

Genusperspektiv

– ett måste för innovativa kluster

11 september 2012

Marita Svensson
Fiber Optic Valley



MÅN JOBB TIS MILJÖ ONS REKLAM TOR MOTOR

18 JOBB

Varje måndag om arbetsliv och ledarskap

Med ett stort nätverk på jobbet tipsar vi om nya jobb och ledarskap



Redaktion: Elin Eriksson, e-mail: elin@proffice.se, tel: 08-893 88 01

FRE IT OCH TELEKOM LÖR HEM OCH PRIVATEKONOMI 19

MERNOSH SAATCHI, VD, HUMBELSTORM
"Det är intressant att vi är så rädda för att riskera vår ekonomi om alla störstodstjänsterna stannar. Lånepengar som helst till sin bostad."

92,7 procent
"Det är intressant att vi är så rädda för att riskera vår ekonomi om alla störstodstjänsterna stannar. Lånepengar som helst till sin bostad."

Chefer styr via mobilen
"Det är intressant att vi är så rädda för att riskera vår ekonomi om alla störstodstjänsterna stannar. Lånepengar som helst till sin bostad."

På jakt efter de bästa.

- EKONOMI
Ekonomi Stockholm, Päckförbander ST
Dokumentationsenheten Norrköping,
Fastighets AB L&L Localing
Ekonomi Stockholm, Stockholm, Skanska
Självlärande Service AS
TEKNIK
IT-arkitekt
Gårds, IT-utvecklare Göde Konsult
Seri och chef
Svebäck, Mångfaldig Vårdgruppen AB
SÄLJMARKNAD
Säljarechef Stockholm, Språkcenter
Säljare Stockholm, Aqua Service
Fältsäljare Kalmar, Ekoto Service Online
Säljare Åkershus AB Uppsala, Hirska
Key Account Manager
Uppsala, Alder Kapital
CHEF
Administrativ chef Stockholm,
Ad- och reklambyråerna Samorganisation
Chef Strategisk & Verksamhetsutveckling
Gårds, IT-utvecklare Göde Konsult
OFFENTLIG FÖRVALTNING
Säljarechef Västerås, Västmanlands kommun
Informationschefskansler
Stockholm, PMV
Ekonomi Stockholm, Lämnarbitet
Inlagastrateg Gårds, Kommunförbundet
Kommunikationschef Göde Konsult
Kommunikation
Södermanland, Södermanlands kommun
VD Södermanland, Pärtholmen AB
Apotekschef
Stockholm, Norrköping, Göteborg och
Malmö, Åkåse
Receptarie och apotekschef
Malmö, Göteborg och Stockholm,
Fru Karls skola
Rekryteringschef Malmö, Proffice
Läs mer om tjänsterna och ansök på
www.proffice.se



JÄMNT FÖRETAG
Hudiksvalls kommun har
gjort ett stort arbete för att bli ett
jämnt företag. Ledningsgruppen
samarbetar med flera av
de olika verksamheterna i
kommunen.

Mellanchef viktig för jämställdhet på jobbet

MÅNADEN
Företag som vill bli bättre på jämställdhet, ska lära mellancheferna ta hand om förändringsarbetet. Det är en slutsats som Genusförbundet i Hudiksvall har kommit fram till efter tre års arbete och forskning.
"Nu har jag genusfrågan på mig på jobbet och det vet min omgivning. Därför har det blivit mycket lättare att starta diskussioner om genusfrågor", säger Magdalena Lindström Eriksson, hr-chef på Ericsson i Hudiksvall.
Verkligheten ser ut så här: En kvinna i en ledande position i en kommun har fått en tjänst som chef för en avdelning. Hon har varit i denna position i flera år och har varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen. Men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen. Hon hade varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen, men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen. Hon hade varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen, men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen.

Enligt en rapport från Proffice har mellanchefer blivit allt viktigare för företag som vill bli bättre på jämställdhet. Det är en slutsats som Genusförbundet i Hudiksvall har kommit fram till efter tre års arbete och forskning.
"Nu har jag genusfrågan på mig på jobbet och det vet min omgivning. Därför har det blivit mycket lättare att starta diskussioner om genusfrågor", säger Magdalena Lindström Eriksson, hr-chef på Ericsson i Hudiksvall.
Verkligheten ser ut så här: En kvinna i en ledande position i en kommun har fått en tjänst som chef för en avdelning. Hon har varit i denna position i flera år och har varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen. Men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen. Hon hade varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen, men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen.

