

Makten över maten? En fråga om perspektiv.

Slutrapport från FoU-projektet Makten över maten

Skånes livsmedelsakademi 2008-2011

Christina Scholten



Förord

Härmed överlämnas slutrapporten från det VINNOVA-finansierade projektet ”Makten över maten” Dnr:2008-01789 till finansören. Projektet har letts av prof. Magnus Lagnevik, Skånes livsmedelsakademi och drivits av en forskargrupp bestående av fil.dr Agneta Hansson, Högskolan Halmstad, fil.dr Christina Scholten, Malmö högskola, konsult Kicki Strid Brohuset FoU och konsult Mia Swärdh, Internationell kompetens AB. Inledningsvis arbetade fil.mag Johan Rydsted i projektet men lämnade gruppen efter ett år. Konsult Anna Haraldson Jensen, Sustainia AB, har bidragit med en delstudie i projektet.

Rapporten har författats av fil.dr Christina Scholten. Det är en aspektrik och intressant rapport som visar väl på de olika sätt som genus har problematiserats och analyserats i projektet. Slutrapporten redovisar på ett intressant sätt väsentliga resultat och metodologiska erfarenheter. Som projektledare har jag haft nöjet att arbeta tillsammans med projektgruppen och kan konstatera att Skånes Livsmedelsakademi har tillförts väsentlig ny kunskap om genusaspekter i livsmedelsnäringen, i utbildningen och i forskningen. I ledningen för verksamheten har vi också bibringats insikter om förbättrade sätt att hantera genusfrågor, vilket har fått konkreta resultat i form av ändrade modeller för rekrytering och bemanning av viktiga beslutsorganisationer, exempelvis Entreprenörsrådet. Genusfrågorna har fått en permanent position i organisationen genom ledningen för Jobb & karriär och HR nätverket. Flera av rapporterna har visat på möjligheter i Skånes Livsmedelsakademis fortsatta verksamhet, inte minst denna slutrapport.

Uppgiften för forskargruppen har varit svår. Den handlade om att använda genus som redskap för att skapa innovation. Skånes Livsmedelsakademi har sett det som angeläget att analysera genusaspekter på ett sådant sätt att det bidragit till ökad innovativitet i ett innovationskluster. Detta innebär stora utmaningar vad avser sätt att utreda, analysera och förändra. En väsentlig förutsättning för arbetet är den stora förändringsdynamik som har präglat Skånes Livsmedelsakademi under projektperioden. Makten över Matengruppen har här visat tålamod och eftertanke. De reflektioner kring uppgiftens art och hur man förändrar i ett innovationskluster som redovisas väl inte minst i denna slutrapport, har enligt min mening på ett väsentligt sätt visat på möjligheter avseende analys- och förändringsmetodik. Jag är helt ense med slutsatsen i rapporten (sid 24) att innovationer i vardagen är det viktigaste rummet för lärande och förändring. När Makten över Matengruppen tillförde genuskompetens och tidsgeografi direkt in i pågående förändringsprojekt i äldrevårdens konkreta verklighet innebar detta ett genombrott som skapade mycket lärande och utvecklingsmöjligheter på flera systemnivåer. Det är först när vi har goda insikter om specifika strukturer, drivkrafter och hinder i ett konkret sammanhang som vi har redskap för att förändra och skapa innovationer.

Arbetet med Makten över Maten har också givit insikter om möjlig utveckling av konceptet. Mat, matlagning och måltider är i sig utomordentligt genusladdade. Genusteoretiska ansatser kan därför också berika studier av livsmedelskonsumtion och livsmedelskonsumenter. I min roll som intermediär mellan klustret och projektet och som projektledare vill jag tacka Makten över Maten gruppen för goda insatser. Läsaren inviteras härmed till 30 intressanta sidor.

Malmö den 20 mars 2012

Magnus Lagnevik

Processledare Skånes Livsmedelsakademi

Tack....

För forskargruppen Makten över maten vill jag härmed tacka alla er som på olika sätt bidragit med erfarenheter, synpunkter, reflektioner och berättelser. Ni som mött oss, försökt förstå vad vi velat, delat era tankar med oss, givit oss tips vart vi skulle vända oss och vad vi borde tänka på. Ni har svarat på frågor, läst och kommenterat texter som vi skrivit. Ni har tvingat oss att tänka vidare, på nya sätt och därmed utvecklat våra resonemang. Ni har öppnat dörrar och visat på det enorma fält av frågor som fortfarande i stor utsträckning söker sina svar.

Vi vill också rikta ett tack till VINNOVA som finansierat projektet. På programkonferenser vi haft tillfälle att dryfta allt från stora och små frågor som projektvardagen är full av tillsammans med kollegor som delat vår tillvaro i TIGER.

Också till denna rapport finns det flera par ögon som läst, tänkt, kommit med synpunkter och sammantagit bidragit till en bättre text. Tack! Det som presenteras på följande sidor är ett försök att sammanfatta ett antal händelserika år och för de brister som texten innehåller kan i detta skede ingen annan än författaren lastas för.

Malmö den 23 mars 2012

Christina Scholten

Innehållsförteckning

Bakgrund	4
<i>Syfte, frågeställningar och metoder i projektet makten över maten</i>	5
<i>Denna rapports syfte och frågeställning</i>	7
Projektet Makten över matens ansats	8
<i>Spridning av kunskap och resultat</i>	9
Ett fokus blir två	10
Inåtriktade läroprocesser	11
<i>Workshops</i>	11
<i>Styrelsens reflektioner över jämställdhetsstrategin</i>	
<i>Nyhetsbrev från Skånes livsmedelsakademi</i>	
<i>Utvecklingssamtal</i>	14
<i>Strävan mot ett pågående samtal</i>	15
Utåtriktade läroprocesser	15
<i>Kartläggning av innovationssystemet utifrån ett jämställdhetsperspektiv</i>	16
<i>Kartläggning av innovationssystemet ”från jord till bord” – Svart på vitt</i>	16
<i>Genusmart innovation</i>	18
<i>Kvinnor och karriären i livsmedelsbranschen</i>	19
<i>Innovationer i vardagen - det viktigaste rummet</i>	24
<i>Seminarier, konferenser och möten</i>	26
Reflektioner och sammanfattande kommentarer	28
Referenser	31

Bakgrund

Innovationsarbete får allt större betydelse för näringslivets konkurrenskraft vilket tydligt kommer till uttryck i regeringens näringslivspolitik. Traditionellt har basindustrin varit målgrupp för riktade medel för innovation och utveckling, vilket understryks i Lindbergs avhandling från 2010. Här konstateras att det är basindustrin samt högteknologisk industri som erhållit de största stöden från regeringen och att fördelningsmönstren överensstämmer i hög grad med den könssegregerade arbetsmarknaden i övrigt (Lindberg, a.a. s. 33-35). Utöver att det framför allt har varit tekniska områden som varit normerande för innovationssatsningar, finns det också en betoning på ny teknik och framför allt avancerad teknik. I samtal och intervjuer med företrädare för livsmedelsklustret har begrepp som ”teknikhöjd” använts för att ringa in vilken typ av verksamheter som är intressanta för innovationsmiljön och partners till Skånes livsmedelsakademi.

Under de år som projektet Makten över maten drivits har innovationsmiljön utvecklats. Nya områden som tidigare Region Skåne ansvarade för har förts över till Skånes livsmedelsakademi. Det går därmed inte att hävda att företag och entreprenörer som ägnar sig åt ”lågteknisk” produktion inte är intressanta för innovationsmiljön. En breddning av innovationsbegreppet har bidragit till att tjänste- och servicenäringar fått en plattform inom Skånes livsmedelsakademi. Det som väcker tankar och som projektet inte närmare belyst, är hur de olika intresseområdena småskaliga livsmedelsproducenter och turismföretagare möter storföretagen inom Skånes livsmedelsakademi för att utveckla intressanta områden att vidareutveckla. Frågan är inte ointressant då det finns genusdimensioner ifråga om vilka som driver de stora livsmedelsföretagen, de stora livsmedelsbutikerna och de större jordbruksföretagen respektive de små landsbygdsföretagen med inriktning mot turism och småskalig livsmedelsproduktion.

På ett sätt är därmed tilldelningen av medel till Skånes livsmedelsakademi och projektet Makten över maten ett i vissa avseenden tillfredsställande undantag. Livsmedelsbranschen har attraherat många kvinnor, både till produktionen och till forskningen. Vid högskolorna domineras de livsmedelstekniska, nutritions-, de biomedicinska och biotekniska utbildningarna av kvinnor. Men om återväxten bland kvinnor inom forskning och utveckling inom högskolorna är god, finns det ändå anledning att reflektera över villkoren för kvinnor och män inom akademien. Delegationen för jämställdhet i högskolan pekar i sin slutrapport Svart på vitt - om jämställdhet i akademien (SOU 2011:1) att trots insatser under en trettioårsperiod är resultaten inte tillräckliga. Trots att andelen kvinnliga professorer fördubblats under 2000-talet, har den totala andelen inte ökat. För att uppnå en jämn könsfördelning mellan professorerna under en tjugoårs period, behöver den årliga rekryteringen av kvinnor till professorstjänster uppgå till 57 procent (SOU 2011:1, s. 45-46). I en granskning av medelstildelning från Vetenskapsrådet visade Christine Wennerås och Agnes Wold (1997) att kvinnor förfördelas trots jämlika meriter. Liisa Husu har i sin forskning slagit fast att kvinnor inom akademien upprättar strategier för att hantera diskriminering och diskriminerande strukturer (Husu 2001).

I kombination med att näringslivet fortsatt domineras av män i ledande positioner och av branschen också beskrivs som traditionell beträffande uppfattningar om kvinnor och män, finns all anledning att aktivt och initierat driva genusmedvetet jämställdhetsarbete inom ramen för de innovationssatsningar som med statliga medel ska bidra till innovation, utveckling och tillväxt (se t.ex. Innovation and Gender, 2011). Grunden till det som kom att bli Skånes livsmedelsakademi lades i samband med att det svenska EU-medlemskapet stod för dörren och detta medförde förändrade villkor för branschen.

Då var det de stora aktörerna som bjöds in och samlades för att diskutera framtidsfrågor. Dessa företag representerades i huvudsak av män.

2003 blev Skånes livsmedelsakademi s.k. Vinnväxtvinnare, vilket har bidragit till att skapa ekonomiska förutsättningar för att utveckla en strategisk verksamhet som syftar till att stimulera och reagera på olika tillväxt och innovationsinitiativ med koppling till livsmedelsbranschen. Vad som blivit tydligt med åren, och av Skånes livsmedelsakademi upplevs som något av ett problem, är att kvinnor inte i samma utsträckning som män deltar i de aktiviteter eller engagerar sig lika mycket som män i de fora och sammanhang som innovationsmiljön bjuder in till. Mot bakgrund av att andelen kvinnor på utbildningarna och inom forskningen är hög har det låga deltagandet i innovationsmiljön mer och mer kommit att uppfattas som ett problem som det krävs extra resurser att komma tillrätt med.

I samband med att VINNOVA utlyste medel för tillämpad genusforskning i starka innovationsmiljöer, en utlysning som kom att kallas TIGER, formerades en projektgrupp utifrån tidigare tagna kontakter mellan Skånes livsmedelsakademi och Högskolan i Halmstad. Gruppen avsåg att formulera en ansökan utifrån de riktlinjer som VINNOVA utarbetat för projektstöd för tillämpad genusforskning. VINNOVA ger där en modell för hur forskarlag ska utformas för att koppla både forskarkompetens och processledning till utvecklingsprojekt och därmed ge möjlighet för projekten till att få större genomslag. I forskargruppen till vad som skulle komma att bli Makten över maten ingick Agneta Hansson och Johan Rydstedt från Högskolan i Halmstad, Christina Scholten från Malmö högskola, Kicki Stridh, Brohuset FoU, och Mia Swärdh från Internationell kompetens. Ansökningsförfarandet för att söka medel från TIGER var konstruerad i två steg: en planerad förstudie för att identifiera huvudstudiens fokus och innehåll. Skånes livsmedelsakademi var framgångsrik i båda stegen. Först erhöles medel för en förstudie som innebar att forskargruppen kunde formeras och genomföra ett innovationsgille på temat genus och jämställdhet. Utifrån diskussionerna och synpunkterna från gillet fick forskargruppen material för att utveckla en fullständig ansökan som beviljades medel. Projektet fick titeln Makten över maten och pågick mellan 2008 och 2011. Slutkonferensen hölls i Malmö 25 januari 2012.

