskapsperspektiv i organisationen som hade störst tolkningsföreträde, det positivistiska, där forskaren naturligt ses som objektiv och neutral. Forskaren är den som besitter sanningen.

En lärdom vi dragit av detta är att forskarrollen borde ha diskuterats och problematiserats mycket tydligare tillsammans med jämställdhetsaktörerna och inom forskargruppen under projektets olika faser. Den starka ”spänningsfas” som uppstod inom forskargruppen, som beskrivs nedan, när inneforskarna vid projektets halvtid skulle dra sig ur organisationen kunde förmodligen till delar ha undvikits om en sådan diskussion förts mer explicit från början.

Att vara i en organisations vardagsliv är både lärorikt och en utmaning för forskaren men kan också leda till ett för odistanterat synsätt på organisationen om vistelsen blir för utdragen. När man så ska dra sig tillbaka och inta en mer distanserad forskarroll kan det bli svårt. Starka spänningar mellan forskargruppens inne- och uteforskare uppstod under den övergångsfas i projektet, som varade ett par månader, när jämställdhetsaktörerna övergick till att själva vilja äga processen. Inneforskarna ville vara kvar och uteforskarna bedömde att det var dags för inneforskarna att gå ur denna närhet till organisationen och jämställdhetsaktörerna. Detta försvårades även av att inneforskarna under projektets gång hade blivit ett viktigt stöd för organisationens eldsjäl.

Dilemman mellan närhet och distans har särskilt problematiserats i relation till den interaktiva forskningsprocessen<sup>52</sup>.

## Den dubbla forskarrollens dilemma

Man kan säga att den ”dubbla” forskarrollen, att vara både processtödande och expert, byggdes in som ett dilemma i projektet i och med dess dubbla målsättning och valet att kombinera ett könsteoretisk forskningsperspektiv med ett interaktivt. Detta framför allt mot bakgrund av den sammanblandning som ofta sker ute på fältet mellan jämställdhet som politisk diskurs och könsteori som vetenskapligt fält. En sammanblandning som blir tydligare här än när forskarna är experter på andra kunskapsområden som inte är lika ifrågasatta, men naturligtvis bör problematiseras i lika hög grad.

Denna balansering mellan en stödande forskarroll och en expertroll ställdes på sin spets under den könsteoretiska kurs som utgjorde en del av projektet. Här borde forskarnas dubbla roller bättre ha tydliggjorts från början liksom skillnaderna mellan jämställdhet som en stark politisk diskurs och könsteori som ett vetenskapligt fält. Frågeställningar som därför behöver utforskas och problematiseras är; Hur kan dubbla forskarroller samsas och hanteras i samma projekt men också i samma person? Och mer specifikt; Hur kan dessa roller samspela i en förändringsprocess med fokus på kön? Hur hanterar vi en interaktiv process där individens vardagspraktik och erfarenhet av jämställdhet såväl hos forskare som hos jämställdhetsaktörerna blandas med den ”expertkunskap” som forskarna från det vetenskapliga fältet har?

I den avslutande projektfasen, efter analysen, och även efter projektets avslutning kan forskarnas roll mer beskrivas som ett externt bollplank och en resurs där olika kunskapsinspel av forskarna efterfrågats.

---

<sup>52</sup> Se till exempel Davies 1999; Hee Pedersen & Gunnarsson 2004; Svensson 2002.

# Den könsteoretiska modellen som teori, metod och interaktivt verktyg

Den könsteoretiska modell som vi använt oss av i projektet har visat sig fruktbar på flera sätt genom att modellens fyra ingångar synliggör hur kön görs i organisationer på olika arenor. Modellen visar också hur dessa arenor samverkar på ett komplext sätt men även hur skilda arenor ger olika bilder av könsdimensionens styrka och räckvidd<sup>53</sup>. Könsdimensionen tar sig asymmetriska uttryck (Gunnarsson, Andersson, Vänja Rosell, Lehto & Salminen-Karlsson 2003). När det gäller segregeringsmönster/könsarbetsdelning framträder till exempel både en jämställd och en ojämsälld organisation. Vid analysen av VINNOVAnytt ser vi att kön har stor betydelse för hur kvinnor och män representeras i text och på bild. Det samma gäller när vi analyserar det ideala entreprenöriella förhållningssättet. Där emot är det förvaltningsinriktade idealet inte lika starkt knutet till maskulinitet som det entreprenöriella idealet. I flera sammanhang ser vi också att kön och position samspekar på ett ibland entydigt men även på ett mer komplext sätt.

