

Anna Ponzio, Jernkontoret

Innovationsdriven och egalitär

Anna Ponzio, forskningskoordinator på Jernkontoret, tycker inte själv att hon är tillräckligt nördig för att forska. Hon pratar däremot gärna om innovation, kognitiv mångfald och jämställdhet, även fast hon själv anser sig vara egalitär snarare än feminist.

Text: Liv Wallinder

Anna Ponzio har läst kemiteknik på KTH och på Politecnico i Milano och sedan doktorerat inom metallurgisk processvetenskap.

- Min doktorsavhandling handlade om förgasning av biomassa, så egentligen är jag mer energitekniker än metallurg. Fast jag är inte tillräckligt nördig för att forska.

Inte tillräckligt nördig?

- Forskning är ett hantverk. Det räcker inte med att gilla forskningen som idé och metod och att upptäcka nya saker, det ska göras också och det är ett väldigt petigt arbete. Jag tror att man behöver vara detaljorienterad för att vara en bra forskare.

Så du är intresserad av forskning, men inte längre av att forska själv?

- Ja. Jag upplever att förståelsen i samhället för vad forskning är – och inte är – är ganska låg. Man säger "forskningen säger att x, y, z" och tänker att det alltid betyder samma sak. Att det är så. Men ett forskningsresultat säger väldigt olika saker om verkligheten beroende på vilken vetenskaplig disciplin det handlar om och vilken vetenskaplig metod som har använts. Till exempel kan man ibland få intrycket av att folk tror att vetenskaplig konsensus betyder att någonting är sant i någon slags absolut mening. Andra gånger får man tvärtom intrycket i debatten att inga påståenden är mer sanna än andra, vilket är lika befängd i

min mening. Jag tycker det borde vara mer vetenskapsfilosofi på alla forskarutbildningar så att åtminstone alla forskare fattar har en god förståelse för vad de håller på med. Inte minst jag själv hade behövt det som doktorand.

Efter att ha doktorerat började hon som biträdande programchef på Jernkontoret i slutet av 00-talet. Idag jobbar hon som forsknings- och innovationskoordinator.

- Det har varit en resa som forskningskollektivet har gjort - att börja koppla ihop forskning och innovation mer. Innovation har också blivit ett mer etablerat och tydligare begrepp. Ganska länge var det ett vagt buzzword i debatten.

Och vad betyder innovation?

- Att skapa värde av någonting nytt. Det är förmågan att skapa ett värde som skiljer en innovation från en uppfinning. Jag har en ganska tillåtande definition av "nytt" i den kontexten. Ska man driva innovation i ett företag, ska man uppmärksamma även små vardagsinnovationer, menar jag. Många tänker att innovation måste byggas på en "teknikuppfinning", men jag tror att man vinner på att släppa den föreställningen och inkludera en ganska allmän utvecklingsvilja i begreppet. Den innovationscertifieringsutbildning jag gick i våras öppnade mina ögon för de här små, innovationerna som vem som helst i organisa-

tionen kan bidra till. Man identifierar helt enkelt ett problem och skapar en lösning.

Vilken är din favoritinnovation?

- Hövding, det här nya alternativet till cykelhjälm, är ett bra exempel på en teknisk innovation. Jag minns när den började kommersialiseras. Det var flera år sedan, men nu syns den överallt. Sen är ju stål i sig en fantastisk innovation, och alla specialstål som utvecklats för att möta olika behov. Stickat stål och andra ståltextilier är härliga uppfinningar, men där behövs fler behov som de kan möta för att de ska bli verkliga innovationer. Det pågår ju förresten just nu en innovationstävling inom Materialens år, som

Anna Ponzio

Ålder: 43 år

Familj: Gift med Rocco, två barn

Intressen: Det eviga samtalet

Förebild: Excentriker som vet vad de tycker, men framför allt varför de tycker så. Och som ändrar sig när de egna argumenten inte håller längre.



handlar om att designa den perfekta cykelpackningen. Det skulle verkligen alla cykelpendlare ha nytta av.

Hur uppstår då bra innovationer?