Syfte, frågeställningar och metoder i projektet Makten över maten

När Skånes livsmedelsakademi sökte och erhöles förstudiemedel till vad som skulle komma att bli Makten över maten betonades behovet att få ta del av vilka frågor som upplevdes som centrala för olika aktörer inom branschen med fokus på innovation och jämställdhet. Flera områden hade uppmärksammats av Skånes livsmedelsakademi som intressanta att undersöka vidare: Fler kvinnor kommer att vara entreprenörer i framtiden, liksom fler utrikes födda. Supportstrukturerna matchar idag inte entreprenörernas behov, hur kan innovationssystemet utvecklas för att bättre passa framtidens entreprenörer? Kvinnors roll som huvudsaklig kompetenskälla i familjen vid köp och beredning av måltider håller på att urholkas, enligt Skånes livsmedelsakademis egna undersökningar. Kan en ny arbetsfördelning växa fram i ljuset av starka mattrender och matens betydelse för hälsan? Den traditionella livsmedelsproduktionen har många lågutbildade äldre kvinnor. Den nya behöves välutbildade unga människor och måste ge utrymme för spetskompetenser. Hur ska denna omställning hanteras? Livsmedelsforskning är en forskningsorientering med stark kvinnoprofil, både till antalet och i kompetens- och toppositioner. En fråga som Skånes livsmedelsakademi formulerade handlade om hur genusmedvetenhet kan användas i byggandet av tvärvetenskaplig samverkan. Livsmedelsinnovationssystemet med centrum i Skåne har flera kvinnor i toppositioner. Har detta

någon betydelse för hur arbetet med att stödja innovationsprojekt går till? Har andelen kvinnor i innovationssystemets toppositioner någon betydelse för hur kvinnor engageras i innovationsprocessens olika faser? Välutbildade kvinnor över 45 år äter bäst i Sverige. Lågutbildade män över 45 år äter sämst. Vad kan vi lära av detta avseende kommunikation av kostinformation, val av mat och motiv för ätande? Alla dessa frågor hade formulerats inom innovationsmiljön.

Den 16 april 2008 genomfördes ett gille med tema genus och jämställdhet. Syftet med gillet var att få deltagarna att diskutera utifrån ett antal frågeställningar med tema genus och jämställdhet inom livsmedelsbranschen. Gillet inleddes med att presentera varför Skånes livsmedelsakademi bjudit in till konferensen. Därefter talade en PR-konsult på temat ”Vem är hon – Sveriges mest inflytelserika person?” Nästa inspirationsföreläsare var hämtad från en stark innovationsmiljö med fokus på stålindustrin och hur de arbetat med genusfrågor. Avslutningsvis presenterades en preliminär analys av Skånes livsmedelsakademi (då kallad Innovation i gränsland). Totalt anmälde sig 17 av 56 inbjudna personer till gillet, som kom att bestå av representanter från näringsliv, offentliga myndigheter och forskningen.

Resultatet av diskussionerna mynnade ut i en projektansökan till VINNOVA med titeln ”Makten över maten – Skånsk livsmedelsinnovation med ett genusperspektiv”. Syftet enligt ansökan var att ”...höja medvetenheten och kunskapen inom livsmedelsinnovationssystemet i Skåne om vad ett genus – och jämställdhetsperspektiv innebär, att integrera detta perspektivet i verksamheten samt att därmed stärka förutsättningarna för utvecklandet av nya innovationer och marknadsområden.” (s. 1).

På sidan 3 i ansökan konstaterades att ”Vår analys av FoI-miljön visar att jämställdhet och genus hittills i det närmaste varit en icke-fråga i verksamheten. Enskilda formuleringar om kvinnor och män kan hittas i ansökningarna till Vinnova, men inte som en integrerad del i den strategiska idén. Behovet av medvetenhet och kunskap om genus och jämställdhet är stort. Genom avgränsade forsknings- och utvecklingsinsatser kommer ett genusvetenskapligt perspektiv och praktisk jämställdhetskunskap att föras in i lednings- och stödstrukturerna för Skånes livsmedelsakademi.” Motivet till denna ansats var att FoI-miljön uppfattades som central i arbetet med att öka medvetenheten och att uppmuntra och stimulera medlemmar och partners som sökte samverka med innovationsmiljön till ökad genusmedvetenhet.

Frågeställningarna som Makten över maten avsåg undersöka formulerades som:

- ~ Vad innebär ett jämställdhetsperspektiv för Skånes livsmedelsakademi och Innovation i gränsland?
- ~ Vilka nya områden för innovation och utveckling kan identifieras genom ett genusvetenskapligt perspektiv och praktiskt jämställdhetsarbete?
- ~ Vilka hinder och restriktioner för kvinnors upplevda delaktighet och möjlighet till att påbörja nya verksamheter/starta företag går att identifiera?
- ~ Hur kan arenor tillskapas för samverkan där utgångspunkten och grunden för samverkan bygger på jämställdhet?
- ~ På vilket sätt kan jämställdhetsarbetet vara en motor för utvecklingsdrivet innovationsarbete inom Vinnväxtingsnningen?

Projektet utformades som ett aktionsforskningsprojekt (Hansson 2003, Johannisson, Gunnarsson & Stjernberg 2008) mot bakgrund av projektets syfte och frågeställningar. Det fanns också en vetenskapsteoretiskt oomtvistad utgångspunkt att samverka med de olika nyckelpersonerna inom

innovationsmiljön, dvs. Skånes livsmedelsakademi, var central för att nå resultat. Projektets ansats förutsatte således ett nära samarbete med innovationsmiljön för att hållbar jämställdhet skulle bli ett resultat av projektet (se t.ex. Amundsdotter 2010). I projektgruppen fanns också gedigen forskar- och processledningskompetens med inriktning mot samverkansprojekt.

En andra given utgångspunkt för aktionsforskningsinriktningen var att forskarteamet inte hade specialkunskaper inom livsmedelsbranschen. Forskargruppens kompetens fanns på områdena genusvetenskap, jämställdhet och processledning. Experterna på innovationssystemets processer och aktiviteter var av naturliga skäl de som arbetar i miljön. Samverkansprojekt med aktionsforskning som bas syftade alltså till ett dubbelt lärande (Södergran 2005) och gemensamt kunskapande, vilket krävde nära samverkan mellan forskargruppen och innovationsmiljön.

Forskargruppen gjorde bedömningen att lärplattformar, i form av kunskapsarenor där kunskap kunde delas mellan olika aktörer och med forskargruppen som resurs, var en metod som skulle stärka innovationsarbetet i stort. I innovationsmiljön Skånes livsmedelsakademi tillämpades öppen innovation (Chesbrough, Vanhaverbeke & West 2006) som syftar till att öka innovationstakten genom att olika verksamheter delar erfarenheter och hjälps åt att ta hand om idéer som inte ryms inom den egna verksamheten. Goda idéer kapitaliseras därmed mer effektivt. Eftersom öppen innovation var en metod som kan liknas vid Skånes livsmedelskademiens gillen, gjorde forskargruppen i Makten över maten bedömningen att det fanns goda skäl att tillämpa samma form för kunskapsutvecklingen inom projektet. Forskargruppen utgick från att det fanns en förförståelse av vad dessa sammanhang ställde för förväntningar på deltagarna och vad resultatet av deltagandet kunde bidra till för den egna verksamheten.

I samband med att Makten över maten beviljades medel från TIGER-programmet strukturerades ansvarsfördelningen av arbetet upp. Det dagliga ansvaret för arbetet i projektet överlämnades till forskargruppen. Processledaren deltog vid avstämnings- och uppföljningsmöten, involverades i samband med externa seminarier och aktiviteter samt agerade kontaktperson gentemot medlemmar, partners och till ledningsgruppen och styrelsen för Skånes livsmedelsakademi. Den modell som Vinnova föreslagit för arbetet med tillämpad genusforskning modifierades tidigt i projektet. Modellen bygger på att forskare och processledare ska ansvara för olika delar i projektet och bottnar i ett erkännande av olika kompetenser nödvändiga för att genomföra interventionsforskning (Fürst-Hörte 2009). Forskargruppen har istället samverkat i olika konstellationer och insatser. I återkopplingen till projektledaren har Christina Scholten svarat för de vetenskapliga insatserna och Mia Swärdh för de administrativa och ekonomiska redovisningarna.

Denna rapports syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande rapport är att ge en överblick över projektet Makten över matens genomförande. En översikt över projektets olika aktiviteter och dess resultat presenteras. Avslutningsvis görs en reflektion över villkoren för projektet, vilka förutsättningar som förelåg och en analys över utfallet. Frågor som denna rapport avser besvara är följande:

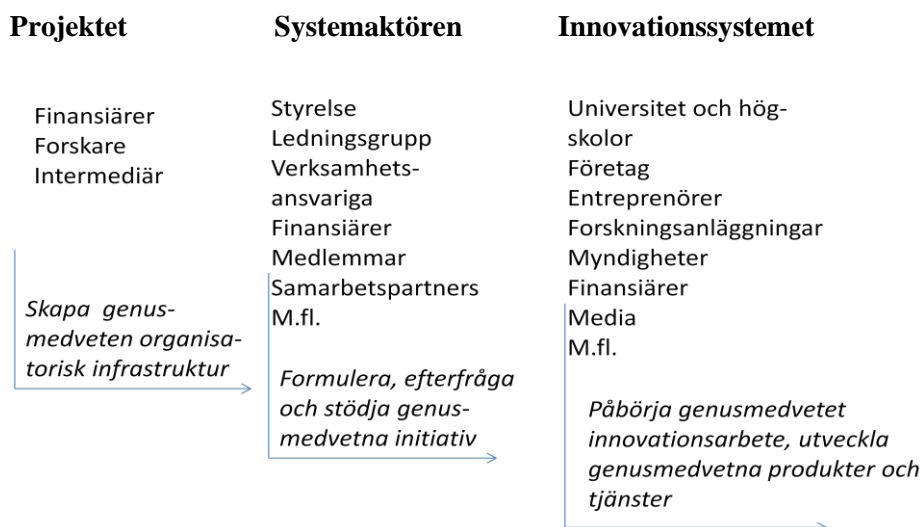
- ~ På vilket sätt har projektet levererat de resultat som projektansökan avsåg?
- ~ Vilka styrkor respektive svagheter kännetecknar genomförandet av projektet?

- ~ Hur kan projektet Makten över maten sägas ha stärkt innovationsmiljöns arbete med att införa ett genus och jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet som ett led i att stärka innovationer, tillväxt och regional utveckling?

Projektet Makten över matens ansats

Frågan hur ett kluster kan jämställdhetsintegreras har av naturliga skäl varit en aktuell fråga under hela projektets gång. Det har funnits olika vägar att gå mot ökad förståelse för och kunskap om hur jämställdhet kan åstadkommas inom livsmedelsklustret. Ett sätt för Makten över maten hade kunnat vara att följa de metoder som använts i andra projekt finansierade genom TIGER-programmet, i vilka enskilda företag stått i fokus för de interventioner som genomförts (Andersson, Amundsdotter och Svensson 2009). Makten över maten valde att försöka påverka och arbeta med strukturaktörer som understödjer och driver innovationsarbetet inom klustret (Scholten, Hansson, Stridh och Swärdh, kommande). Motivet till att välja en strukturövergripande ansats var att försöka etablera ett förhållningssätt till genusfrågor som fick avtryck på flera institutionella nivåer samtidigt: inom styrelsen som ansvariga för verksamheten i innovationsmiljön, hos innovationsmiljöns processledare som understödjare av processer i externa verksamheter, hos medlemmar och partners till innovationsmiljön och i andra sammanhang som drivs av innovationsmiljön som entreprenörsrådet, student advisory board och trainee-programmet. Figur 1 nedan är ett försök att illustrera hur den tänkta processen skulle fungera.

Forskargruppen skulle användas som ett verktyg för att analysera nuläget och kartlägga behov. Utifrån behov och nulägesanalys skulle metoder, verktyg och processtöd erbjudas Skånes livsmedelsakademi. Utifrån detta stöd skulle sedan Skånes livsmedelsakademi i sitt arbete både externt gentemot sina medlemmar och partners och internt i sin egen organisatoriska miljö kunna verka för ökad jämställdhetsintegrering i de projekt och aktiviteter som innovationsmiljön initierade och deltog i. Målsättningen var att genus skulle användas som redskap för att identifiera potentiella utvecklingsområden av såväl produkter som tjänster inom Skånes livsmedelsakademi och innovationssystemet.



Figur 1. Schematisk bild över projektets struktur och målsättning.

Efter en tid märkte forskargruppen för Makten över maten att det projektupplägg som ansökan vilade på inte vunnit gehör i innovationsmiljön. Det riktades förväntningar på att forskargruppen skulle fokusera på partners och medlemsföretag. I det läget bjöds Eva Mark, filosof och jämställdhetsexpert samt föreståndare för Grundtviginstitutet vid Göteborgs universitet, in till ett seminarium vid vilket förändringsprocesser och jämställdhetsarbete diskuterades utifrån de erfarenheter Mark har av att leda processer mot ökad jämställdhet. (Mark 2007). Eva Mark pekade på flera brister i projektupplägget och poängterade vikten av samsyn ifråga om målet med processutvecklingen och att projektägaren av förändringsprojekt efterfrågar och är initiativtagare till samt ställer sig bakom de processer som förändringsarbetet genererar för att skapa legitimitet. Dessa resonemang framhåller också Eva Amundsdotter (2010) i sin forskning om förändringsprocesser. Som ett resultat av projektet och på uppmaning från ledningsgruppen vid Skånes livsmedelsakademi formades projektet delvis om med andra aktiviteter i centrum.

Forskargruppens ambition var att skapa en genusmedveten organisatorisk infrastruktur för Skånes livsmedelsakademi, för att innovationsmiljön på sikt skulle komma att efterfråga och stödja genusmedveten innovation och utveckling i innovationssystemet. I de aktiviteter som innovationsmiljön stödjer via partners, medlemmar och övriga intressenter skulle en genusmedveten organisatorisk infrastruktur underlätta för innovationsmiljön att lyfta genus- och jämställdhetsperspektivet i kommande projekt/aktiviteter. Detta skulle i sin tur bidra till att genus och jämställdhet fick betydelse i den operativa/kärnverksamheten i företag och organisationer och leda till fler innovationer och genusmedvetna produkter och tjänster. Vi kan konstatera att detta är ett idealt tillstånd.