Att kunna fånga en större och mer variationsrik helhetsbild av hur kön görs i en organisation ger ett säkrare underlag för att kunna skapa organisations specifika strategier för förändringsprocesser. Modellen har tillsammans med organisationsrapporten och den könsteoretiska kursen även fungerat som ett interaktivt redskap och plattform främst mellan jämställdhetsaktörer och forskare för gemensamma erfarenhetsutbyten. Detta har i sin tur lett till läroprocesser och handling i organisationen. De projektinitiativ som jämställdhetsaktörerna valde som kursarbeten visade att modellen var tillräckligt öppen för att kunna fånga in en stor variation av aktiviteter på olika arenor<sup>54</sup>.

Modellen som teoretisk metod gav med sina fyra huvudingångar möjligheter att arbeta med en multipel-metod ansats (se sid. 13). Det är viktigt att se modellens fyra ingångar som en renodling. I praktiken kan man som den schematiska översikt bilden sid. 20 visar se att den forskning som bedrevs ofta kan länkas till mer än en ingång.

## Avslutande summering och reflektion

Det interaktiva arbetssättet har resulterat i processer som lett till omvälvande kunskap hos såväl forskare som flera av jämställdhetsaktörerna och även spillt över till flera i den övriga organisationen. Detta är ett centralt inslag och kan ses som ett resultat av en fruktbar interaktiv process. Ett annat resultat av den interaktiva processen har varit att "ägandeskapet" av projektprocessen från att i starten ägts mer av forskarna förskjutits till att ägas helt av jämställdhetsaktörerna och andra aktörer i organisationen. Ett ytterligare resultat är den kvalitativt bättre kunskap om organisationen som den interaktiva processen med jämställdhetsak-

<sup>53</sup> Se Thurén 1996 om könsbegreppets styrka, räckvidd och hierarki.

<sup>54</sup> För en beskrivning av det 'set' av könande processer som Acker knyter till de olika ingångarna se Acker (1999).

törerna gett forskarna som samtidigt lett till fördjupande forskningsfrågor. Vi kunde konstatera att en styrka i de interaktiva processerna i projektet generellt var att forskare och jämställdhetsaktörer arbetade tillsammans med att utveckla metoder, modeller och strategier för en mer robust kunskapsproduktion om organisationen men också gav möjligheter till ett mer hållbart förändringsarbete.

Den ”dubbla” forskarrollen, att vara både processtödjande och expert, byggdes in som ett dilemma i projektet i och med dess dubbla målsättning och valet att kombinera ett könsteoretiskt forskningsperspektiv med ett interaktivt. Detta dilemma behöver inom forskningen problematiseras ytterligare och utvecklas.

Den könsteoretiska modell som använts i projektet har bidragit till att ge en bred och variationsrik bild av hur kön görs på olika arenor i organisationen. Detta ger ett underlag för att skapa mer skraddarsydda strategier för förändrings- och läroprocesser i organisationen.

## **Projektets dubbla målsättning**

Hur uppfyllde då projektet sina dubbla målsättningar? Att jämställdhetsintegrationen i den egna organisationen har stärkts, vilket var ett huvudsyfte, har som vi sett satt avtryck på flera av organisationens arenor. Det andra huvudsyftet det vill säga att stärka den genusvetenskapliga kompetensen av olika programområden och vid bedömningar av ansökningar då? Här blir resultaten mer svårtolkade, delvis genom att en liknande process inte lika tydligt bars av jämställdhetsaktörerna som grupp. I efterhand så kan man reflektera över om inte en särskild kärngrupp av handläggare borde ha formerats för detta syfte. Man kan ändå se att flera initiativ tagits av olika aktörer inom olika programområden för att stärka genusperspektivet i form av interna analyser och uppföljningar av olika projekt och satsningar. VINNOVA har under projekttiden givit tydligare externa signaler till såväl VINN-växt projekten som VINN-Excellence miljöerna att såväl jämställdhet som genus är viktiga och kommer att följas upp. Här kanske man snarare kan tala om effektmål än projektmål som uppfyllts. Se även nästa avsnitt – ringar på vattnet.