Enligt en rapport från Proffice har mellanchefer blivit allt viktigare för företag som vill bli bättre på jämställdhet. Det är en slutsats som Genusförbundet i Hudiksvall har kommit fram till efter tre års arbete och forskning.
"Nu har jag genusfrågan på mig på jobbet och det vet min omgivning. Därför har det blivit mycket lättare att starta diskussioner om genusfrågor", säger Magdalena Lindström Eriksson, hr-chef på Ericsson i Hudiksvall.
Verkligheten ser ut så här: En kvinna i en ledande position i en kommun har fått en tjänst som chef för en avdelning. Hon har varit i denna position i flera år och har varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen. Men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen. Hon hade varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen, men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen.

Enligt en rapport från Proffice har mellanchefer blivit allt viktigare för företag som vill bli bättre på jämställdhet. Det är en slutsats som Genusförbundet i Hudiksvall har kommit fram till efter tre års arbete och forskning.
"Nu har jag genusfrågan på mig på jobbet och det vet min omgivning. Därför har det blivit mycket lättare att starta diskussioner om genusfrågor", säger Magdalena Lindström Eriksson, hr-chef på Ericsson i Hudiksvall.
Verkligheten ser ut så här: En kvinna i en ledande position i en kommun har fått en tjänst som chef för en avdelning. Hon har varit i denna position i flera år och har varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen. Men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen. Hon hade varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen, men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen.

Enligt en rapport från Proffice har mellanchefer blivit allt viktigare för företag som vill bli bättre på jämställdhet. Det är en slutsats som Genusförbundet i Hudiksvall har kommit fram till efter tre års arbete och forskning.
"Nu har jag genusfrågan på mig på jobbet och det vet min omgivning. Därför har det blivit mycket lättare att starta diskussioner om genusfrågor", säger Magdalena Lindström Eriksson, hr-chef på Ericsson i Hudiksvall.
Verkligheten ser ut så här: En kvinna i en ledande position i en kommun har fått en tjänst som chef för en avdelning. Hon har varit i denna position i flera år och har varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen. Men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen. Hon hade varit en av de mest framgångsrika cheferna i kommunen, men när hon blev chef för avdelningen så blev det svårt för henne att hantera den rollen.

PROFFICE REKRYTERING logo and contact information.



”För tre år sen förstod jag att jag inte förstod – jag hade ju ändå varit pappaledig... men jag förstod att vi måste göra det här” ...

Håkan Bäckström, platschef Ericsson Hudiksvall

Resultat 2012 - Ericsson i Hudiksvall

- 9 % effektivitetshöjning = ökad lönsamhet
- Fler kvinnor som chefer
- Män och kvinnor kör samma maskiner vilket ökat effektiviteten



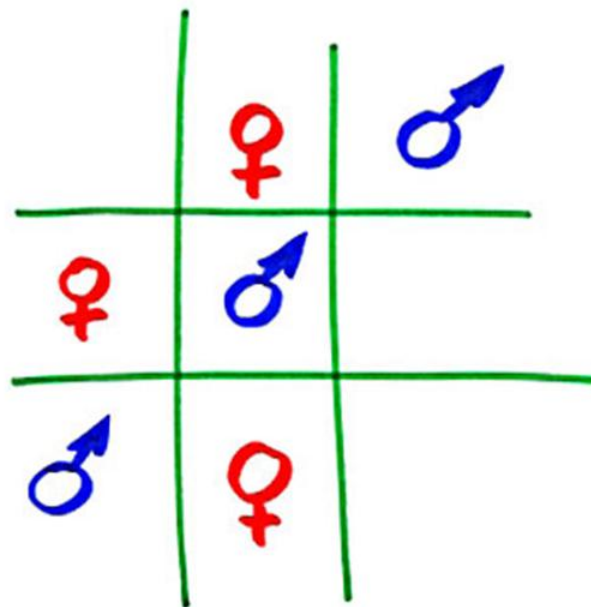
Genusperspektiv

1. Ledningsstyrning

- strategisk nivå

- operativ nivå

2. Kunskap!



Framtidens vinnare

- **Ledarskap**
- **Organisationsstrukturer**
- **Arbetsplatskultur**

- **Kräver modiga ledare**
 - relationer
 - normer
 - värderingsstyrda organisationer

Jämställdhet en framgångsfaktor.



Kön/genus är en social och kulturell konstruktion

Genussystemets 2 principer

- Könens **isärhållande**- dvs kvinnor och män bör inte finnas på samma plats eller göra samma saker
- Mannen som norm - det män gör och symboliserar **värderas** högre än det kvinnor gör eller symboliserar. Över - och underordning.