Spridning av kunskap och resultat

I planeringen av projektets genomförande underströks Skånes livsmedelsakademis roll som ett nav i det skånska livsmedelsklustret men med ambitionen att också fungera som en ”community”, dvs en nätbaserad, löst sammanhållen gemenskap där information kan spridas och kunskap delas genom sociala media. Med en sådan ansats är synlighet och tillgänglighet central och därför är en aktuell, intressant och uppdaterad hemsida ett viktigt redskap.

Bland det första som utvecklades av forskargruppen var en hemsida med titeln Makten över maten, på projektsidan under Skånes livsmedelsakademis hemsida. På hemsidan presenterades projektet och dess syfte. Projektsidan har också använts för att sprida information om konferenser och seminarier. Forskningsartiklar, resultat, metoder och användbara verktyg har också publicerats. Kicki Stridh har varit redaktör för projektets hemsida och underhållit informationsflödet. Under projektets gång har projekthemsidan på den ordinarie webbredaktionens initiativ flyttats nedåt i sidans hierarki och återfinns idag under fliken ”karriär och utveckling” på Skånes livsmedelsakademis hemsida (www.livsmedelsakademin.se/jobb-karriar).

Ett fokus blir två

Som påpekats ovan och med hänvisning till projektbeskrivningen, utformades projektet som ett utvecklingsprojekt med fokus på innovationsmiljöns ledningsstruktur. Genom att stödja Skånes livsmedelsakademi med kunskap och verktyg var strategin att vinna skalfördelar och nå flera aktörer i innovationssystemet snabbare. Det här är också ett uttryck för en jämställdhetsintegreringsmodell (SOU 2007:15) som innebär att jämställdhetsarbetet integreras i dagliga rutiner och i organisatorisk infrastruktur för att inte sidordnas som ett särskilt projekt (Pettersson, 2007). För att få en nulägesbeskrivning av var Skånes livsmedelsakademi befann sig ifråga om genus och jämställdhetsperspektiv genomfördes en textanalys (Hellspång & Ledin, 1997) utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv av det nyhetsbrev som Skånes livsmedelsakademi publicerade, samt en intervjuundersökning med styrelsen, om motivet till att söka medel för och lyfta fram arbetet med jämställdhetsfrågor i Skånes livsmedelsakademi.

Efter två workshops med ledningsgruppen för innovationsmiljön beslutades om en ny strategi för arbetet med Makten över maten. Forskargruppen fick tydliga instruktioner om att fokusera på innovationssystemet och inte lägga tonvikt på innovationsmiljön. Samtidigt var forskargruppen fortfarande övertygade om att det behövde utvecklas organisatoriskt stöd för medarbetarna på Skånes livsmedelsakademi. Denna övertygelse bottnade i den sammanställning över projekt som tidigare funnits publicerad på hemsidan och som varit aktuella för stöd från innovationsmiljön. I flera projekt var problemställningen sådan att ett genusperspektiv ytterligare hade kunna stärka dem. Den typ av infrastruktur som forskargruppen föreslog var t.ex. checklistor, utbildningar i genus och jämställdhet för projektledare i innovationsmiljön, riktlinjer och policys angående hur ett genus- och jämställdhetsperspektiv skulle implementeras.

Forskargruppen började ta kontakter med medlemmar och partners till innovationsmiljön och olika delprojekt skissades utöver de som redan planerats. För att inte tappa arbetet med innovationsmiljön och för att specificera hur processledarna för de olika områdena vid innovationsmiljön arbetade med olika initiativ genomförde forskargruppen Makten över maten strukturerade samtal med var och en av processledarna vid Skånes livsmedelsakademi utifrån processledarnas ansvarsområde för att på så sätt kartlägga hur innovationsprocesser som stöds av Skånes livsmedelsakademi initieras och drivs. Parallellt sökte forskargruppen sammanhang utanför innovationsmiljön där projektet kunde förankras och delstudier genomföras. Från att ha fokus riktat mot innovationsmiljön som plattform att nå ut till innovationssystemet med ett genusperspektiv, arbetade forskargruppen med att dels fortsätta diskussioner med ledningen för Skånes livsmedelsakademi, dels arrangera egna och delta i seminarier arrangerade av andra organisationer med relevans för livsmedelsbranschen.

De strukturerade samtalen med projektledarna vid Skånes livsmedelsakademi kom att ligga till grund för den modell som nedan beskrivs som inåtriktade och utåtriktade läroprocesser för genus och jämställda innovativa processer. De inåtriktade läroprocesserna är de aktiviteter som främst riktat sig mot medarbetare i Skånes livsmedelsakademi och externa representanter för ledningsgruppen. De utåtriktade läroprocesserna inbegriper de externa seminarier, kunskapsförmedlingsinsatser och genomförda projekt förlagda till t.ex. medlemsföretag.

Inåtriktade läroprocesser

Workshops

De två första frågeställningarna i projektbeskrivningen tog fasta på Skånes livsmedelsakademi som aktör i att främja ett genusperspektiv och jämställdhet i innovationer och aktiviteter: Vad innebär ett jämställdhetsperspektiv för Skånes livsmedelsakademi? Vilka nya områden för innovation och utveckling skulle kunna identifieras genom ett genusvetenskapligt perspektiv och praktiskt jämställdhetsarbete? Utgångspunkten var att betrakta genusvetenskap och ett målinriktat jämställdhetsperspektiv som ”konservöppnare” av hittills utforskade frågor som kunde stärka livsmedelsbranschen och därmed göra den dels attraktiv som arbetsgivare för de kompetenser som branschen eftersöker, dels konkurrenskraftig genom att öka antalet och kvaliteten på de innovationer som görs och som branschen behöver för att verka på en internationell och konkurrensutsatt marknad.

Genom Makten över maten skulle ett strukturerat och processinriktat arbete påbörjas för att lyfta in genuskompetens i innovationsmiljön. Härmed skulle olika och jämställdhetsverktyg erbjudas processledarna att använda sig av i bedömningar av olika aktiviteter sponsrade eller initierade av Skånes livsmedelsakademi, därmed skulle ”konservöppningen” underlättas. För att genomdriva den här typen av processtöd krävdes emellertid nära samverkan mellan forskargruppen och ledningsstrukturen vid innovationsmiljön och att en plattform för kunskapsdelning, dialog och utbyte upprättades. Två workshops hölls till vilka VD, projektledare, representanter för ledningsgruppen samt administrationen var inbjuden.

Workshop 1. Skånes livsmedelsakademi, genusvetenskap och jämställdhet, St. Gertrud, Malmö 15 april 2009, deltagare: ledningsgruppen Skånes livsmedelsakademi

Den första workshopen arrangerades av forskningsgruppen med syfte att presentera projektet, att få ta del av Skånes livsmedelsakademis medarbetares tankar och reflektioner inför projektet i allmänhet och genus och jämställdhet i synnerhet. Forskargruppen inledde med att beskriva dagen och förhoppningarna med mötet. Därefter presenterades ansatsen med projektet, vad det innebar att arbeta aktionsforskningsinriktat, behovet av dialog och kunskaps/erfarenhetsutbyte och att forskargruppen var ett verktyg att användas av innovationsmiljön för att påbörja ett arbete mot ökad medvetenhet om genus och jämställdhet. Det var ett viktigt möte där forskargruppens ambition var att lägga grunden för det samarbete som ett aktionsforskningsprojekt förutsätter. Det var explorativt till karaktären och syftade till att deltagarna fick reflektera över projektet, dess innehåll, färdriktning och metoder. Vid mötet framkom behov av internationella jämförelser och förslag på specifika projekt som forskargruppen borde ta sig an. Metaforen som framfördes av forskargruppen om att skapa infrastruktur, lägga spår och identifiera såväl hållplatser som slutdestination liksom tågvärd och passagerare motsades för ett alternativt, mer explorativt undersökande.

I de påföljande diskussionerna som tog sin utgångspunkt i Joan Ackers (1990) modell om hur genus konstrueras i organisationer och en berättelse (narrativ) om normer, underordning och synliggörande för att också börja diskutera normer i innovationsmiljön påpekades behovet av analyser av branschen. Kvinnors bristande delaktighet och engagemang i de aktiviteter som innovationsmiljön bjöd in till uppfattades som problematiskt. Det fanns önskemål om att få veta om situationen var likartad i andra

innovationssammanhang. Komparativa undersökningar efterfrågades gärna med exempel hämtade från internationella sammanhang.

Det framfördes också förslag på olika undersökningar som ledningsgruppen menade skulle vara intressant att få genomförda. Det handlade t.ex. om dagligvaruhandeln ur ett jämställdhetsperspektiv och nya företag inom servicenäringsen där exempel hämtades från förpackningsindustrin och utveckling av nischade företag, som t.ex. ”personal gifts”.

Forskargruppen för Makten över maten uppfattade processledarnas förhållningssätt till projektet snarast som en beställningsfunktion för att undersöka villkor och förhållanden inom en rad olika områden av intresse för Skånes livsmedelsakademi. Den målbeskrivning som forskargruppen hänvisade till i projektansökan om att fokusera ledningsstrukturer och organisationen vid innovationsmiljön upplevde däremot ledningsgruppen inte som ändamålsenlig att använda forskningsprojektets resurser till. Det visade sig alltså tidigt i projektet att ledningsgruppen för Skånes livsmedelsakademi hade en idé och uppfattning om vad Makten över maten primärt skulle arbeta med för frågor som inte stämde med forskargruppens idé med om vad projektet syftade till och som tog utgångspunkt i utlysningstexten och ambitionen i denna.

På frågan hur egna initierade aktiviteter samt projektförslag som kom från externa intressenter bedömdes utifrån genus och jämställdhetsperspektiv fanns inga entydiga svar. Det fanns inga riktlinjer för hur projektidéer bedömdes, ingen jämställdhetspolicy att utgå ifrån och ingen sammanställning över projektledare-, projektmedelsfördelning eller resultatredovisning utifrån kön. Ett resultat av workshopen blev att göra sammanställning över genomförda projekt där kön på projektledare framgick samt ekonomisk omslutning av projekten.

Styrelsens reflektioner över jämställdhetsinsatsen

Inför workshopen hade en intervju med styrelseledamöterna genomförts om bakgrunden till att aktivt börja arbeta med jämställdhetsperspektiv i Skånes livsmedelsakademi. Den slutsats som drogs av intervjuundersökningen var att jämställdhetsfrågan inte hade så hög prioritet även om det fanns ledamöter som såg fram emot ett särskilt projekt som fokuserade ämnet. Istället handlade det bl.a. om att vara politiskt korrekt och att det från anslagsgivare och genom den offentliga debatten förväntades att jämställdhetsperspektiv i något avseende skulle finnas med i verksamheten. Ett jämställdhetsperspektiv tryggade finansieringen och skapade legitimitet: ”Vinnova kräver det” och ”det ligger i tiden” var svar som gavs. I intervjuerna påpekades också att behovet av jämställdhet måste formuleras av medlemmar och partners till innovationsmiljön. Samtidigt fanns det en viss förhoppning om att upptäcka något nytt och att perspektivet skulle kunna bidra till att utveckla verksamheten. I intervjuerna betonades att kopplingen av olika aktiviteter som innovationsmiljön väljer att arbeta med måste uppfattas som viktigt för medlemmar och partners om det skulle vinna gehör. Det fanns i intervjuerna stöd för att kopplingarna fanns, men ännu fler upplevde kraven om jämställdhet som hämmande med argument som att ”jämställdhet är en generationsfråga” och ”för att få rätt kompetens i en styrelse så får man acceptera att branschen ser ut som den gör”, vilket ska förstås som att det är män som befinner sig på sådana positioner i företagen och att det också därmed är män som finns representerade i olika styrelser, Skånes livsmedelsakademi, inkluderad. Men det gavs också uttryck för att män passar bättre som entreprenörer än kvinnor:

”I nästa generation kommer det att vara annorlunda, tror jag, även om det finns ett jämställdhetsproblem att kvinnor faktiskt, utan vetenskaplig bas men erfarenhetsgrundat, är lite mindre intresserade av att ta ansvar för personal, ledande uppdrag eller den här typen. Man är inte lika karriärsugen.” (Styrelseledamot 4)

På frågan om jämställdhetsproblem i livsmedelsbranschen framkom kvinnors låga intresse för att starta företag:

”Det enda konkreta jämställdhetsproblem som jag ser i dom här branscherna är kvinnors obenägenhet att starta företag” (Styrelseledamot 1)

Nyhetsbrev från Skånes livsmedelsakademi

Vid workshopen presenterades också en analys av hur verksamheten vid Skånes livsmedelsakademi presenterades i det nyhetsbrev som följde med tidskriften Svenska livsmedel. Textanalysen följde Ackers (1990) fyra processer om hur genus kommer till uttryck. Genomgången av nyhetsbrevet visade på hur nyheter, personer och aktiviteter positionerades olika utifrån kön där män framställdes som forskare och industriledare och kvinnor som medarbetare, projektledare och doktorander.

Forskargruppen konstaterade i analysen av dagen att diskussionerna inte tagit fasta på projektbeskrivningens utgångspunkter och de frågeställningar som var formulerade i denna som tydligt knutit an till utlysningstexten för forskningsprogrammet. Målsättningen att påbörja en arena för dialog och kunskapsdelning var inte infriad. Det fanns en diskrepans mellan hur forskargruppen för Makten över maten uppfattade forskningsuppdraget och hur ledningsgruppen tolkade projektets ansats. Forskningsinriktningarna som föreslogs av processledarna vid Skånes livsmedelsakademi var av mer traditionell forskningskaraktär som innebar att forska om eller på olika förhållandena i innovationssystemet. Aktionsforskningsansatsen fanns det egentligen inga uppfattningar om bland processledarna så länge forskningsaktiviteterna genererade resultat tillbaka till innovationsmiljön i deras arbete till stöd för innovation och utveckling av branschen.