Man kan avslutningsvis ställa sig frågan om inte just en starkt jämställdhetsintegration är en bas och förutsättning för att på ett mer genomgripande sätt också lyckas med att uppfylla det andra projektmålet? Det dubbla syftet att stärka jämställdhetsintegrationen och höja den genusvetenskapliga kompetensen för såväl den inåtriktade som den utåtriktade verksamheten har delvis uppnåtts främst i den inåtriktade verksamheten.

Man kan tolka projektets resultat som att det lett till en mer genushandlande organisation. Huruvida det har blivit en hållbart genushandlande organisation är än så länge för tidigt att uttala sig om.

## **Ringar på vattnet**

Vad har då hänt efter det att vi avslutat forskningsprojektet? Vilka effekter har projektet fått inom och utanför organisationen? Det vi kan se är att VINNOVAS sätt att arbeta med jämställdhet och genuskompetens i många avseenden uppmärksammas som ett föredöme av andra organisationer och forskningsfinansier-

rer och initiativ tas för att göra något liknande. För den externa spridningen av projektets erfarenheter, metoder och resultat har den handbok – *Skelett i garderoben – Metoder för att upptäcka ojämställdhet* -, som utformats efter projektets slut i ett nära interaktivt samarbete mellan två journalister och forskarna haft och har stor betydelse.<sup>55</sup>

En förstärkning har skett av uppföljningen av genusperspektivet i VINNVÄXT satsningarna, där nu även en av projektets forskare ingår (Fiber Optic Valley projektet). Ytterligare ett forskningsprojekt finansieras av VINNOVA med syftet att utforska hur genusperspektivet hanteras och integreras inom samtliga VINNVÄXTprojekt<sup>56</sup>.

En annan ring på vattnet har varit forskar-praktikerkursen - Genusperspektiv på organisering av nya samverkansformer för tillväxt - med fokus på partnerskap, innovationssystem och kluster, ett samarbete mellan Luleå tekniska universitet och Arbetslivsinstitutet, där bl a VINNOVAs personal erbjöds att delta.

Den särskilda utlysning som har gått ut våren 2007 från VINNOVA som inbjuder "genusforskare, huvudansvariga för starka forsknings- och innovationsmiljöer (FoI-miljöer), konsulter och andra aktörer för praktiskt jämställdhetsarbete ("intermediärer") att inkomma med intresseanmälan för att delta i en utlysning om behovsmotiverad genusforskning inom starka FoI-miljöer" är en direkt följd av projektet. På VINNOVA har man inspirerats av utformningen av vårt projekt och dragit slutsatser som resulterat i ovanstående utlysning.

Den interaktiva forskningsprocessen kombinerat med det könsteoretiska perspektivet har hos forskarna lett till fortsatta fördjupande forskningsarbeten rörande entreprenörskap, möten som arena för könsgörande processer och mellancheferns roll i ett förändringsarbete. Det har även lett till vetenskapliga artiklar där validitetsaspekter problematiserats i relation till forskarrollen och det kombinerade interaktiva och könsteoretiska forskningsperspektivet samt diskussion om forskarrollen i relation till interaktiv forskningsansats kombinerat med forskaren som jämställdhetsexpert (Gunnarsson 2006; Gunnarsson & Westberg 2007; Westberg och Kronvall 2007). Ett ytterligare resultat av projektet är att en av forskarna, Susanne Andersson, arbetar inom ett nytt FoU-projekt, det regionala innovationssystemet Fiber Optic Valley. Erhållna erfarenheter. Lärdomar och kunskaper från VINNOVA-projekt har därigenom kunnat föras vidare till ett nytt projekt.

---

<sup>55</sup> Handboken *Skelett i garderoben - Metoder för att upptäcka ojämställdhet* (2006) av Enström & Jakobsson kan beställas via Ewa Gunnarsson, avd. för Genus, teknik och organisation, Institutionen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet eller Hanna Westberg, hanna.westberg@telia.com.

<sup>56</sup> VINNOVA givit Ann-Christin Nybergs projekt *Jämställdhet för hållbar tillväxt – en studie av jämställdhet och förändringsarbete inom 10 regionala innovationssystem*, medel för att under 3 år följa VINNVÄXT programmets arbete.