- Jag tror att det är viktigt med kognitiv mångfald, det vill säga att man tillåter olika perspektiv och olika kunskaper att gemensamt lösa problem. Det går att visa att "diversity trumps ability" när det kommer till problemlösning, även om det naturligtvis inte gäller alla typer av problem. Man ska värdesätta att folk tänker olika i en organisation och inte vara så rädd för att ha en avvikande uppfattningar om saker. I Sverige är vi bra på att diskutera men vi är inte så tillåtande för konflikter i diskussionen. Det kan gott få skava lite, tycker jag. När det kommer till att sätta ihop grupper, leta efter en kompetens som tillför något nytt, och någon som inte tänker exakt som dig

själv. Välj någon som kommer att säga emot dig!

Vad är jämställdhet för dig?

- Att jobba med jämställdhet för mig är att jobba med rättvisa och transparenta processer, där alla individer ges samma möjligheter och ingen diskrimineras. Jämställdhet handlar enligt mig inte om att det måste vara 50/50. Fokus ska ligga på möjligheterna och processerna, inte på utfallet. Gruppen män och gruppen kvinnor kommer att välja olika även i ett jämställt samhälle och jag ser absolut inga problem med det, så länge enskilda individer har frihet att välja annorlunda än "sin" grupp. Jag ser en oroväckande utveckling där jämställdhetsarbete är väldigt fokuserat på utfall och representation. På att räkna huvuden. Det är inte jämställdhet för mig. Däremot kan det vara relevant att arbeta för att

fler av underrepresenterat kön ska se sina möjligheter.

Varför är det fler män än kvinnor i stålindustrin, tror du?

- När män och kvinnor väljer fritt så väljer kvinnor i större utsträckning yrken med relationsinslag och män väljer saker och teknik och stålindustrin är en teknikintensiv bransch. Det är ju liksom ingen nyhet att de flesta ingenjörer är män. Det är ju knappt kontroversiellt att säga att det beror på en kombination av biologi, kultur och struktur att det ser ut så.

Vad fick dig att engagera dig i jämställdhetsfrågor?

- När jag via Jernkontoret blev skickad som representant till ett tjejstudentevent för ett antal år sedan så märkte jag att de här unga tjejerna hade en bild av att tjejer i branschen motarbetar ►

varandra i viljan att själva klättra i en mansdominerad bransch. Att kvinnor är backstabbers. Det är en inte helt ovanlig föreställning om "kvinnliga strategier i patriarkala strukturer". Men det stämmer inte alls med den erfarenhet jag har. Mina erfarenheter av att jobba med kvinnor i en mansdominerad bransch har varit väldigt bra och jag uppskattar ofta kvinnliga sammanhang. Jag ville på något vis berätta för de här studenterna att det är inte är som de tror.

Du kallar ibland dig själv för egalitär. Vad menar du med det?

- Jag upplever att jag inte delar den förståelse av vad jämställdhet är och hur det uppnås som spontant associeras – rättmätigt eller felaktigt – med begreppet "feminist" idag. För mig handlar det helt om mäns och kvinnors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att forma sina egna liv. Detta oaktat om de väljer att vara som majoriteten av sitt eget kön eller snarare placerar sig ute på flankerna på normalfördelningkurvan. Jag ser inget som helst problem med att majoriteten av småtjejer gillar rosa, så länge det är accepterat att vara en av de få tjejer som gillar blått för att förenkla min syn hysteriskt mycket. Just nu finns det lite som två läger: De som ser destruktiva maktstrukturer överallt där det finns skillnader och de som tror att alla åtgärder utöver att se alla som könlösa individer är överflödiga eller skadliga. Jag tror inte att något av det helt fungerar. Genusperspektivet kan hjälpa oss att upptäcka diskriminering och kulturer som är värda att förändra. Men genusperspektivet är långt ifrån det enda perspektivet och när man analyserar allt i termer av strukturer och makt så riskerar vi att införa diskriminerande åtgärder som kränker enskilda individers rättigheter. En viktig komponent i att jag hellre kallar mig egalitär än feminist är att jag erkänner och förhåller mig i grunden neutral till att gruppen män och gruppen kvinnor är olika. Det är inget problem så länge varje individ tillåts vara som den själv behagar och att alla erbjuds samma möjligheter att forma sitt liv, men också i lika hög grad hålls ansvariga för att göra det.