Workshop 2. Skånes livsmedelsakademi: metoder och verktyg för förändring. Restaurang Översten, Kronprinsens köpcentrum, Malmö, 27 augusti 2009

En andra workshop genomfördes knappt ett halvår efter den första. Om den första varit mer explorativ i ansatsen var denna mer process- och lärororienterad. Inför workshopen hade deltagarna i gruppen fått ut boken Skelett i garderoben (Enström och Jakobsson 2006) att läsa. Syftet var att deltagarna inför workshopen skulle reflektera över vad ett genusperspektiv och integrerat jämställdhetsperspektiv skulle innebära för Skånes livsmedelsakademi. Forskargruppen för Makten över maten tog åter upp frågan om organisatorisk infrastruktur som hjälpmedel för att underlätta arbetet med jämställdhetsintegrering av aktiviteter och stöd till innovationsprojekt. Exempel gavs på hur andra verksamheter arbetade, liksom exempel på checklistor och tillgängliga metoder för att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten. Generellt var processledarna positiva till att få stöd för att bedöma aktiviteter ur ett jämställdhetsperspektiv, men sammanhanget i workshopen präglades av

osäkerhet och frustration från både forskargruppen och ledningsgruppen i fråga om syftet med forskningsprojektet och dess tänkta resultat.

I anslutning till den gemensamma utvärderingen av workshopen framkom att arbetsformen var tidsödande som inte ryms i en innovationsmiljö som har stort fokus på att leverera resultat. Det framfördes också synpunkter på forskningsprojektets inriktning och på ledningsstrukturen för Skånes livsmedelsakademi som målgrupp för projektet. Ledningsgruppen framförde önskemål om att få kunskaper i en rad frågor och efterlyste forskningsinsatser som kunde leverera de resultat som efterfrågades. Forskargruppen svarade med att föreslå individuella samtal i nästa fas för att få bättre inblick i hur det dagliga arbetet bedrevs vid innovationsmiljön för att på så sätt identifiera verktyg som underlättar jämställdhetsanalyser och i enskilda dialoger med processledarna resonera hur ett integrerat genusperspektiv skulle låta sig åstadkommas.

De individuella samtalen bedömdes av processledarna vid Skånes livsmedelsakademi som möjliga att genomföra. Var och i ledningsgruppen bokades in för ett tre till fyra timmar långt ”utvecklingssamtal” och av åtta representanter genomfördes sex samtal. Genom att få access till alla medarbetarna vid Skånes livsmedelsakademi och externa ledamöter i ledningsgruppen fick forskargruppen god insikt i hur nätverk upprättas och upprätthålls i arbetet med att generera innovation.

”Utvecklingssamtal”

”Utvecklingssamtalen” genomfördes med sex personer i ledningsgruppen. Det gav forskargruppen god insikt i hur arbetet i de olika processerna som kännetecknar verksamheten är upplagt och vilka kunskaper, erfarenheter och hjälpmedel de olika medarbetarna hade och kände till samt efterfrågade. Samtalen strukturerades så att ledningsgruppsdeltagaren fick beskriva innovationsprocesserna i Skånes livsmedelsakademi. Dessa processer kännetecknas av att det både kommer initiativ utifrån och att det inleds som initiativ från processledarna i innovationsmiljön. Vad som är gemensamt för processerna är att alla idéer och förslag diskuteras och bedöms i en första fas av ledningsgruppen för Skånes livsmedelsakademi. När idéerna passerat ledningsgruppen är det den ansvariga projektledarens ansvar att förvalta och driva processen och skapa ett sammanhang i vilket förslaget kan utvecklas eller avvecklas.

När förfrågningar kommer utifrån, dvs. från partners, medlemmar eller andra intresserade, t.ex. entreprenörer handlar det om att värdera förfrågan och ibland slussa initiativet vidare till andra inom Skånes livsmedelsakademi, t.ex. entreprenörsrådet. När det är projektledaren själv som får en idé måste ett sammanhang skapas inom vilket idén kan diskuteras. I samtalen framkom att projektledarna har sina nätverk som de drar nytta av för att testa idéer och förslag på och ibland bjuder in för att arrangera ett gille. Det visade sig att det relativt ofta var ungefär samma människor som projektledarna tog kontakt med. Processledarna hänvisade till att nätverket också är en trygghet. Samtidigt insåg processledarna det självklara i att etablerade nätverk också kan bli hindrande strukturer för nya kontakter och kompetenser. I samtalen framkom behov och nödvändigheten av att försöka tänka utanför ”boxen”, men att det var svårt och att innovationsmiljön också kännetecknas av snabba processer och krav på resultat som inte självklart stödjer arbete med att identifiera nya deltagare till nätverken. En metod som lanserades i utvecklingssamtalen och vars målsättning var att systematiskt vidga nätverket var att till inbjudningar av nätverkspersoner uppmana dessa att ta med sig ytterligare

personer i sitt nätverk som inte tidigare varit med och också vinnlägga sig om att ta med personer av underrepresenterat kön.

I de samtal som genomfördes framkom också exempel på hur externa medlemmar i ledningsgruppen arbetar med jämställdhet ur ett kvalitetssäkringsperspektiv. Genom sin externa medverkan i ledningsgruppen gavs möjligheter till kunskapsdelning mellan de externa organisationerna och Skånes livsmedelsakademi. Idag finns information om vad personer som söker kontakt med entreprenörsrådet bör tänka på inför att vederbörande tar kontakt. Ett sådant arbete kan utvecklas till ett strukturerat förhållningssätt kring hur utlysningar av olika resurser och lediga tjänster presenteras på ett inkluderande sätt på hemsidan för innovationsmiljön.

Vad beträffar Skånes livsmedels hemsida resulterade utvecklingssamtalen i ökad medvetenhet om hur innovationsmiljön presenterar sig själv, på vilka grunder illustrationer till hemsidan väljs ut och hur en genusmedveten illustrationsportfölj kan börja organiseras för att på så sätt också illustrera verksamheten utifrån genus. Dessa diskussioner förde också över till resonemang om urvalet av ledamöter till olika grupper, bl.a. entreprenörsrådet som kort tid efter utvecklingssamtalen ombildades.

Strävan mot ett pågående samtal

Under hela projektperioden har forskargruppen efterfrågat tillträde till ledningsstrukturen för Skånes livsmedelsakademi för att både återrapportera och få återkoppling på det infrastrukturarbete som forskargruppen påbörjat. Mot bakgrund av att Skånes livsmedelsakademi är en nätverks- och projektorganisation med endast VD som tillsvidareanställd personal har det varit svårt att organisera det nära samarbete som projektansökan formulerade och som projektet skulle vila på. Kommunikationen mellan forskargruppen och innovationsmiljön har skett via projektledaren som återkopplat till såväl forskargruppen som ledningen för Skånes livsmedelsakademi om aktiviteter, resultat och effekter.

Utåtriktade läroprocesser

De som beskrivs som utåtriktade läroprocesser i Makten över maten är de aktiviteter som tagit sikte på medlemmar och partners till Skånes livsmedelsakademi. Det rör sig om såväl företag, som offentliga organisationer och lärosäten. Forskargruppens närmande av medlemsföretag och organisationer samt partners i innovationssystemet kringgärdades av olika ställningstaganden. Forskargruppen förväntades relativt självständigt genomföra delstudier i innovationssystemet. Samtidigt var forskargruppen beroende av att få tillträde. Processledaren för Makten över maten har haft en central roll som dörröppnare för att komma i kontakt med företa och organisationer. De namngivna medlemmarna och partnerföretagen till Skånes livsmedelsakademi har varit en naturlig målgrupp för Makten över maten. Men i arbetet med att nå ut med aktiviteter har också andra intressenter identifierats som inte tidigare varit definierade som aktörer för innovationsmiljön. Att så skett beror bland annat på att Makten över maten också hade en ambition att ha ett underifrån perspektiv och därmed bredda intressentbasen för Skånes livsmedelsakademi. Nedan presenteras olika aktiviteter och initiativ som tagits i arbetet med att sprida information och genomföra projekt.

Kartläggning av innovationssystemet utifrån jämställdhetsperspektiv

Kort tid efter att den första workshopen genomförts med ledningsgruppen för Skånes livsmedelsakademi genomfördes en webbenkätundersökning som riktade sig till medlemsföretagen. Enkäten besvarades av hälften av dåvarande antalet medlemmar (10 st.). Enkäten besvarades av relativt stora företag med fler än 250 anställda. I undersökningen underströks det som framkommit vid genusgillet i samband med förstudien om könssammansättningen i företagens ledningsstrukturer och den manliga dominansen i företagens styrelse. Den viktigaste frågan för företagen handlade om att rekrytera chefer och till viss del produktionspersonal, men riktade rekryteringar var inte aktuellt. Jämställdhetsfrågor upplevdes inte som ett prioriterat område, och några särskilda jämställdhetsinsatser skulle inte komma att genomföras det närmaste året. Företagen ansåg dock att det fanns en koppling mellan det jämställdhetsarbete som genomförs och att det var betydelsefullt att framstå som en attraktiv arbetsgivare. Det motsägelsefulla uppstår i relationen mellan att frågan inte är prioriterad eller att inga särskilda satsningar ska göras, samtidigt som flera i svaren angav att jämställdhet ansågs ha betydelse för framtiden när det gäller branschens utveckling. Få uppgav sig vara intresserade av att bli kontaktade för att få ett möte med forskargruppen för att komma vidare med sitt jämställdhet.

Två företag bokade in möte med forskargruppen. Mötena ägde rum med personalchefsfunktionen och två av forskargruppens medlemmar, en forskare och en konsult. Samtalen kom att handla om arbetsgivarperspektivet på jämställdhet. Den fråga som låg i projektets fokus, dvs. hur genus och jämställdhet kan vara en möjlighet till att produktutveckling och innovation äger dock inte personalfunktionen. Av samtalen mellan företagen och forskargruppen har betydelsen av arbetsvillkor för framför allt kvinnor på mellancheferfunktioner lyfts fram som ett område där industrin behöver bli bättre. Ett annat behov som uppmärksammades i detta sammanhang var betydelsen av mentorskap mellan äldre och mer erfarna chefer och yngre chefer, inte minst med fokus på kvinnliga mellanchefer för att stimulera dem att gå vidare i sin chefskarriär. Genus och jämställdhet är frågor för personalenheterna, vilket också bekräftas i de diskussioner som förs inom ramen för det HR-nätverk som etablerats vid Skånes livsmedelsakademi.

I samtalen med personalenheten undersöktes också hur företaget såg på framtida rekryteringar och vilka kompetenser som företagen efterfrågade. Vad som är symptomatiskt är att kvinnor dominerar på högskoleutbildningar med livsmedelsinriktning (HSV 2010), men den kompetens som företagen efterfrågade var framför allt industriella ekonomer som arbetsgivarna anser har både management- och industriella processkunskaper. På en direkt fråga om behovet av utbildade civilingenjörer med inriktning mot livsmedelsteknik gavs inga entydiga svar. Behovet upplevdes som stort när det gäller rekrytering av framtida chefer och där menade företrädare för industrin att livsmedelsbranschen har ett omfattande arbete framför sig att framställa sig som en modern och attraktiv arbetsgivare, en insats som bl.a. handlar om synen på medarbetare.

Kartläggning av innovationssystemet "från jord till bord" – Svart på vitt

I diskussionen med klustrets nyckelpersoner tog dessa ofta upp egna exempel på bristande jämställdhet i näringen: att det är män som styr i livsmedelsföretagen och att kvinnor arbetar i produktionen, att utvecklingen av lantbruk med bed & breakfast/bo på lantgård ofta drivs av kvinnor, etc. Denna förförståelse kopplade forskargruppen till arbetet med systemaktörer genom att göra en

kartläggning och analys av livsmedelsnäringen utifrån ett genusperspektiv. Forskargruppen ville visa siffror och statistik. Stämde den intuitiva kunskapen med verkligheten? Fanns det fler intressanta samband? Genom Makten över maten, ville vi utifrån dessa sammanställningar visa på områden intressanta att utveckla ur ett innovationsperspektiv. På samma gång demonstrerades en systematisk metod för jämställdhetsintegrering som forskargruppen haft som tema vid den andra workshopen med ledningsgruppen.

För att få en överblick över hela innovationssystemet och vad som kännetecknade den bransch som Skånes livsmedelsakademi är en innovationsmotor för, alltså var det angeläget att få en sammanställning av statistiska uppgifter. Eftersom innovationsmiljöns ansats är från jord till bord, bestämde sig forskargruppen för att göra en sammanställning av befintliga uppgifter utifrån 4R-metoden¹ (SOU 2007:15). Kartläggningen Svart på vitt (Skånes livsmedelsakademi 2010-10-01) bygger på tillgänglig offentlig statistik och beskriver villkoren ur ett genusperspektiv inom produktions- och konsumentledet, inom dagligvaruhandeln, inom forskning och politik. Även om vissa av de statistiska uppgifterna är föråldrade, vilket bl.a. beror på eftersläpning i de statistiska sammanställningar som använts, visar de på en bransch som är könssegregerad såväl horisontellt som vertikalt. Kvinnor och män arbetar inte med samma saker, de finns inte inom samma områden, de tjänar olika mycket och de har olika mycket makt och inflytande när det gäller arbete och politik i fältet samt att policydokument inte tydligt synliggör tillväxtpotentialen inom livsmedelsbranschen och inte skriver fram betydelsen av jämställda villkor i innovationssammanhang.