# Referenser

- Aagaard Nielsen K & Svensson L (eds) (2006). *Action and Interactive research – Beyond practice and theory*. Amsterdam: Shaker Publishing.
- Abrahamsson L (1999). *Att återställa ordningen. Könsmonster och förändring i arbetsorganisationer*. Akademisk avhandling vid institutionen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet. Umeå: Borea Bokförlag.
- Abrahamsson L (2002). Just när det blev viktigt blev det manligt. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1:37-52.
- Abrahamsson L & Gunnarsson E (2002). Arbetsorganisation, kompetens och kön - i gränslandet mellan rörlighet och stabilitet. I: Abrahamsson, K. et al. (red). *Arbete, utbildning och kompetens – mellan överutbildning och underlärande*, Lund: Studentlitteratur.
- Acker J (1992). Gendering Organizational Theory. I Mills A & Tancred P (eds). *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage.
- Acker J (1999). Gender and Organization. I: Saltzman Chafez J (ed). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York: Kluwer Academic cop.
- Agyris C & Schön DA (1989). Participative action research and action science compared: a commentary. I: Whyte WF (ed). *Participatory action research*. Newbury Park: Sage.
- Ahl H (2004). *The Scientific Reproduction of Gender Inequality. A discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship*. Malmö: Liber förlag.
- Alvesson M (2002). *Kommunikation, makt och organisation – Kritiska tolkningar av ett informationsmöte i ett företag*. Andra upplagan, Stockholm: Nordstedts juridik.
- Amundsdotter E (2004). *Strategier för förändring – på väg mot den jämställda arbetsplatsen*. Växtkraft Mål 3: Svenska ESF-rådet.
- Andersson S (2003). *Ordande praktiker – En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Akademisk avhandling, Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Andersson S, Balkmar D, Gunnarsson E & Westberg H (ej publicerad). *Arbetsdelning, kompetens och förhållningssätt*. Arbetsrapport I, 2003. Endast arbetsmaterial.
- Balkmar D (ej publicerad). *Dominerande, marginaliserade och osynliga perspektiv på tillväxt - Diskursanalys av VINNOVA nytt ur ett genusperspektiv*. VINNOVA.
- Balkmar D (2006). *VINNOVAs FoU-verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Yrkesverksamma disputerade kvinnor och män i VINNOVAs verksamhetsområde*. Rapport VR 2006:02, VINNOVA
- Balkmar D & Nyberg AC (2006). *Genusmedveten tillväxt och jämställd vinst – Om genus och jämställdhet i ansökningar till VINNOVAs VINNVÅXT-program 2005*. Stockholms universitet: Centrum för genusstudier.
- Belenky MF m.fl.(1986). *Women 's ways of knowing: The development of self, voice, and mind*. New York: BasicBooks.
- Berge BM & Ve H (2000). *Action Research for Gender Equity*.Buckingham: Open University Press.
- Bergström G & Boréus K (red) (2005). *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Björk U (2001). *Distansarbete och kön, en presentation av föreställningar i svensk näringslivstext*. Stockholms universitet, rapport 26. Stockholm: Centrum för kvinnoforskning.
- Bruni A, Gherardi S & Poggio B (2005). *Gender and Entrepreneurship – An Ethnographical Approach*. London: Routledge.