Utan spaning ingen aning

- **Segregerings-
mönster**
- **Könsfördelning**



Siffror i Sverige

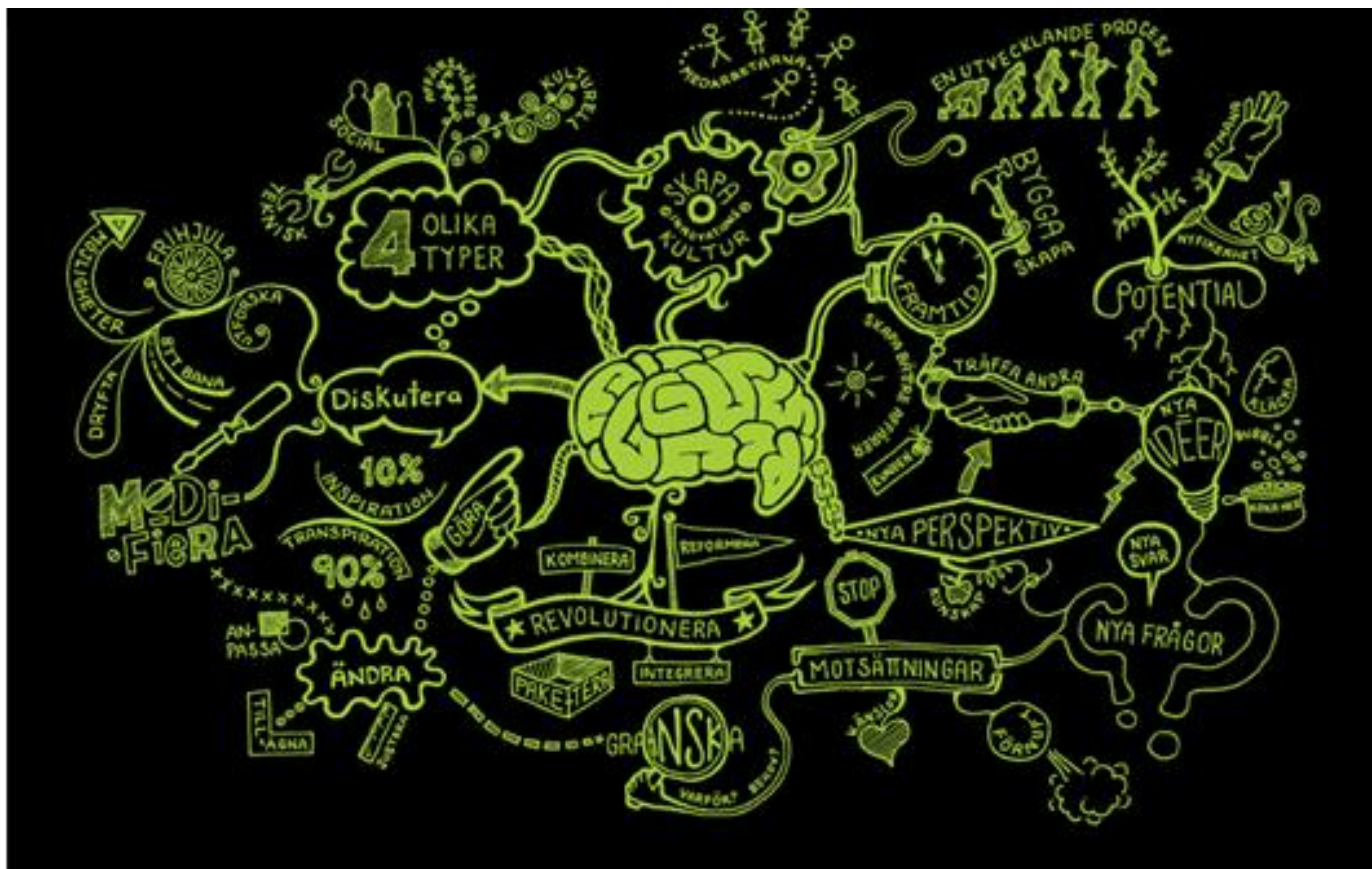
Fyra av fem styrelseledamöter är män

- 80% män i styrelser
- 82% av styrelseordföranden är män
- 86% av alla VD:ar är män

**BOR VI
I EN
REGION
SOM STYRS
AV KILLAR
SOM BARA
GILLAR
KILLAR?**

KILLAR?

More of the same- högriskstrategi





LUGN I STORMEN!

*En Opel är så lättkörd att även
Er fru kan köra den!*

Hör Ni till dem som sitter med hjärtat i halsgropen de gånger Er fru får låna ratten? Ni vet att farliga situationer **k a n** inträffa – hur försiktigt Er fru än kör! Byt vagn till Nya Opel Rekord och Ni kan känna Er lugn!

För säkerhets skull är alla farliga detaljer, som Ni kan slå i vid en häftig inbromsning, eliminerade. Instrumentpanelen är stop-

pad med ett kraftigt lager svampgummi och handskfacket är av den inåtgående typen. I en Opel kan Ni känna Er trygg!