Vi försökte genomföra ytterligare en sammanställning för att försöka svara på frågan vart studenterna tar vägen efter sin examen. Det visade sig vara svårt att få en överblick över utbildningsval och karriärvägar efter examen. Anledningen är enligt Högskoleverket att antagningen till och uppföljningar av utbildningar idag sker lokalt och att det inte finns någon central översikt. Det sker inte heller någon uppföljning av vart studenterna tar vägen efter examen.² För en innovationsmiljö kan det vara av intresse att det finns sammanställningar för att kunna genomföra sk. trendspaningar. För dessa är det angeläget att ha kunskaper om hur stor andel av studenterna som väljer en specifik utbildningsinriktning och examineras inom denna. Mot bakgrund av att de studier som använts i sammanställningen Svart på vitt, är till viss del relativt gamla, finns behov av att genomföra undersökningar som tar fasta på t.ex. arbetsvillkor inom olika delar av livsmedelssektorn, jämställdhet inom de gröna näringarna, policyutformning och prioritering av statliga investeringar, en sammanhållen statistik över universitetsutbildningar fördelade på inriktningar och som är könsuppdelad, mm.

Inte minst när det gäller regionala och nationella handlingsplaner och policys väcks frågor om livsmedelsbranschens osynlighet samtidigt som det sysselsätter en stor andel människor och att det görs intressanta forskningsarbeten inom gränssnittet livsmedel/medicin. Det sistnämnda uppmärksammas, men det väcker å andra sidan frågor om definitionsproblematiken kring ”innovation” som genusvetenskaplig forskning påpekat. Tonvikten på högteknologisk forskning och utveckling av produkter och tjänster borde ifrågasättas för att också rikta sökljuset på andra typer av initiativ som inte primärt handlar om högteknologisk utveckling. Det kräver andra utgångspunkter än teknik- och innovationscentra som universitetens ”science parks”. Det finns en konkurrenssituation inbyggd i

¹ 4R är en utveckling av Gertrud Åströms 3R-metod, som innebär en systematisk kartläggning utifrån kön när det gäller Representation, Resurser, Realia och Resultat. Dvs.: hur ser könsfördelningen ut? Vilka resurser tillfaller kvinnor respektive män? Varför fördelar sig kön och resurser som de gör? Och slutligen vad krävs för att skapa förändring, dvs. hur utformas handlingsplaner och skrivs nya mål och åtgärder som bättre svarar mot ett jämställt samhälle?

² Samtal med Aija Sarduski vid Högskoleverket 2010-03-18.

innovationsdiskursen som t.ex. Malin Lindberg påpekat, om vilket perspektiv som ges företräde och hur utveckling, innovation, kompetens definieras.

Genusmart innovation

Som ett resultat av att Johan Rydstedt lämnade projektgruppen frigjordes medel för att göra en riktad delstudie som fokuserar hur genusmedvetenhet kan utgöra en potential i produktionen av varor och tjänster inom livsmedelsbranschen. I kontakter med konsultföretaget Sustaina AB och konsulten Anna Haraldson Jensen utformades en insats som syftade till att beskriva innovationsprocessen utifrån en systemteoretisk ansats. Motivet till denna ansats var att sätta in kunskap om genusvetenskap och jämställdhetsarbete i ett sammanhang som omfattar såväl jämställdhet i ett organisatoriskt perspektiv såväl som ett produktionsperspektiv där kunskap och medvetenhet förutsätt genomsyra verksamheten. Genusmedvetenhet och jämställdhet bildade referenspunkter för att kartlägga tre innovationsprocesser: framtagandet av en produkt i ett företag, utvecklingen av bättre måltider för äldre i kommunal äldreomsorg, samt utveckling av projekt inom högskolan. Urvalet av dessa tre processer motsvarade trippel helixstrukturen.

Metoden bygger på att intervjuer genomförs med personer som känner till och arbetar i processen och kan beskriva dem på ett initierat sätt. Ur intervjuerna utvecklades en principmodell som beskriver processuella flöden och ringar in centrala aktiviteter där genusmedvetenhet i detta fall skulle kunna ha betydelse för verksamheten. Grundmodellen Casual Loop Diagram (CLD) (Haraldson 2004) och är både en modell och en process. Fokus ligger på att skapa överbyggande förståelse mellan olika discipliner, erfarenheter, kompetenser etc. för att undersöka vilka kunskaper som kan bidra till utveckling var i processen?

Analysen bygger på följande steg:

- Problemformulering: syfte, avgränsningar (systemavgränsningar)
- Intressentanalys: vilka är intressenterna som ingår? Potentiella variabler?
- Utkast av CLD: Hur interagerar intressenterna inom systemets gränser?
- Presentera och diskutera utkast
- Revidera utkast
- Presentera och diskutera utkast
- Revidera till dess att man helt kan argumentera för alla variabler i modellen

De modeller som utvecklades i delprojektet visar betydelsen av att formulera policys om genus och jämställdhet som går utöver arbetsgivarperspektivet och lagstiftning vilket i sammanhanget kan benämnas som hygienivå. Istället behövs genus introduceras som en resurs för verksamhetsutveckling. Policyimplementering är därmed central liksom att genus och jämställdhet utvecklas från att handla om att leva upp till lagstiftning utifrån ett arbetsgivarperspektiv till att använda kunskaperna för att ställa nya frågor och utvärdera produktionsprocesser och produkt- och tjänsteutveckling. Det innebär att genus och jämställdhetsfrågor måste fortsätta att vara en fråga för stabsfunktioner men att också bli en angelägenhet för framåtsyftande processer i produktionen som också tar in kunskapsinnehåll som t.ex. genusvetenskap och jämställdhetsperspektiv som verktyg för att utveckla och stärka innovationsprocesserna. Det handlar därmed om att ställa frågor om vem och vilka som är involverade i olika delar av innovationsprocesser, normativa uppfattningar om kompetens

och förmåga, vad som är innovation och målgrupp, samt att ha förmåga och intresse av att bryta till synes självklara och upparbetade rutiner.

Modellerna som utvecklas är till karaktären konceptuella och materialet som delstudien resulterade i ska i första hand användas som underlag i processledd verksamhetsutveckling där Skånes livsmedelsakademi sågs som huvudmottagare. Modellen presenterades vid konferensen Quality, Growth and Sustainability - Do they Mix? 25 - 26 november 2010, vid Linköpings universitet på workshopen om metoder och modeller för hållbart jämställdhetsarbete och ingår i konferensrapporten med samma titel som konferensen (Linköping 2010). Det finns också en rapport med rubriken Genussmart metod (Haraldson Jensen, Stridh & Scholten 2012) som beskriver arbetet och delprojektet.

Mot bakgrund av att inga av de företag vi kommit i kontakt med eller de aktiviteter som Skånes livsmedelsakademi drivit under Makten över matens genomförande har anammade detta synsätt på genus och jämställdhet går det att konstatera att det finns stora potentialer för Skånes livsmedelsakademi att stötta medlemsföretagen och de aktiviteter som kommer till stånd genom innovationsmiljöns försorg att utveckla detta område. Här finns ett kunskapsfält att utveckla.

Kvinnor och karriären i livsmedelsbranschen

En av de frågeställningar som funnits tydligt definierad från början av projektet var varför kvinnor inte i högre utsträckning deltar i Skånes livsmedelsakademis aktiviteter. Frågeställningen är högst relevant mot bakgrund av jämställdhetspolitikens ambitioner att resurser ska tillfalla kvinnor och män på ett jämlikt vis för att därmed främja jämställdheten mellan könen. Frågeställningen är också relevant mot bakgrund av att teknikområdet och innovationsforskning tidigare haft starka kopplingar till manlighet och maskulinitet (Blake & Hanson 2005, Cockburn & Omrod 1993, Lindberg 2010, Nyberg 2009) liksom företagande och entreprenörskap (Holmquist & Sundin 2002, Pettersson 2002). I diskussioner inom forskargruppen och med stöd av projektledaren utformades en delstudie som tog fasta på karriärutveckling utifrån ett tidsgeografiskt perspektiv (Hägerstrand 1985) som innebär att tid och rum skapar villkor som kan beskrivas i termer av olika typer av restriktioner och som påverkar utfallet av de val som står till buds för individen. Med hjälp av tidsgeografi går det också att undersöka effekter av sk. oplanerade (unintended consequences) (se Giddens 1983) eller skugg effekter. Exempel på en sådan skugg effekt som framkom i intervjun med en av de intervjuade VD:arna var en av hennes tidigare chefer och dennes språkförbistringar. Själva var hon då relativt nyutexaminerad ingenjör men utöver hennes kompetens som civilingenjör behärskade hon företagets nya koncernspråk vilket därmed gav henne möjlighet till högre positioner och inflytande och förde henne uppåt i företagsstrukturen.

Av de intervjuade kvinnorna verksamma i industrin framhöll de sin unikheter att oftast vara den enda kvinnan i ledningsgruppen (jmf. Kanter 1988). Få av de intervjuade anser att det varit något problem, men de bekräftar samtidigt bilden av livsmedelsbranschen som bärare av traditionella strukturer när det gäller synen på och inställning till kvinnor och män. I intervjuerna framkom att det finns normer att förhålla sig till på de högsta positionerna som att läsa "rätt" tidningar som t.ex. Financial Times, köra "rätt" bil, ha stöttning i det obetalda hemarbetet, att tala maktens språk och förstå ekonomiska processer:

”när man ska ta plats vid makten då ska man drillas i liksom, man ska vara medveten om maktspråkets språk, så att säga, hur det funkar, man ska kunna kolla en balansräkning, man ska liksom förstå sig på hur kapitalbildning sker i samhället och man ska förstå hur finansieringssystemen ser ut, sådana grejer”. (VD 1)

Det framkommer också att flera av de intervjuade kvinnorna, både forskare och inom industrin haft vad Husu i Högskoleverkets rapport Dold könsdiskriminering på akademiska arenor (2005) beskriver som reservutgångar att ta sin tillflykt genom när de upplevt att motståndet mot dem som chefer och ledare blivit för stort. En kvinna beskriver detaljerat hur omorganisationer resulterade i att hon tappade inflytande i verksamheten och underkvalificerade arbetsuppgifter. När detta påpekades bemöttes hennes krav på att bli bemött som en kompetent medarbetare och inte som en liten flicka man klappar på huvudet med sexistiska anspelningar. När karriären ställts på sin spets, är det lika många kvinnor som valt att gå vidare som att välja andra vägar. Skillnaden var att av de intervjuade som valde karriären tog den intervjuade kvinnans partner aktivt ställning för att hon skulle gå vidare i sin karriär medan i det fall där den intervjuade kvinnan valde att kliva av, fanns familjeskäl framför allt på partners sida

”att hade jag valt det här utlandsalternativet så hade det blivit stora konsekvenser för vår familj så klart och så, det hade det ju och det är inte alls säkert att det hade gått att flytta, det är troligt att om det hade dragits till sin spets så hade det inte alls gått att flytta honom förmodligen hade det inte gjort det” (VD 1)

Skånes livsmedelsakademi har varit medfinansier till ett forskningsprogram om livsmedel och livsmedel som hälsoförebyggande. Programmet som var flerdisciplinärt initierades i samverkan mellan LTH och medicinska fakulteten och i dialog med Skånes livsmedelsakademi. Genom externa bedömningar och granskningar av frågeställningar erbjöds nio doktorander anställningar inom forskningsprogrammet som kom att kallas Functional Food, Funcfood. Rekryteringsprocessen av doktorander var enligt koordinatörn rigorös och när slutligen alla tjänster var tillsatta hade de tillsatts med enbart kvinnor. I den internationella utvärdering som genomfördes fick programmet anmärkningar på att det endast var kvinnor involverade i forskningsprogrammet. I en akademisk miljö finns en misstänksamhet mot resonemang om kön, jämställdhet och karriär (Eduards, 2007). Det meritokratiska systemet inom akademien innebär att det är formella meriter som avgör vem som bedöms kompetent och vems som anställs och i samtalen med programledningen framhölls de nio doktorandernas olikhet.

Forskargruppen för Makten över maten kontaktade programledningen för Funcfood för en dialog om en forskningscirkel med doktoranderna och om deras erfarenheter av programmet, samverkan med industrin och sina förhoppningar och planer inför framtiden. Kontakterna med programledningen var mycket positiv. Däremot befann sig många av doktoranderna i slutfasen av sitt avhandlingsskrivande vilket innebar att de hade avslutande experiment och intensiv rapportering. Mot bakgrund av att flera också arbetade med djurförsök konstaterade programledningen att det var svårt att hitta tillfällen som passade en tillräckligt stor grupp. Istället för att genomföra forskningscirkeln gjordes två semistrukturerade intervjuer som syftade till att undersöka informanternas inställningar till de teman som cirkeln skulle behandla. Doktoranderna var mycket nöjda med sin utbildning och programmets genomförande. De konstaterade att alla inte fullföljt sin forskarutbildning och att det tvärvetenskapliga upplägget på programmet varit spännande och samtidigt svårt eftersom det ställde andra krav på förståelse i mötet med andra ämnesdiscipliner.