- Burr V (1995). *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Byrman G (2006). *Det förbisedda jämställdhetsdirektivet., Text- och genusanalys av tre utlysningstexter från VINNOVA*. Rapport VR 2006:01, Stockholm: VINNOVA.
- Börjesson M (2003). *Diskurser och konstruktioner: en sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Connell R (1995). *Masculinities*. California: University of California Press.
- Davies B (2000). *(In)scribing body/landscape relations*. Walnut Creek/Oxford, Alta Mira Press.
- Davies K & Esseveld J (1989). *Kvalitativ kvinnoforskning*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Davies K (1999). Närhet och gränsdragning – att nå andra sorters kunskaper genom deltagande observation. I: Sjöberg K (red). *Mer än kalla fakta – Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Ds 2000:7, *Tillväxt i hela Sverige. Rapport om tillväxtavtalen*, Näringsdepartementet, Stockholm: Fritzes förlag.
- Ds 2004:36, *Innovativa Sverige. En strategi för tillväxt genom förnyelse*. Näringsdepartementet/utbildningsdepartementet. Stockholm: Fritzes förlag.
- Eduards M (2002). *Förbjuden handling: om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö: Liber förlag.
- Eikeland O (2006). Validity of Action Research and Validity in Action Research. I: Aagaard Nielsen K & Svensson L (eds). *Action and Interactive research – Beyond practice and theory*. Amsterdam: Shaker Publishing.
- Enström N & Jakobsson B (2006). *Skelett i garderoben - Metoder för att upptäcka ojämställdhet*. Luleå tekniska universitet: Arbetslivsinstitutet/avdelningen för Genus, teknik och organisation, institutionen för arbetsvetenskap.
- EU:s Amsterdamsfördrag (1997), Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen. *Europeiska gemenskapernas officiella tidning C 340*, 10 november 1997.
- Fenstermaker S & West C (eds) (2002). *Doing Gender, Doing Difference - Inequality, Power and Institutional Change*. London: Routledge.
- Forsberg G (1999). *Könskvotering i regionalpolitiken – förslag till framtida åtgärder*. Uppsala: IM Gruppen & Stockholm: NUTEK.
- Gherardi S & Poggio B (2001). Creating and Recreating Gender Order in Organizations. *Journal of Business* 36 (3).
- Gibson J J (1979). *The Ecological Approach to Visual Perception*. Boston: Houghton, Mifflin.
- Gothlin E (2000). *Kön eller genus*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforsknings skriftserie.
- Granér R & Torstensson M (2000). *Etik i polisarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Gullers (2003). *Omvärldsanalys VINNOVA 2003*. Stockholm: Gullers grupp informationsrådgivare AB
- Gunnarsson E (1994). *Att våga väga jämnt! – Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete, (Daring to be equal - on qualifications and skills and women's ways of relating to work in a technical industrial field)*, Akademisk avhandling, Luleå: Luleå Tekniska Universitet.
- Gunnarsson E (1998). Könsperspektiv på yrkeskunskaper hos personskadereglerare. I: Gunnarsson E, Andersson S & Westberg H. *Känsla och regelverk i balans*. Lövsprogrammet: Arbetslivsinstitutet/Folksam.
- Gunnarsson E (1999). Kvinnor i medvind och motvind. I: *Gnistor*, Tekniska museet.
- Gunnarsson E (2003a). Disguised in the Shadows of Symbol Discourses – an Attempt at Developing a Multiple Tool Analysis Approach among ‘Nomads’ and ‘Groundeds’ in Flexible and Network Oriented Organisations. I: Gunnarsson E et al. (eds). *Where*

- Have All the Structures Gone? Doing gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden.* Stockholm: The Center for Women's Studies, University of Stockholm.