Vad tycker du är bra åtgärder för att öka jämställdheten?

- Att se över processer för till exempel rekrytering och lönesättning så att de är meritokratiska och rättvisa. Går det till exempel att anonymisera ansökningar tycker jag att det kan vara en bra åtgärd. Men om du gör pro-



Jag tycker om kampanjer som lyfter fram tekniken i saker som intresserar många tjejer, som mode. Jag vet att sådana kampanjer gör många feminister totalt vansinniga.

cessen meritokratisk måste du också vara beredd att försvara att utfallet är jämställt även om det skulle gå åt "fel" håll. Sedan tycker jag att det är bra att arbeta med att underrepresenterat kön ska upptäcka alla sina möjligheter. Detta kan man göra genom att lyfta fram förebilder eller förändra till exempel arbetsinnehåll, organisation eller kommunikation. För att få kvinnor att se sina möjligheter inom tekniska yrken tycker jag om kampanjer som lyfter fram tekniken i saker som intresserar många tjejer, som mode. Jag vet att sådana kampanjer gör många feminister totalt vansinniga, men jag menar att dessa till skillnad från mycket annat borde ha potential att fungera, om målet är att fler tjejer ska upptäcka att tekniska yrken är intressanta. En hypotes jag har är också att en bra åtgärd om man vill förbättra kvinnors möjligheter att göra karriär är att motverka åldersdiskriminering. Är det möjligt att fräsa igång karriären på allvar efter 45 skulle det gynna de – mestadels kvinnor, men givetvis även män – som valt att tagga ner karriärsambitionerna under småbarnsåren.

Du är aktiv i nätverket Metall-kvinnor, som tidigare hette Hera-N. Varför är du det?

- Nätverkets syfte är att samla och synliggöra kvinnor i branschen och jag är en pusselbit i det. Jag hjälper till att administrera det och vi håller fortfarande på att landa i vad Metallkvinnor ska vara och vad vi ska ägna oss åt. Just nu är fokus på att samla kvinnor i branschen och erbjuda någonting av värde, som inspirerande föreläsningar till exempel. Vi är inte bara en diskussionsklubb för jämställdhetsfrågor.

Varför finns det ett behov av ett kvinnligt nätverk i stål- och metallbranschen, tror du?

- Om jag tar på mig bransch-hatten så finns det ju definitivt ett generellt behov att locka kompetens till branschen. Kvinnor är underrepresenterade i branschen men motsvarar 50 procent av befolkningen, så klart blir alla insatser som lyfter och lockar kvinnor till industrin är viktiga. För de enskilda medlemmarna i nätverket ser behoven säkert olika ut. Många tycker att jämställdhetsfrågan är viktig och upplever att de vill verka för förändring i sina organisationer på olika sätt. Då kan nätverket vara en bra plattform. Personligen tycker jag att det är roligt att träffa andra kvinnor i branschen, vi är ju trots allt relativt få. Stämningen, utan att lägga någon värdering i det, blir annorlunda i ett kvinnligt nätverk. Jag tycker själv att det är intressant att diskutera jämställdhet och jag upplever ofta att mitt sätt att definiera jämställdhet skiljer sig från majoritetens i grupper som är intresserade av jämställdhet. Många som tycker som jag är ganska ointresserade av sådana här typer av forum. Där är jag annorlunda. Jag ser poängen med kvinnliga nätverk och upplever att mitt bidrag i olika diskussioner där är viktigt och värdefullt. För att återkoppla till vad jag sa tidigare, så kan jag väl säga att jag bidrar till kognitiv mångfald i nätverket. Och jag gillar att diskutera – även med de som inte tycker som jag! Tillsammans tror jag att vi bidrar till att fler kvinnor lockas till och trivs i branschen. ■

Fotnot: Egalitarism, från franskans égalité som betyder likhet, är en politisk doktrin som innebär en "tro på mänsklig jämlikhet", att alla människor ska behandlas som likar från födseln. Speciell tyngd läggs på att människor ska ha lika livskvalitet.