De två nyblivna doktorerna var vid intervjutillfället anställda på korttidsbasis på universitetet. De arbetade båda i projekt som berörde deras avhandlingsarbete men osäkerheten kring anställningsförhållandena på universitetet gjorde dem tveksamma till om det var en akademisk karriär som väntade och svårigheterna med att få en anställning fungerade till viss del som en push-faktor. Den ena kvinnan var trots detta övertygad om att det var just forskning inom akademien hon ville fortsätta med. Hon beskrev i tydliga ordalag hur hon såg fram emot att få leda projekt, forskargrupper och på sikt doktorander. Den andra kvinnan menade att hon skulle komma att söka sig till industrin. Precis som inom akademien är arbetet i industrin upplagt som projekt, men det som skiljer industrin från akademien är att det är någon annan som har skaffat fram pengarna som skulle försörja henne. Det skrämde henne att tvingas bli entreprenör och företagare genom att behöva söka extern forskningsfinansiering för sin lön. Samtidigt efterfrågar politiken fler innovationer och att forskningsresultat bättre tas tillvara för att starta nya kunskapsstarka företag. På en direkt fråga om hur de såg på att starta företag, gavs följande svar:

”du menar att man skulle starta upp något själv? Alltså jag tror att det är förenat med ganska mycket svårigheter faktiskt, alltså det beror nog på vad det är för område man, visst det går ju, det går ju säkerligen men man får ju slåss med dom som redan är etablerade och då kan jag tycka att då är det bättre att jag arbetar tillsammans med dom som redan är igång.” (Nydisputerad forskare)

Betydelsen av en innovationsmiljö är positiv i det att den bidragit till finansieringen av forskarutbildningen så att anställningsvillkoren varit goda. Skånes livsmedelsakademi har också utlyst stipendier som doktoranderna har kunnat söka. I den nuvarande situationen de befinner sig i ser de ingen självklar koppling till innovationsmiljön. De är involverade i projekt i vilka företag också ingår och kanske, resonerar de, är det företagen som har en mer naturlig koppling till en innovationsmiljö än de personligen? Så resoneras också inom programledningen för funcfood. Samarbetet med de olika aktörerna kring forskarprogrammet har varit god, men i dagsläget deltar inte någon från institutionen i något strukturerat samarbete.

”just nu har vi ju inte jättemycket kontakt, vi hade ju lite kontakt inför det här seminariet som vi ska ha, VD:n är ju aktiv där, annars tycker jag inte att, [det är] synd att säga att vi inte har någon glädje, det har vi säkert men, vi har inte mycket kontakt, faktiskt inte”(programledning Funcfood)

Inom forskningsmiljöer där universitet och industri samverkar finns en rad avtal som reglerar rättigheter och ägande till resultaten som forskningen genererar. Men alla resultat är inte industrin intresserade av.

”... vi har väl pratat om att när det kommer ett resultat som kanske som skulle kunna utvecklas inom innovation i gränsland t.ex. så ska vi ta det dit och vi har haft ett projekt nu ... som har varit ovanligt lyckat så tillvida [att det är] väldigt få som har hoppat av, [som] verkar väldigt nöjda, så vi har tänkt att följa upp det på nått sätt och då har vi vänt oss till Skånes livsmedelsakademi och det kan nog bli ett projekt och det är väl mer sådana projekt som vi känner att när vi har något som vi tror skulle passa där så tänker vi oss att vi vänder oss dit”(programledning Funcfood)

En gruppintervju genomfördes också en med ett antal studenter från den student advisory board som finns kopplad till Skånes livsmedelsakademi. Studentgruppen fungerar som en temperaturmätare för innovationsmiljön, en direktkontakt med studenterna. Studenterna får också arbeta vid mässor och utställningar för att informera om livsmedelstekniska utbildningar, livsmedelsbranschen för att på så sätt attrahera fler studenter. Från att ha varit en grupp som helt domineras av kvinnor som läste

livsmedelsinriktade utbildningar på högskolan är det idag en könsblandad grupp och med en betydligt bredare utbildningsprofil. I gruppintervjun, när de redogör för studentmässor de deltagit i, visar det sig att det nästan blivit en intern tävling bland studenterna i gruppen att kunna knyta vad som i första påseende kan tyckas vara utbildningar som inte alls har med branschen att göra till livsmedelsindustrin:

*”det var en brandingenjör jag sa, det behövs definitivt för allt bakas ju och värms och det måste vara jättemycket, så det känns som att det borde ju vara mer naturligt att fler jobbade med livsmedel”
(Student 3)*

Studentgruppen resonerade om vad de upplevde som den totala kvinnodominansen på utbildningarna inom livsmedelsteknik och bioteknik. De menade också att kopplingen till näringslivet och industrin var svag. De hade svårt att se vad de skulle komma att arbeta med i framtiden utöver produktutveckling. De klagade också över mötet med de industrier de haft liksom företagsrepresentanter på mässor. De är lågutbildade och har arbetat sig upp internt och har inte alls samma bakgrund som vi har, menade en av studenterna i gruppen. Övriga höll med. På mässorna är det personalenheten som är ute och berättar om företagen, inte produktutvecklare eller processledare som vi kanske skulle tycka vore intressanta att möta.

”vi har ju haft lite studiebesök och så i alla fall i livsmedelsinriktningen men där är det ju tråkigt också för där får man ju ofta, jag kommer ihåg när vi var på Ica t.ex. då fick, han hade börjat på lagret liksom och jobbat sig upp, alltså det är ofta den, man träffar sällan någon med samma utbildning liksom ... en annan sak att det kanske är lite det den här kompetenshöjningen som vi pratat om att livsmedelsbranschen är ganska lågutbildad, att det är just det att det är gamla kockar som sitter där och egentligen hade det behövts folk som verkligen kan innovera...” (student 1)

Här blev kontrasterna till andra högskoleutbildningar stor. Ekonomerna har ständiga möten med företrädare från näringslivet och många studenter får förfrågningar om anställningar innan de ens är färdiga med sin utbildning. Det arrangeras frukostmöten och jobbmässor, enligt en av studenterna. Det här kände ingen av studenterna från livsmedelsprogrammet igen. Istället beskrev de hur de upplevde sig som en grupp studenter som hamnat på livsmedelstekniska utbildningar för att de inte klarade av utbildningarna på de andra tekniska inriktningarna, även om det inte gällde dem själva. Studentgruppen som deltog i gruppsamtalet var tvärt emot övertygade om att de valt rätt utbildning och beskrev tydliga målbilder varför de ville arbeta med livsmedelsbranschen, det var något som berör varje människa, varje dag, det sker ständiga innovationer, även om de hade svårt att ge konkreta exempel på något och det handlar om hälsa och välbefinnande.

Studenten korrigerade sig själv när det blev tal om kursutbudet på utbildningen:

”jag har haft den [förpackningskursen], den var jättebra, man skulle göra en förpackning, det var olika företag som satt med så fick man liksom prata med företaget på riktigt, inte bara så här, att så här ser fabriken ut utan verkligen vad behöver vi? vad kan vi göra åt er? Det kändes nästan som på riktigt” (student 1)

Studenterna hade positiva upplevelser av att få ingå i en innovationsmiljö och träffa olika representanter för verksamheten. Mötet med VD:n för Skånes livsmedelsakademi hade gjort intryck på flera av deltagarna:

”då berättade hon lite om glastaket och så här, hon som kvinna och karriären alltså det var mycket om hur hon hade gjort, inte jättemycket om hennes roll i akademien, hon berättade ju i och för sig om akademien det gjorde hon, men det roligaste var om vägen hit”(student 1)

På ekonomiutbildningarna förekommer det kurser och föreläsningar på tema genus och jämställdhet men inte på de tekniska utbildningarna. Studenterna reagerade över detta i samband med berättelsen om sin karriär som Skånes livsmedelsakademis VD förmedlat till studenterna. I samband med diskussionen om glastak och vikten av att arbeta hårt men samtidigt vårda sig själv brast en av studenterna ut i en anekdot om möte med representanter för det VD-nätverk som också är kopplat till Skånes livsmedelsakademi. Flitiga studenter i advisory board belönas med att få följa med på studiebesök och träffa olika centrala aktörer genom Skånes livsmedelsakademis försorg. Ett sådant belöningmöte var en träff med VD-nätverket. Två av studenterna hade fått följa med, båda kvinnor. I småpratet med en av VD:arna ställs frågan: och var har ni killarna då?

”var är killarna, var det någon som sa, då kunde man ju fråga samma sak till dom, var är tjejerna? Men dom tyckte det var för få killar i advisory board”(student 2)

Bilden bekräftas av en av studenterna som när han kom till advisory board möttes av en kvinnodominerad grupp:

”då var det så här vi kanske ska få med fler killar liksom...”(Student 3)

Rapporten som ännu inte är publicerad visar på behov att redan under grundutbildningen öka kontaktytan mellan studenterna och företag. Jämförelser görs bl.a. med ekonomihögskolan och det framkommer stora skillnader i hur utbildningarna och näringslivet interagerar för att skapa intresse och kontaktytor för såväl utbildningarna som arbetslivet efter studierna. I samtalen mellan studenterna visade det sig att det finns uppfattningar att de som väljer och kommer in på livsmedelstekniska program inte har lika hög status som andra ingenjörutbildningar och inte efterfrågas på samma sätt på arbetsmarknaden. I samtal med coacher vid Lunds tekniska högskola bekräftas också den bild som de kvinnliga studenterna beskriver ifråga om den generella synen på kvinnor och mäns möjligheter. Männen är mer synliggjorda, tar mer plats, har större självförtroende och upplevs ha andra förväntningar på sig från lärare och näringslivskontakter. Kvinnorna beskriver större osäkerhet inför steget ut på arbetsmarknaden, och de vi samtalade med har inga ambitioner eller redovisar inget intresse att starta företag, vare sig de är grundstudenter eller nydisputerade.

Kvinnorna i både näringslivet och inom forskningen har erfarenheter av diskriminerande situationer. De har också som kompetenta och välutbildade ingenjörer och ekonomer använts som ”bräckjärn” att ibland omforma vad de beskriver som en stelbent och traditionell företagskultur för att utveckla verksamheter de varit engagerade i. De påpekar också att de ofta får frågan om hur det är att vara kvinna i mansdominerad verksamhet och att de som kvinnor ska ha svar på frågor om hur det ska bli mer jämställt i branschen. De är präglade av att under många år befunnit sig i sammanhang som kännetecknas av traditionella ledningsstrukturer och det finns inte mycket utrymme att göra större förändringar. Genom sin position kan de göra skillnad genom att som kvinnor visa att det är möjligt att nå höga funktioner men spelreglerna för näringslivet som domineras av män och traditionella värderingar ifråga om kön och karriär lämnar inte mycket alternativ. De har haft strategier för att lyckas och bakdörrar att använda om deras satsningar på karriären inte hade fungerat. De beskriver också att de haft stöd i seniora manliga chefer för att komma vidare i karriären. Det privata näringslivet har också visat sig så tufft att forskarkarriären trots sämre ekonomiska villkor och större

osäkerhet ifråga om anställningstrygghet uppfattats som eftertraktad. Inom akademien menar intervjupersonerna handlar det till stor del om egna prestationer, det ger en känsla av kontroll och innebär att slippa utsättas för jargong och attityder som upplevs som kränkande och omoderna.

De nyblivna doktorerna upplever sin position bäst som beskriver doktorandperioden som utmanande och tillfredsställande ur såväl intellektuell stimulans som arbetsmiljö. Genom att ha varit finansierade under i stort sett hela forskarutbildningen menar de att de haft en fördel mot andra som inte forskar inom ett finansierat program. Detta har bidragit till trygghet och stabilitet så att doktoranderna helhjärtat kunnat ägna sig åt sin forskning.

Doktorandernas erfarenheter från näringslivet har varit positiva trots de synpunkter som framkommit i intervjuerna med andra kvinnor. Det som är svårt i samarbete med företag menar båda handlar om patent- och upphovsrätten samt att det finns ett annat krav på resultat inom näringslivet jämfört med forskningen inom universitet och högskolor. De uppfattar också att de genom samarbetet med företag befinner sig mitt i innovationsarbete, även om forskning i sig inte generellt räknas till innovationsarbete. Två seminarier kring kvinnors karriär i livsmedelsbranschen har genomförts. Ett öppet i Skånes livsmedelsakademis regi juni 2011. Seminariet lockade deltagare från SLU, LTH, LRF och Skånes livsmedelsakademi. Hösten 2011 genomfördes ett forskarseminarium på texten som utarbetats med professor Mats Greiff vid Malmö högskola som opponent. Deltagare vid detta seminarium var forskare från Högskolan i Halmstad och SLU. Ytterligare ett seminarium har hållits inom ramen för CTA där fil.dr. Frida Wiklund var diskutant.

Karriärtemat lockade också två studenter vid Arbetsvetenskap på Malmö högskola att skriva sin examensuppsats som hur traineerna som deltog i Skånes livsmedelsakademis traineeprogram uppfattade sin framtida roll som chefer. Uppsatsen Traineer på grönbete (Hedlund & Jönsson 2011) tog sin utgångspunkt i de synpunkter som framförts i förstudien till Makten över maten där näringslivet självt beskrivit en traditionell syn på kön och förväntningar på kvinnor och män inom branschen. I uppsatsen undersöktes vilka föreställningar och förväntningar finns på chefskapet i skånsk livsmedelsindustri genom intervjuer med HR-chefer, hur kommer branschens traditionella genusstruktur kommer till uttryck och vilka konsekvenser det kan leda till, samt om traineeprogrammet kan vara en möjlighet till förändring? Den huvudsakliga slutsatsen som presenteras i uppsatsen är: ”Vi anser att det blir ett bekymmer om traineerna som är branschens blivande chefer inte uppmärksammar jämställdhet. Konsekvensen som hänvisar tillbaka till vår andra frågeställning blir att livsmedelsbranschen inte uppmärksammar jämställdhetsfrågan och att de ”cementerade” föreställningarna lever vidare. Därför ligger det på blivande chefsers ansvar att bedriva förändringsarbete som jämställdhet” (Hedlund & Jönsson, 2011:48).