- Gunnarsson E (2003b). I skuggan av dominerande diskurser – Konstruktioner av kön bland nomader och 'jordade' i flexibla organisationslandskap. I: Johansson T & Kusosmanen J (red). *Manlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män.* Malmö: Liber förlag.
- Gunnarsson E (2004). Recension av Christer Eldh, Den riskfyllda gameskapen – Att hantera säkerhet på ett passagerarfartyg. I: *RIG*.
- Gunnarsson E (2006). The Snake and The Apple in The Common Paradise - Challenging the balance between surface and depth in qualifying action research and feminist research on a common arena. I: Aagaard Nielsen K & Svensson L (eds). *Action and Interactive research – Beyond practice and theory.* Amsterdam: Shaker Publishing.
- Gunnarsson E & Westberg H (2003). *Jämställdhet och genusvetenskap - ett integrerings- och kompetenshöjningsprojekt inom VINNOVAs organisation och verksamhetsfält.* Projektplan, Arbetslivsinstitutet.
- Gunnarsson E, Andersson S, Vänja Rosell A & Lehto A (2003). I: Salminen-Karlsson M (eds). *Where have all the structures gone? Doing gender in Organisations, Exemplos from Finland, Norway and Sweden,* Rapport nr 33, Report Serie at the Center for Women's Studies, Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.
- Gunnarsson E, Westberg H & Andersson S (2005). *På väg mot en könsmedveten organisation, jämställdhet och genusvetenskap.* Ett integrerings- och kompetenshöjningsprojekt inom VINNOVA. Paperpresentation vid HSS-konferens.
- Gunnarsson E & Westberg H (2007). *Att kombinera ett könsperspektiv med en interaktiv forskningsansats – en utmaning i teori och praktik.* Paperpresentation på konferensen Högskolor och samhälle i samverkan i Jönköping, 8-11 maj 2007.
- Hallencreutz D, Lundquist P & Pettersson K (2003). *Genusperspektiv på innovationssystem – exemplet svensk musikindustri.* VINNOVA-rapport VR 2003:12.
- Hallgren A (1999). *Jämställdhet och lönsamhet.* Rapport NUTEK R 1102-2574 1999:19.
- Hanson M (2004). *Det flexibla arbetets villkor - om självförvaltandets kompetens, Arbetsliv i omvandling 2004: 8.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hee Pedersen C & Gunnarsson E (2004). Hovedbrud – mens vi gør feministiske forskningsstrategier i organisationen. *Kvinder, køn & forskning* 4:26-45.
- Hegnhøj RR (2004). *Mellom konsensus og krise. En undersøgelse af kønede forandringsmuligheder i organisationer,* speciale Kommunikation RUC, Roskilde.
- Herr K & Anderson GL (2005). *The Action Research Dissertation - A Guide for Students and Faculty.* London: Sage Publications.
- Holgersson C (2003). *Rekrutering av företagsledare – en studie av homosocialitet,* Akademisk avhandling, Stockholm: EFI/Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan 2003.
- Holmquist C (2002). Integration mellan genus- och entreprenörskapsteori. Holmquist, Carin & Sundin, Elisabeth (red). *Företagarskan – Om kvinnor och entreprenörskap.* Stockholm: SNS förlag.
- Hochschild AR (1997). *Time Bind - When Work becomes Home and Home becomes Work.* New York: Owl.
- Hård U (2005). "Tillväxttalens inriktning – en fråga om tröga strukturer och snäv definition av tillväxtbegreppet". I: Westberg H (red.). *Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster? Kvinnors och mäns delaktighet i tillväxtstrategier.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Korvajärvi P (1998). *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations.* Acta Universitatis Tamperensis 600. Tampere: University of Tampere.