Och inte behöver Ni skämmas heller! Med en Opel Rekord klarar Er fru galant alla parkeringsmanövrer – man ser lätt vagnens alla hörn. Så ta av Er solglasögonen och titta på Nya Opel Rekord! Gör det Nu!



*I vår nya Opel Rekord
har jag fått låna ratten!*

OPEL - stilledaren i den stora GM-familjen!
ADAM OPEL AKTIENGESELLSCHAFT 100 ÅR 1862-1962

Titta på Adam Opel Nu!

Växande intresse för genusfrågor !

Identifierat hinder för innovation

Omdefiniera och bredda begreppet innovation

Risk att vi tappar bort innovationer med stor potential!

Starka kopplingar mellan innovationskraft och öppenhet.

Nytänk. Använder allas talang – inte råd att exkludera!

- **Open Innovation. Inga slutna rum!**
- **Organisationernas kultur och arbetssätt – kreativitet**
- **Konkurrenskraft - Nya marknader, produkter o tjänster**

Klustrens roll - ett måste till?...

- Vårt uppdrag; Bidra till långsiktig och hållbar tillväxt!
- Horisontella mål
- Processer, lärande, nätverk, behovsanalyser, ledningsstyr
- **Kluster är en perfekt miljö för att arbeta med genusperspektiv:** väckarklocka, pådrivande, facilitera processer, förstår systemtänket och komplexa strukturer, lärande, nätverk, behovsanalyser, access in på ledningsnivå
- Vårt ansvar att bygga broar...
Branschöverskridande mötesplatser

Argument för nyttan



- Attraktiva arbetsplatser och affärspartners
- Strategisk personalförsörjning
- Effektiva, innovativa organisationer
- Konkurrenskraft och tillväxt

Marknadspotential

- Traditionella marknader för svensk industri är ofta mogna och minskande
- Hittills oexploaterade marknader – vilka ofta är kvinnodominerade – blir allt intressantare
- **Svensk industri behöver finna eller skapa nya marknader där även kvinnor kan vara kunder eller användare**

För vem/vilka utvecklas innovationer?

- Det är inom de manligt könsmärkta samhällssektorerna man oftast tänker sig att innovationer ska utvecklas.
- Återigen kan våra föreställningar leda till att vi missar potentiella mottagare av innovationer.

För att kunna utveckla innovationer behöver det finnas en förmåga att ifrågasätta det som är taget för givet – utmana normerna – och hitta nya vägar.

När normen ska utmanas krävs ett kritiskt perspektiv och genusperspektivet kan bidra med ett sådant perspektiv.

Danilda & Granat Thorslund 2011

Frågor att ställa till sin miljö

- Gentemot vilka samhällssektorer utvecklas innovationer? Kvinno- eller mansdominerade?
- Vem anses vara den ideale/a innovatören? Egenskaper? Könsmärkning?
- Tillsammans med vilka utvecklas innovationer? Nydanande eller gamla nätverk?
- Kritiska perspektiv på miljön?

Strategiprocess

1. Uppstart

- Identifierat behov och att det finns en utvecklingspotential
- Finns öppenhet och förmåga till nytänk?
- Identifiera engagerade människor som vill förnya och förändra.
”Kroka arm”. Benchmarka

Omvärldsanalys

- **Trender och behov inom branschen**
- hur påverkar omvärlden vårt klusters utvecklingspotential?
Kompetensbehov?
- **Branschens förutsättningar** – Arbetsplatskultur? Konservativ eller nytänkande?
- **Förstudie eller Nulägesanalys (SWOT)**
Kartlägg nuläget. Använd följeforskningen som en resurs
- **Avgränsa!!**
Utgå från klusterorganisationens behov

2. Initieringsfas

- Tydliggör den strategiska idén i den egna organisationen
– förankra! Konsensus!

Utmaning:

Resurser och långsiktighet.

Hinder: Nedprioritering för annat som anses viktigare.

- ”Nöjdhet och censur” – OK med en ”quick fix”...

Strategi och handlingsplan

- **Integrera genusperspektivet i klustrets övergripande handlingsplan**
- Problembeskrivning
- Mål och resultat
- Aktiviteter
- Uppföljning

Ex. Fiber Optic Valleys strategi;
Ledningsstyr, genusmedvetna ledare och organisationer. Kunskap! Action! Praktiskt förändringsarbete baserat på vetenskap.

Förankra – resurser- samverka

- Införsäljning hos beslutsfattare
- Skapa trovärdighet och engagemang
Krävs ett tydligt commitment och mandat!
- Low hanging fruits.. Få och konkreta mål
- Identifiera och lyft fram förebilder
- Finns finansiering att söka!
- Omge er med expertis – processtöd
- Hitta bra samverkanspartners / forskning
- Skapa och delta i arenor för erfarenhetsutbyte

GENDER
and
INNOVATION™
clusterdevelopment of the future