Innovationer i vardagen – det viktigaste rummet

En av de utåtriktade aktiviteterna som genomfördes inom ramen för Makten över maten var ett samarbete med processledaren för offentliga måltider på Skånes livsmedelsakademi. Detta aktivitetsfält riktar sig mot offentliga måltider, storköksverksamhet och en del i detta är måltidsproduktionen inom offentlig sektor, t.ex. inom den kommunala omsorgssektorn. Den största arbetsgruppen på svensk arbetsmarknad är vårdbiträden och undersköterskor som domineras av kvinnor (SCB 2010). Vård och omsorgsarbets huvudsakliga verksamhet är att vårda gamla och sjuka

människor på särskilda äldreboenden eller i de äldres hem. För vissa särskilda boende har detta blivit en viktig del och vardagen i äldreboendet struktureras till stor del av detta arbete som handlar om mat och kosthållning. Insikten om matens betydelse ifråga om hälsa och välbefinnande har ökat inte minst i samband med olika undersökningar som visat att många äldre har för lågt energiintag och att en balanserad kost också innebär att viss medicinering kan minskas (Österman & Gurner 2004, Socialstyrelsen 2008).

Inom ramen för Skånes livsmedelsakademi är mat i stor skala ett fokusområde som handlar om storkök. Som en del i detta har måltidsglädje utvecklats som tar fasta på äldres måltider i offentlig regi. I samverkan med processledaren för måltidsglädje vid Skånes livsmedelsakademi genomfördes en studie på ett särskilt boende i kommunal regi med två avdelningar: en demensavdelning och en somatisk sjukvårdsavdelning med åtta boende på respektive avdelning. Boendet valdes ut mot bakgrund av att de lagar all mat själva och använder sig av hemlagad mat som varumärke för verksamheten. På boendet finns två kostombud som deltar i utbildningar som kommunen arrangerar. Genom processledaren på Skånes livsmedelsakademi fick vi kontakt med kommunens nutritionist som undersökte om det fanns något särskilt boende som var intresserad av en undersökning som syftade till att identifiera om och i så fall i vilka situationer som innovationer skulle kunna bidra till verksamhetens utveckling. Två deltagare från forskargruppen Makten över maten höll ett informationsmöte med personal från de båda avdelningarna på vilket syftet med studien presenterades samt den dagboksmetod som skulle användas. Enhetschefen såg undersökningen som ett tillfälle att få kunskaper om vilka olika processer medarbetarna är delaktiga i under sin arbetstid och medarbetarna gick med på att skriva ner olika aktiviteter under en arbetsvecka. Sammanlagt var det 14 av de 20 anställda kvinnorna som under en arbetsvecka förde en tidsdagbok med fokus på mat och måltider. I dagboken som var strukturerad utifrån tid, plats, aktivitet, om aktiviteten ägde rum tillsammans med någon eller inte, om det gavs tid för idéer samt en kolumn i vilken de kunde lämna kommentarer. Dagböckerna sammanställdes och återkopplades till hela personalgruppen vid en arbetsplatsträff vilket visade sig värdefullt.

Trots att medarbetarna själva ville bidra till att de kollegor som inte deltagit vid det första informationsmötet och dela ut dagböcker till dessa, hade uppgiften visat sig svår. Det uppfattades som svårt att informera om hur dagboken skulle användas och vad forskargruppen hade efterfrågat. En annan brist var att endast en av nattpersonalen fört dagbok vilket inte gav något utslag när informationen i dagböckerna sammanställdes. Vid storgruppsmötet framkom att nattpersonalen både bakade och lagade mycket mat. I diskussioner om budget och framtidens ekonomi och tjänsteplaneringen hade tankarna väckts om att nattpersonalen kanske skulle komma att bli ännu mer betydelsefull för måltidsarbetet på boendet. I sammanställningen av dagböckerna framkom vilka platser som var centrala på boendet både för medarbetare och för brukare, hur medarbetarna upplevde sina arbetsuppgifter, ungefär hur lång tid dessa arbetsuppgifter tog och att de ofta var ensamma när de genomförde sina olika arbetsuppgifter. Köket spelade en central roll, inte minst genom att de allmänna ytorna var knutna till köket och att köket användes till många andra aktiviteter än matlagning och ätande, som att ha möten, fylla i rapporter och samtala med anhöriga till brukare på boendet.

I genomgången av dagböckerna visade det sig också att tidskrävande inventeringar av livsmedelsförråd inte hade förts in i dagboken. Med dagboken som utgångspunkt kunde kunskapsluckor fyllas och en mer heltäckande beskrivning av arbetet kring mat och måltider på boendet redovisas. I analysen framkom också vilka hinder och restriktioner som omgav arbetet med mat och måltider i ett kommunalt vårdboende. Det handlar om restriktioner i hur de boende får hjälpa till med matlagning utifrån hygienbestämmelser och vilka krav på standards som finns på

maskinutrusning. Det handlar också om begränsningar i upphandling som styrs av kommunen där enheten upplevde att deras intressen och behov inte blir hörda, det handlar om tröghet i att få nya produkter och möten till stånd med representanter för grossistfirmor. Det visade sig också att de utbildningar som erbjuds personalen handlar i första hand om att tillaga mat utifrån näringssynpunkt i relation till olika diagnoser, men det mesta måste personalen själv efterfråga. Ingen av de anställda hade någon generell utbildning i matlagning. Det skedde inte heller något kunskapsutbyte med andra mindre enheter där maten lagades på plats, så idén om öppen innovation och möte med likande verksamheter för att dela erfarenheter och hitta strategier var inget som verksamheten hade prövat.

När rapporten Innovation i äldreården (Scholten, Swärdh och Stridh 2011) färdigställdes presenterades den på boendet och då deltog också processledaren för offentliga måltider vid Skånes livsmedelsakademi. För att sprida resultatet från projektet till den kommunala sektorn i övrigt presenterades rapporten vid ett seminarium i Hässleholm i samverkan med Kommunförbundet Skåne. Vid seminariet deltog också Thomas Drejing, kock och engagerad av Skånes livsmedelsakademi. Seminariet väckte mycket tankar kring maten och matlagningens betydelse för de äldre, men också hur kunskapsdelning, arbetsmetoder och kunskapsinhämtning kan bidra till en effektivare organisation, utveckling av verksamheten och därmed också stimulerande arbetsmiljö som genererar reflektion och innovation.

Vid slutkonferensen för Makten över maten användes rapporten vid ett systemiskt möte (Sarv 2010). Inbjudna till det systemiska mötet var medarbetare från äldreboendet, forskare från Skånes livsmedelsakademis område offentlig mat, medarbetare från äldreomsorgen, chefer inom äldreomsorgen, genusforskare och systemsättare som t.ex. Kommunförbundet Skåne och Livsmedelsakademin. Vid det systemiska mötet ikläddes forskaren som berättaren av verksamheten. I berättelsen beskrevs det dagliga arbetet kring mat och måltider på äldreboendet. De styrkor och svagheter som kommit fram i rapporten lyftes fram i berättelsen liksom synen på arbetet och den arbetsmiljö som präglade verksamheten. En processledare från Skånes livsmedelsakademi ledde därefter samtalen på olika systemiska nivåer, där medarbetarna från äldreboendet och processledaren för offentliga måltider och kostansvarig på kommunal nivå först fick diskutera vad de uppfattade som mönster och därefter motmönster i berättelsen. På så sätt ledde processledaren de olika systemiska nivåerna från den närmaste nivån till den systemsättande. Genom att diskutera mönster, motmönster, problem och lösningar identifierades möjliga sätt att hantera konkreta problem på men också de styrkor som kännetecknade verksamheten idag gavs utrymme för diskussion.

Seminarier, konferenser och möten

Under projekttiden har forskargruppen deltagit i flera seminarier, konferenser och möten. I vissa fall har projektgruppen bjudit in till seminarium och konferenser för att sprida kunskap om projektet och de resultat som framkommit, Kvinnor och innovationer – föreställningar och paradoxer. Svart på vitt – om kvinnor i livsmedelsbranschen, Kvinnor och karriär – var é brudarna? Och Vardagens innovation. I andra sammanhang har deltagare i forskargruppen varit inbjudna som föreläsare som i t.ex. matforskarnätverket som koordineras av Håkan Jönsson som är processledare vid Skånes livsmedelsakademi. Andra forskarseminarier har arrangerats för att diskutera metoder och texter som producerats inom ramen för Makten över maten. Inbjudna diskutanter har varit fil.dr. Eva Mark, Göteborgs universitet, prof. Mats Greiff, Malmö högskola och fil.dr Frida Wiklund, Malmö högskola.

Projektet inleddes officiellt våren 2009 med en kick-off i Malmö med gästföreläsare från Fiber Optic Valley, Senior Agency och Grythyttan. I anslutning till kick-offseminariet arrangerades ett forskarmöte med representanter från Grythyttan/Göteborgs universitet, Skånes livsmedelsakademi och Luleå tekniska universitet.

Forskargruppen har varit representerad på en rad olika konferenser utöver programkonferenserna som VINNOVA arrangerat:

- ~ Konferensen Forum för arbetslivsforskning som arrangerades i Malmö 2010. På konferensen presenterades ett paper som diskuterade samverkansformer och de utmaningar som multidisciplinära och flerprofessionella sammanhang genererar i förändringsprojekt.
- ~ HSS i Luleå 2009 inlämnad abstrakt som diskuterade villkor i flerdisciplinära samarbetsprojekt
- ~ HSS i Karlstad 2011 var en vidareutveckling av bidraget till Luleå (paperpresentation)
- ~ ERSA, Jönköping 2010 (paperpresentation). Konferensen är internationell och riktar sig till forskare inom olika discipliner som arbetar med regionalpolitiska frågeställningar, där kluster och innovationssystem är centrala frågeställningar. Papret diskuterar innovationssatsningars betydelse för regional utveckling och dess fokus på "hightech" och brist på underifrånperspektiv.
- ~ Quality, Growth and Sustainability - Do they Mix, Linköping 2010 (paperpresentation). Papret är en presentation av den systemteoretiska ansats för jämställdhet som input för innovationsprocesser som konceptuellt utvecklades av konsult Anna Haraldson Jensen. Papret presenterades på streamen för metod och metodutveckling.
- ~ Triple Helix VIII Conference, Madrid 2010 (paperpresentation) Papret diskuterar metodologiska överväganden och processer i förändringsarbete. Konferensdeltagandet skedde på uppmaning av VINNOVA som bjöd in till en särskild workshop om genus och innovation. Resultatet av deltagandet är ett kapitel i en antologi om gender and innovation (kommande)
- ~ Gender, Work and Organization 6th international interdisciplinary conference, Staffordshire Storbritannien (paperpresentation). Papret "A gender perspective on national measures promoting innovation and entrepreneurship" diskuterar hur forskningsfinansiering med inriktning mot innovation och entreprenörskap är genuskodade så att kvinnor generellt inte upplever sig adresserade av dessa utlysningar.
- ~ Centrum för arbetarhistoria, Landskrona 26-27 maj 2011 (paperpresentation) "En reflektion över vad historisk förståelse av jordbrukets trad könskontrakt kan betyda för modern innovationskultur i livsmedelsnäringen." Presentationen bygger på erfarenheter och reflektioner kring arbetet med Makten över maten.
- ~ Nationell konferens med sikte på ett jämställt landsbygdsprogram 2014. Arrangör: Region Skåne, Winnet Sverige, Tillväxtverket. "Landsbygdsutveckling på lika villkor – går det ihop".

De papers som presenterats har diskuterat metoder och samverkan vilket ligger i linje med projektbeskrivningens ansats om att utveckla stödjande principer för integrerat genus och jämställdhetsperspektiv i starka innovationsmiljöer och samtliga papers finns tillgängliga på projekthemsidan på Skånes livsmedelsakademis hemsida www.skanelivsmedelsakademi.se. I projektet har också genomförts ett stort antal möten som haft olika syften:

- ~ Möten med representanter för företag för att undersöka möjligheterna att utveckla aktiviteter/samarbete för att främja jämställdhetsfrågor inom branschen.

- ~ Möten med organisationer med intresse för livsmedelsbranschen och jämställdhet som t.ex LRF, Felix Herbert-institutet.
- ~ Möten med gräsrotsorganisationer som Regional resurscentra i Skåne som under lång tid arbetat med kvinnors företagande och entreprenörskap.
- ~ Möten med ansvarig för Skånes livsmedelsakademis trainee-programmet för att utveckla en modul till programmet på tema jämställdhet.
- ~ Möten med andra forskare kopplade till Skånes livsmedelsakademi för att bistå med diskussioner om hur genusperspektiv kan bidra till att utveckla forskningsprojekt.

Det har under projektet framförts många önskemål om olika aktiviteter till Makten över maten. På olika sätt har forskargruppen försökt att svara mot dessa önskemål:

- Dagligvarubranschens genuskodning och hur branschen kan arbeta med genus och jämställdhet för att främja innovation och utveckling är ett sådant tema.
- Eye-tracking och konsumentbeteende och konsumentefterfrågan ur ett genusperspektiv är ett annat sådant område som det framfördes önskemål om att det vore intressant att arbeta med ett genusperspektiv mot. Eye-tracking är en forskningsinriktning som bedrivs vid Humlab vid Lunds universitet och där konsumenter bl.a. utrustas med speciellt framtagen teknik för att följa ögonrörelserna hos konsumenterna.
- Mat och hälsa hos skolbarn är ett projekt som genomförts inom Skånes livsmedelsakademi. I ett projekt som detta hade ett genusperspektiv varit av stort intresse för att undersöka skillnader mellan flickor och pojkar.
- Det utvecklades tidigt en kursplan för en uppdragsutbildning i genus, jämställdhet och innovation.
- Förslag till mentorsprogram för kvinnor på chefsfunktioner i livsmedelsbranschen utarbetades.
- Genus och jämställdhetsmodul till trainee-programmet kom inte till stånd.
- Medverkan vid formulering av forskningsansökan till FORMAS för att synliggöra genusperspektivets betydelse för syfte och frågeställningar. Ansökan beviljades dock inte medel.
- Utvecklingsarena för serviceföretag inom personal-gift området tillsammans med förpackningsområdet är ytterligare ett exempel som inte kom till stånd.

Det finns således många områden för Skånes livsmedelsakademi att arbeta vidare med för att bredda perspektivet på genus och jämställdhetsområdet inom livsmedelsbranschen och innovationssystemet med dess relaterade företag och verksamheter i regionen.

Reflektioner och sammanfattande kommentarer

Den projektplan för Makten över maten som godkändes och fick medel av VINNOVA byggde på aktionsforskningsmetodologiska ansatser och ett förändrings- och processarbete som krävde nära samverkan med Skånes livsmedelsakademi. Inom forskargruppen har vi varit övertygade att det är genom samverkan, dialog och gemensamt kunskapande som de förändringar projektet implicerade skulle realiseras. Den ansats som projektet haft ifråga om att föra in ett jämställdhetsperspektiv kan beskrivas som systembevarande genom att det i inledningen av projektet handlat om könsrepresentation och könsfördelning i olika avseenden. Genom att försöka peka på betydelsen av

hur könsarbetsdelningen, könsintegrering, symboler och identiteter av att vara en del av innovationssystemet konstrueras försökte Makten över maten också att inleda en form av systemförändrande jämställdhetsarbete (Mark 2007). Detta innebär att också börja utmana normativa föreställningar om entreprenörskap, innovation och problemformuleringar (Bacchi 2009). För att åstadkomma hållbar förändring krävs att den deltagande organisationen är överens om de olika aktiviteter och förändringar som forskningssamverkan resulterar i (Amundsdotter 2010). Det problem av frånvarande kvinnor som Makten över maten fick i uppdrag att undersöka är i vissa avseenden ett reellt problem, men problemformuleringen har flera bottnar, där just normativa föreställningar spelar roll för hur aktiviteter och sammanhang uppfattas som attraktiva att delta i för olika deltagare.

Med facit i hand finns en del lärdomar att dra av projektet. Vi kan konstatera att forskargruppen underskattade behovet av det nödvändiga förarbete som krävs för att inleda förändringsarbete. Målsättningarna var relativt högt ställda och Amundsdotter (2010) påpekar att förändringsprocesser vanligtvis möts med samma motstånd som förändringarna i sig syftar till. Forskargruppen i Makten över maten hade helt enkelt inte gjort en konsekvensanalys och reflekterat över tänkbara utfall av projektet. Med projektledarens koppling till innovationsmiljön gjordes ett antal antaganden om projektets förankring i innovationsmiljön som i huvudsak innebar att det fanns ett tydligt behov och en kommunicerad önskan om att delta i det förändringsprojekt som Makten över maten syftade till.

Skånes livsmedelsakademi var som verksamhet involverad i ett omfattande omstruktureringsarbete som innebar att sätta en ny organisation i verket och lämna benämningen Innovation i gränsland till förmån för benämningen Skånes livsmedelsakademi. Att i det skedet också möta de förväntningar projektet Makten över maten hade ifråga om att arbeta fram organisatoriska underlag blev en påfrestning som det egentligen inte fanns utrymme för i den slimmade organisation som kännetecknar innovationsmiljön. Makten över maten hade kunnat vara ytterligare en processkomponent för att utveckla verksamheten också i en riktning mot ökad medvetenhet om hur genus och jämställdhet kunde brukas som verktyg i verksamheten. Nu blev istället det förändringsarbete som Makten över maten önskade åstadkomma en stressfaktor för innovationsmiljön att hantera. Forskargruppen förstod inte fullt ut vad konsolideringsarbetet på Skånes livsmedelsakademi innebar för medarbetarna. Mot denna bakgrund framstår kraven som kommunicerades till forskargruppen som logiska, vilka innebar att fokusera på innovationssystemet, dvs. företag, medlemmar och intressenter till Skånes livsmedelsakademi istället för på innovationsmiljön i sig. Detta innebar samtidigt steget bort från att upprätta den lärplattform tillsammans med Skånes livsmedelsakademi för genus och jämställdhet som medel för innovation och utveckling och som Makten över maten hade som en av sina främsta målsättningar.

Forskargruppen för Makten över maten hamnade i en form av verksamhetsvakuum där den ursprungliga projektidén om jämställda processer i innovationsmiljön baserad på tillämpad genusvetenskap och aktionsforskning skulle ersättas med mer traditionella forskningsansatser. Detta väckte frågor inom forskargruppen hur arbetet skulle struktureras och trots att Skånes livsmedelsakademi pekade ut ett antal intresseområden, upplevde forskargruppen i Makten över maten att det var svårt att få tillträde. Processledaren hade en viktig uppgift i att skapa tillträde för forskargruppen men det blev också utdragna processer ifråga om att få svar på förfrågningar och att nå centrala personer för att forskningsprojektet skulle få access. Forskargruppen upplevde det svårt att skapa legitimitet kring de aktiviteter som Skånes livsmedelsakademi själva föreslagit.

Resultatet från projektet Makten över maten är att de kartläggningar och delprojekt som forskargruppen själva tagit initiativet till har blivit genomförda: kartläggningen av medlemsföretagens

rekryteringsbehov och av innovationssystemet från jord till bord ur ett genusperspektiv och intervjuundersökningen med kvinnor i innovationssystemet. Vissa organisatoriska förändringar i själva innovationsmiljön har fått fäste: exempelvis har det råd som beslutar om medelstildning för projekt (entreprenörsrådet) idag en bättre numerärt jämställd sammansättning och en bredare kompetensprofil, i statistiken över beviljade projekt räknas kvinnor och män. En insats i miljöns aktiviteter genomfördes genom samverkan med en av processledarna vid innovationsmiljön. Här växte insatsen fram i dialog med processledaren vid Skånes livsmedelsakademi, frågeställningar, metod och ansats diskuterades fram och resultaten från studien växte fram i växelverkan med det särskilda boendet. I samband med slutkonferensen och det systemiska möte som arrangerades på temat innovationer i vardagen gav deltagarna från det särskilda boendet uttryck för vad de beskrev som positiva lärande sammanhang som inneburit konkreta förslag till förändringar som kan gynna verksamheten på sikt.

Skånes livsmedelsakademi driver ett nätverk för personalfunktioner och HR-chefer bland medlemsföretagen. Diskussioner mellan ledningsgruppen för innovationsmiljön och forskargruppen i Makten över maten har inneburit att ett jämställdhetsperspektiv integrerats i verksamheten. Detta har kopplingar till de resonemang som forskarteamet förde med personalchefer i samband med att ett mentorsprogram för kvinnliga mellanchefer diskuterades. Jämställdhet är en fråga för företagets personalorganisationer men Makten över maten har framför allt haft fokus på kärnverksamheter i innovationsprocesser. Det var också anledningen till att forskargruppen för Makten över maten reste invändningar mot att föra genus och jämställdhetsfrågorna till stabsfunktionen och därmed bort från produktionsverksamheten och innovationsarbetet inom företagets kärnverksamhet.

Avslutningsvis kan konstateras att projektet inte levererat de resultat som förväntas i samband med utformningen av projektansökan. Däremot har genus- och jämställdhetsfrågorna kommit att lyftas på ett tydligare sätt än tidigare. Jämställdhetsfrågor har gått från att vara en icke-fråga till att ha fått utrymme och genom projekthemsidan på Skånes livsmedelsakademis hemsida förmedlat kunskaper och förslag på metoder olika intressentgrupper. Projektet har genom sin uppsökande verksamhet också identifierat och spridit information om Skånes livsmedelsakademi och dess aktiviteter till andra aktörer utöver de som tidigare varit kända för innovationsmiljön.

Referenser

- Acker, J. (1996) Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & society*, 1990, 4(1990):2, s. 139-158.
- Amundsdotter, E. (2010) *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Gestalthusets Förlag, Stockholm
- Andersson, S., Amundsdotter, E. & Svensson, M. (2009) *Mellanchefer en maktpotential*. Hudiksvall. Fiber Optic Valley.
- Bacchi, C. L. (2009) *Analysing policy: what's the problem represented to be?* Pearson, Frenchs Forest, N.S.W
- Blake, M. & Hanson, S. (2005) Rethinking innovation: context and gender. *Environment and Planning. A*, 37, 4, 681-701, Pion Ltd
- Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W., & West, J. (2006) *Open innovation. Researching a new paradigm*. Oxford. Oxford University Press.
- Cockburn, C. & Omrod, S. (1993) *Gender and technology in the making*. Sage, London.
- Eduards, M. (2007) *Kroppspolitik: Om moder Svea och andra kvinnor*. Stockholm. Atlas.
- Giddens, T. (1983) Comments of the theory of structuration. I *Journal for the Theory of Social Behaviour*. Volume 13, Issue 1, Article first published online: 1 JUL 2007
- Fürst-Hörte, G. (2009) *Behovet av genusperspektiv. Om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet*. Utvärdering. VR 2009:16
- Hansson, A. (2003) *Praktiskt taget: aktionsforskning som teori och praktik - i spåren efter LOM*. Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet. Göteborg.
- Haraldsson, Hörður V (2004) *Introduction to system thinking and causal loop diagrams*. Lund, Department of Chemical Engineering, Lund University.
- Haraldson Jensen, A., Scholten, C. & Stridh, K. (2012) *Jämställd metod. Genusmart innovation*. Skånes livsmedelskademi. Malmö
- Holmquist, C. & Sundin, E. (red.). (2002) *Företagerskan: om kvinnor och entreprenörskap*. Ekonomiska forskningsinstitutet, Handelshögskolan. Stockholm. SNS förlag.
- Husu, L. (2001) On metaphors on the position of women in academia and science. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 2001, 9, 3, 172, Routledge
- Hägerstrand, T. (1985) "Time-Geography. Focus on the Corporeality of Man, Society and Environment" (1985). *The Science and Praxis of Complexity*. The United Nations University, Tokyo.

p. 193-216. French translation in *Science et pratique de la complexité*, La Documentation Française, Paris 1986, p. 225-250.

Högskoleverket (2005) *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*. Rapport 2005:41R

Johannisson, B., Gunnarsson, E. & Stjernberg, T. (2008) *Gemensamt kunskapande: den interaktiva forskningens praktik*. Växjö University Press. Växjö

Lindberg, M. (2010) *Samverkansnätverk för innovation: en interaktiv och genusvetenskaplig utmaning av innovationspolitik och innovationsforskning*. Luleå

Mark, E. (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. 2007, Studentlitteratur, Lund.

Nyberg, A-C. (2009) *Making ideas matter: gender, technology and women's invention*. Avdelningen för genus och innovation, Luleå tekniska universitet, Luleå

Pettersson, K. (2002) *Företagande män och osynliggjorda kvinnor: diskursen om Gnosjö ur ett könsperspektiv*. Kulturgeografiska institutionen, Uppsala Universitet.

Pettersson, K. (2007) *Men and Male as the Norm*. Nordregio. Stockholm.

Sarv, H. (2010) *Det systemiska tänkandet och det systemiska mötet*. www.finsamimalmo.se 2012-01-12

På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet. 2010 Statistiska centralbyrån, Stockholm

Scholten, Hansson, Stridh och Swärdh, "In-ward and out-ward learning processes. Reflections on research methodology and learning in working with a strong innovation network organization in an innovation system." (kommande)

Scholten, C. & Stridh, K. (2012) *Vart tar kvinnorna vägen?* Skånes livsmedelsakademi. Malmö.

Scholten, C., Swärdh, M. & Stridh, K. (2011) *Innovation inom äldreomsorgen*. Skånes livsmedelsakademi. Malmö.

SOU 2007:15 JämStöds praktika: metodbok för jämställdhetsintegrering: metodbok från JämStöd. Fritze, Stockholm.

SOU 2011:1 Svart på vitt: om jämställdhet i akademien: betänkande. Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Södergran, B. (2005) "Om lärandets roll i komplexa innovationssystem". I Benner, M., (red). *Innovationer – dynamik i ekonomi och samhällsliv*. Lund. Studentlitteratur.

Wennerås, C. & Wold, A. (1997) Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*. 387. S. 341-343.

Österman, J & Gurner, U. (2004) *Doften av stekt falukorv : en beskrivning av hur "insatsen" mat är organiserad i öppen hemtjänst för äldre som inte längre kan laga sin mat*. Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum.

Socialstyrelsen (2011). *Mat och måltider inom hälso- och sjukvården*. Stockholm.