- Kvande E (1998). *Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change*, Dr.polit. avhandling. Trondheim: ISS, NTNU.
- Kvande E (1999). Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter. *Kvinneforskning* 3:99, sid. 6-13.
- Landström H (2005). *Entreprenörskapets rötter*. Lund: Studentlitteratur.
- Sundin E (1996) Introduction. *Aspects of women's entrepreneurship*, Stockholm: NUTEK
- Larsson AC (2006). Interactive Research – Methods and conditions for joint analysis. I: Aagaard Nielsen K & Svensson L (eds). *Action and Interactive research – Beyond practice and theory*. Amsterdam: Shaker Publishing.
- Landgren G (1996). Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*: Nr 1:4-14
- McGill I & Brockbank A (2004). *The Action Learning Handbook - powerful techniques for education, professional development and training*. London: RoutledgeFalmer.
- Minnich EK (1990). *Transforming knowledge*. Philadelphia: Temple University Press.
- Nordiska Ministerrådet (2000), *Nordisk Ministerråd Mainstreamingprojektet, Gender Mainstreaming Final Report from the Nordic Mainstreamingproject*.
- Nowotny H, Scott P & Gibbons M (2001). *Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Nutek (2005), *På väg mot hållbar tillväxt? Regionala Tillväxtprogrammen 2004*.
- Odefors, B (1996). *Att göra sig hörd och sedd - om villkoren för flickors och pojars kommunikation på daghem*. Akademisk avhandling. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Pettersson K & Saarinen Y (2004). *Kluster som regionalpolitiskt redskap i ett könsperpektiv. Män som hjältar i manliga kluster*. Rapport Emma resurscenter.
- Prop 2004/05:80, *Forskning för ett bättre liv*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Prop 2005/06:155, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Qvarsell B (1996). *Pedagogisk etnografi för praktiken - en diskussion om förändringsfokuserad pedagogisk forskning*. Texter om forskningsmetod 2, Pedagogiska institutionen, Stockholm: Stockholms universitet.
- Rapp B & Rapp B (1999). *Flexibla organisationslösningar – om flexibla arbetsformer och flexibla kontor*. Stockholm: Telematik 2001, KFB 1999:30 och Teldok 36.
- Regeringens forskningsproposition (prop. 1999/2000:81), *Forskning för framtiden*.
- Regeringens skrivelse (2001/02:172), *Nationell strategi för hållbar utveckling*.
- Ricoeur P (1976). *Interpretation theory: discourse and the surplus of meaning*. USA: Fort Worth, Christian University Press.
- Røvik KA (1998). *Moderna organisationer – Trender inom organisationstänkandet vid millennieskiftet*. Malmö: Liber förlag.
- Skeggs B (1997). *Att bli respektabel: konstruktion av klass och kön*. Göteborg: Daidalos förlag.
- SFS 1991:433, *Jämställdhetslagen*.
- SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes förlag.
- SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Jämställdhetspolitiska utredningen N 2004:07, Stockholm: Integrations- och Jämställdhetsdepartementet.
- Stymne J (2004) Staten kan inte lära sig konsten att skapa kluster. *Axess* nr 3/2004.
- Sundin E (2002). Rationalitet som norm och hyckleri som praktik: Reflektioner kring betydelsen av organisationers genusordningar. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 1: 21-36.
- Svensson L (2002). Bakgrund och utgångspunkter. I: Svensson L, Brulin G, Ellström PE & Widegren Ö (red). *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Arbetsliv i omvandling 2002:7. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Thurén BM (1996). Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genusteoretiska begrepp. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 3-4 1996.
- Weick KE (1987). Organizational Culture as a Source of High Reliability. *California Management Review* 2:112-127.
- Westberg H (red) (2005). *Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster? Kvinnors och mäns delaktighet i tillväxtstrategier*. Arbetsliv i omvandling 2005:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Westberg H (2006). Könsssegregering i utbildning och arbetsliv. I: Olofsson J & Zavisic M (red). *Vägar till en öppnare arbetsmarknad*. Årsboken 2006, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Westberg H & Kronvall L (2007). *Blir Sthlm jämt jämt?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Widerberg, Karin (1999). Alternative methods: Alternative Understandings: Exploring the Social and Multiple 'I' through Memory-Work. *Sociologisk Tidskrift* No 2 1999.
- Widerberg K (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Wilhelmson L (1998). *Lärande dialog. Samtalsmönster, perspektivförändring och lärande gruppamtal*. Akademisk avhandling. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet/Arbetslivsinstitutet.
- VINNOVA (2006), *Årsredovisning 2004*, VI 2005:2.
- VINNOVA (2006), *Årsredovisning 2005*, VI 2006:2.
- VINNOVA regleringsbrev (2006), [www.vinnova.se/Main.aspx?ID=365d551d-6522-459e-a3c0-319a6e46b63c](http://www.vinnova.se/Main.aspx?ID=365d551d-6522-459e-a3c0-319a6e46b63c).
- VINNOVAnytt årgång 2003-2006.
- VINNOVAnytt 6/03:5.
- VINN Excellence Center (2004), Inbjudan att inkomma med slutliga förslag till VINN Excellence Center 2004. Stockholm: VINNOVA.
- Winther Jørgensen M & Phillips L (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- [www.nps.gov: http://www.nps.gov/deva/](http://www.nps.gov/deva/) 3 mars 2006.
- [www.regeringen.se: http://www.regeringen.se/sb/d/2643](http://www.regeringen.se/sb/d/2643), 20 mars 2006.
- [www.VINNOVA.se](http://www.vinnova.se): sökord VINNVÄXT.
- [www.VINNOVA.se](http://www.vinnova.se): sökord 2003 års regleringsbrev.
- [www.vinnova.se: www.vinnova.se/main.aspx?ID=24dc932e-7bd9-4678-ab9f-d787249f7f23](http://www.vinnova.se/main.aspx?ID=24dc932e-7bd9-4678-ab9f-d787249f7f23), 20 mars 2006.
- [www.vinnova.se: www.vinnova.se/main.aspx?ID=5DFDE412-1310-41FD-9DA5-10E4684F181C](http://www.vinnova.se/main.aspx?ID=5DFDE412-1310-41FD-9DA5-10E4684F181C), 7 april 2006.
- [www.vinnova.se: www.vinnova.se/main.aspx?Id=23C270A4-EFD1-458A-ABE7-BA48137C9395](http://www.vinnova.se/main.aspx?Id=23C270A4-EFD1-458A-ABE7-BA48137C9395), 17 maj 06.
- [www.vinnova.se: www.vinnova.se/vinnova\\_templates/Page\\_\\_\\_327.aspx](http://www.vinnova.se/vinnova_templates/Page___327.aspx), 8 augusti 2006.
- [www.vinnova.se: http://www.vinnova.se/vinnova\\_templates/Page\\_45.aspx](http://www.vinnova.se/vinnova_templates/Page_45.aspx), 9 augusti 2006
- Ås B (1982). *Kvinnor tillsammans: handbok i frigörelse*. Stockholm: Gidlunds förlag.

# Senast utgivna nummer i den vetenskapliga skriftserien Arbetsliv i omvandling

2007

**1 Åke Sandberg, Fredrik Augustsson och Anne Lintala:** IT and Telecom Companies in Kista Science City, Northern Stockholm – Activities, Networks, Skills and Local Qualities.

**2 Saeid Abbasian och Carina Bildt:** Kvinnors egenföretagande inom upplevelseekonomin. Berättelser från Degerfors och Gotland.

**3 Anna Eklöf och Carina Bildt:** "Hälsa, arbete och kön – en utvärdering av en jämställdhetssatsning inom vården.

**4 Ursula Hård, Elisabeth Sundin och Malin Tillmar:** Kvinnors företagande – arbetsmarknadsbeteende och organisatorisk lösning.

**5 Paulina de los Reyes:** Att segla i motvind. En kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden.

**6 Tomas Backström och Inger Söderberg:** Organiserings samtal. Om hållbar utformning av organisation och rum.

**7 Helena Samuelsson och Maria Flink:** Unga möter vården – upplevelser och förhållningssätt hos unga anställda i sjukvården.

**8 Saeid Abbasian och Carina Bildt:** Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län.

**9 Annika Hermansson och Björn Johnson:** Överutnyttjandediskursen. En innehålls- och konsekvensanalys av diskursen kring överutnyttjande av sjukförsäkringen.

**10 Vesa Läppinen:** Det lilla extra. Om formella och informella relationer mellan personal och vårdtagare inom hemtjänsten.

**11 Björn Johnson:** Mediebilderna av sjukfrånvaron som samhällsproblem.

Dagens nyheter:s bevakning av sjukfrånvarofrågan 1995-2004.

**12 Chatrine Höckertin:** Organisational prerequisites and discretion for first-line managers in public, private and cooperative geriatric care.

**13 Åsa-Karin Engstrand:** I tid och otid med marknaden. Kampen om affärstiderna i ett historiskt perspektiv.

**14 Ewa Gunnarsson, Hanna Westberg, Susanne Andersson och Dag Balkmar:** "Learning by fighting?" Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde.

2006

**1 Johan Hofvendal:** Riskabla samtal – en analys av potentiella faror i skolans kvarts- och utvecklingssamtal (avhandling).

**2 Elisabeth Sundin och Gunilla Rapp:** Städskorna som försvann. Individerna i den offentliga sektorn.

**3 Calle Rosengren:** Tiden som form och upplevelse – om relationen mellan arbete och tid.

**4 Harry Petersson, Vesa Läppinen, Sandra Jönsson och Joakim Tranquist:** Villkor i arbete med människor – en antologi om human servicearbete.

**5 Gunilla Rapp och Elisabeth Sundin:** Deltidsarbetslöshet som lösning eller problem för arbetsgivare och företagare.

**6 Jenny Sahlström och Carina Bildt:** "Vet ej" – En studie av heteronormativitet i arbetslivet.

**7 Klas Levinson och Jan Wallenberg:** Partssamverkan i offentlig verksamhet – en undersökning av svensk ledningsmodell i förändring.

**8 Christian Lundahl:** Viljan att veta vad andra vet. Kunskapsbedömning i tidig-

modern, modern och senmodern skola (avhandling).

**9 Gunilla Olofsdotter:** I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen – om ledarskap i bemanningsföretag.

**10 Kerstin Nilsson:** Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården.

**11 Eskil Ekstedt och Elisabeth Sundin (red):** Den nya arbetsledningen – arbets- och näringslivets organisatoriska omvandling i tid, rum och tal.

**12 Joakim Landahl:** Auktoritet och ansvar. Lärares fostrans- och omsorgsarbete i historisk belysning (avhandling).

**13 Ann Hedlund:** från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess. Ut-

bildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet.

**14 Anders Wikman:** Arbetslivets omvandling genom organisatoriska förändringar – en första sammanfattning från Arbetslivsinstitutets kohortstudie.

**15 Lena Gonäs, Lennart Hallsten och Roland Spånt:** Uppsagdas och arbetslösas villkor och hälsa – en översikt av forskningen 1995-2005.

**16 Åsa Mäkitalo (red):** Att hantera arbetslöshet. Om social kategorisering och identitetsformering i det senmoderna.

**17 Elisabeth Sundin och Anette Thörnquist (red):** När anställda blir företagare. Studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv.