

Ta täten!

Lärdomar från
kompetenshöjande insatser till
företagsfrämjande aktörer
Slutrapport



Ta täten!

Lärdomar från kompetenshöjande
insatser till företagsfrämjande aktörer

Slutrapport

Info 0598

Tillväxtverkets publikationer

finns att beställa eller ladda ner som pdf på tillvaxtverket.se/publikationer. Där finns även material som gavs ut av Nutek.

© Tillväxtverket

Upplaga: 300 ex, därefter tryck vid behov
Stockholm, mars 2015
Produktion: Ordförandet AB
Tryck: DanagårdLitho
ISBN 978-91-87903-18-2
Info 0598

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Gunilla Thorstensson
Telefon, växel 08-681 91 00

Förord

Ett företagsfrämjande på lika villkor handlar om att ta vara på alla människors företagsamhet och innovationskraft. En mångfald av företag och företagare inom en bredd av branscher bidrar till förnyelse i näringslivet och till hållbar tillväxt.

Tillväxtverket har på regeringens uppdrag arbetat med en rad insatser för att främja kvinnors företagande sedan 2007. I mars 2011 fick Tillväxtverket ett nytt regeringsuppdrag för perioden 2011–2014. Som en del i regeringsuppdraget ingick att ta fram en nationell strategi för hur kvinnor och män kan ta del av företagsfrämjandet på lika villkor. Strategin överlämnas till regeringen under våren 2015.

Denna rapport är ett av kunskapsunderlagen till strategin. Utifrån principen "att lära genom att göra" upphandlade Tillväxtverket en kompetensutvecklande insats, Ta täten! som riktade sig till alla län/regioner och baserade sig på ett "case" som regionerna själva valde ut.

Ta täten! har gett oss många insikter och kunskaper om vad som krävs för att genomföra en framgångsrik utbildningsinsats, utifrån den komplexitet som finns i det företagsfrämjande systemet och de olika förutsättningar som gäller för regional tillväxt, företagsfrämjandet och dess aktörer i olika delar av landet. Dessa lärdomar har varit särskilt viktiga för innehållet och åtgärdsförslagen i den nationella strategin för ett företagsfrämjande på lika villkor.

Tillväxtverket vill tacka Quadruple Group som genomförde utbildningsinsatsen Ta täten! och har skrivit denna rapport. Quadruple Group ansvarar ensam för innehållet i rapporten. Vid Tillväxtverket har Anna Norlin och Gunilla Thorstensson varit delaktiga i arbetet med Ta täten! och rapporten.

Mars 2015

Helena Nyberg Brehnfors
Enhetschef Entreprenörskap

Gunilla Thorstensson
Programansvarig
Främja kvinnors företagande

Sammanfattning

Denna rapport är en slutredovisning av Ta täten! som ingick som en del i Tillväxtverkets arbete med att ta fram en nationell strategi för hur kvinnor och män kan ta del av företagsfrämjande insatser på lika villkor. Ta täten! genomfördes av Quadruple Group på uppdrag av Tillväxtverket inom ramen för regeringsuppdraget att främja kvinnors företagande. Ta täten! var en ”case”-baserad utbildningsinsats, vars syfte var att åstadkomma kompetenshöjning i den del av det företagsfrämjande systemet som helt eller delvis finansieras via offentliga medel. Utbildningen var ett erbjudande från Tillväxtverket till regionalt tillväxtansvariga i samtliga län i landet och insatsen vände sig till individer i främjarsystemet.

Ta täten! bestod av olika delar: Ett ”case” för varje län, könsuppdelad statistik och nulägesanalyser i varje län, teoretiska inslag med koppling till jämställd tillväxt och verktyg för jämställdhetsintegrering. Drygt 400 personer i 12 län har kommit i kontakt med Ta täten! och uppföljningen visar att intresset för jämställdhetsintegrering ökat hos många deltagare. Kontakter med främjare i och utanför de aktuella länen visar att det finns processer igång för att säkerställa likvärdiga villkor i främjarsystemet.

En lärdom från Ta täten! är att kompetenshöjande insatser måste föregås av omfattande analyser av faktiska och upplevda behov för att en utbildningsinsats ska ge resultat. Många deltagare var missnöjda och kritiska till att utbildningen inte var anpassad för olika kunskapsnivåer, roller och funktioner i främjarsystemet. Erfarenheterna från Ta täten! visar på en rad hinder för att åstadkomma förändringar i främjarsystemet via insatser på mikronivån och via konsulter. När det saknas mottagarkapacitet och aktivt ägarskap i delar av främjarsystemet finns en stor risk att effekterna av en utbildningsinsats uteblir. Chefer, rådgivare och handläggare, som deltagit i Ta täten!, beskriver bland annat bristande utrymme för att driva förändringsprocesser. Evidens inom forskningen och beprövad (utvärderad) praktik nyttiggörs i mycket begränsad omfattning inom främjarsystemet.

Rekommendationerna utifrån Ta täten! för den nationella strategin är en mix av insatser på mikro-, meso- och makronivån för att säkerställa likvärdiga villkor. Quadruple Groups bedömning är bland annat att det behövs en tydligare styrning av offentliga medel och samverkan i främjarsystemet för att kunna erbjuda ”rätt stöd, i rätt tid och av

rätt aktör” till (potentiella) företagare. Det finns behov av kunskaps-
höjande skräddarsydda insatser för olika grupper/funktioner/roller i
främjarsystemet och en satsning på tematiska lärande nätverk för att
stimulera överföringen av beprövade praktiker mellan olika aktörer.

Innehåll

1 Inledning	11
2 Jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet	12
2.1 Riktade insatser eller jämställdhetsintegrering? – diskussion sedan 1994	12
2.2 Implementering – var god dröj om det inte finns kritisk massa	14
3 Ta täten!-insatsen	17
3.1 En insats på mikronivån	17
3.2 Flera län hade redan processer igång	18
3.3 Målgrupperna – planen i jämförelse med utfallet	20
3.4 Att mäta kunskaper före och efter en insats	21
4 Måluppfyllelse och avvikelser	24
4.1 Alla län deltog inte	24
4.2 Små effekter på den regionala nivån	25
4.3 Skilda tolkningar, olika kunskapsnivåer och bristande samverkan	26
5 Deltagarnas kunskaper före och efter insatsen	29
5.1 Vårt eget agerande är grunden	29
5.2 Ett första steg är att skilja på jämställdhet och jämlikhet	30
6 Deltagarnas kompetens före och efter insatsen	33
6.1 Ökat intresse för jämställdhetsintegrering	33
6.2 Kunskap och intresse räcker inte	34

7 Målgrupps- och behovsanalyser efterlyses	37
7.1 Större missnöje med utbildningen än med utbildarna	37
7.2 Ett verktyg och avgränsade målgrupper	39
7.3 En tydlig avsändare och ett tydligt budskap	40
7.4 Insatser utifrån mottagarkapacitet – individ, aktör och region	42
7.5 Målgruppsanpassning	45
8 Förändringsprocesser och aktivt ägarskap	47
8.1 Ingen är perfekt	47
8.2 "Casen" som försvann – eller inte?	48
8.3 Lokala aktörer – kan de bidra med hängrännor?	50
9 Rekommendationer	53
9.1 Fler behöver involveras	53
9.2 Kompetenshöjande insatser	54
9.3 En strategi för likvärdiga villkor	56

1 Inledning

Denna rapport beskriver resultat och lärdomar från insatsen Ta tåten! som genomförts av Quadruple Group på uppdrag av Tillväxtverket. Ta tåten! var en del i arbetet med en ta fram en nationell strategi för hur kvinnor och män kan ta del av företagsfrämjande insatser på lika villkor. Strategin överlämnas till regeringen under våren 2015. Insatsen genomfördes inom ramen för programmet Främja kvinnors företagande på Tillväxtverket. Företagsfrämjande avsåg i Ta tåten! aktörer som helt eller delvis finansieras av offentliga medel och erbjuder olika tjänster som t.ex. rådgivning och finansiering till (potentiella) företagare. Ta tåten! var ett erbjudande från Tillväxtverket till regionalt tillväxtansvariga aktörer¹ i samtliga län/regioner i landet om kompetenshöjande insatser för ett företagsfrämjande system på lika villkor för kvinnor och män. Insatsen har genomförts i form av en utbildning i de län/regioner som tackade ja till erbjudandet och deltagarna har varit bland annat politiker, affärsrådgivare och jämställdhetsexperter.

Kapitel 2 *Jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet* ger en inblick i den kontext inom vilken Ta tåten!-insatsen genomfördes. I kapitel 3 presenteras Ta tåten! och därefter följer en beskrivning av hur insatsen lyckades nå de mål som formulerats (kapitel 4 *Måluppfyllelse och avvikelser*). Kapitel 5 *Deltagarnas kunskaper före och efter insatsen* och kapitel 6 *Deltagarnas kompetens före och efter insatsen* sammanfattar resultaten baserat på enkäter samt intervjuer med deltagare och utbildarnas bedömningar. En analys av Ta tåten! utifrån olika nivåer (individ, aktör, region) och målgrupper återfinns i kapitel 7 *Målgrupps- och behovsanalyser efterlyses*. Kapitel 8 *Förändringsprocesser och aktivt ägarskap* problematiserar faktorer som påverkat utfallet i Ta tåten! *Rekommendationer* för framtida insatser och för den nationella strategin återfinns i kapitel 9.

¹ Regionalt tillväxansvariga är länsstyrelser, samverkansorgan och regioner. Dessa kallas numera regionalt utvecklingsansvariga.

2 Jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet

2.1 Riktade insatser eller jämställdhetsintegrering? – diskussion sedan 1994

Jämställdhetsintegrering är den strategi som regering och riksdag tagit beslut om och som formulerades i propositionen *Delad makt – delat ansvar*² år 1994. Strategin i form av jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i näringspolitiken och i företagsfrämjande som finansieras av offentliga medel. Trots att jämställdhetsintegrering diskuterats inom främjarsystemet sedan mitten av 1990-talet – vilket påpekades av en deltagare i Ta täten! Östergötland – visar uppföljningar att det fortsatt finns mycket stora brister. Det handlar bland annat om bristen på könsuppdelade indikatorer, effektutvärderingar och kvalitetssäkrade program (dokument) för olika insatser inom främjandet. Flera av de verktyg som utvecklats i bland annat Östergötland har inte spridits eller fått fotfäste i främjarsystemet som helhet.

Själva motståndet mot jämställdhetsarbete ligger nog i första hand i värderingssystemet. Det handlar ju om att förändra något i en verksamhet där ojämställdhet kan ses som en "naturlig" grundstruktur. Liknande motstånd finns säkert också mot nanoteknik. Kopplingen till naturvetenskapen gör emellertid att nanotekniken lättare än jämställdhet frigörs från vad som betraktas som "naturligt". Lite tillspetsat kan man för att påverka villkoren för jämställdhet säga, att det krävs en föreställning om ojämställdhet som "icke-naturligt", dvs. något som går att omvandla.³

Sedan mitten av 1990-talet har riktade insatser för kvinnor ifrågasatts även om jämställdhetsintegrering inte utesluter insatser för underrepresenterat kön. Att genomföra insatser för kvinnor riskerar dock att återskapa normer om att kvinnor behöver särskilt stöd istället för att det behövs ett mer genusmedvetet främjarsystem. Att tala om kvinnors företagande riskerar att flytta uppmärksamheten från skilda villkor för företagande kvinnor (som grupp) och företagande män (som grupp). Forskaren Pernilla Nilsson poängterade i sin utvärdering av satsningen på affärsrådgivare för kvinnor under 1990-talet att fokus på villkor inrymmer förändringsmöjligheter.⁴

2 Proposition 1993/94:147 *Delad makt – delat ansvar*

3 Sid.12 JÄMI (2010) *Jämställd statsförvaltning. Långsiktigt stöd för kvalitetssäkring av verksamheten*. Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

4 Sid. 125 Nilsson (1998) *Affärsrådgivare för kvinnor. Utvärdering del 2. Identitetsskapande inom lokalt näringslivsarbete*. R 1998:55. Stockholm. Nutek

Ytterligare åtta förstudier lyfter utmaningen att insatser för kvinnors företagande befäster kvinnor som en särskild grupp av företagare, vilket innebär att de reproducerar stereotypa bilder och föreställningar om företagarkvinnor.⁵

Ta taten! initierades under en period när det blivit alltmer tydligt att jämställdhetsintegrering som den tillämpats i Sverige (och inom EU) inte har fungerat. De insatser som genomförs anpassas till eller särkopplas från t.ex. mainstream företagsfrämjande. Insatser för jämställdhet likställs med jämställdhetsintegrering utan att förändring sker av verksamhetens innehåll.⁶ Effekterna av jämställdhetsintegrering som strategi har uteblivit, vilket ökat trycket på att arbeta med *transformativ* jämställdhetsintegrering,⁷ där kärnverksamheter, maktstrukturer, attityder, normer och institutionella förhållanden förändras. Inom företagsfrämjandet innebär det en insikt om att begrepp som entreprenörskap och innovation är ”könade” och att kvinnor inte är en homogen minoritetsgrupp.⁸

Genom att hänvisa till ekonomi och effektivitet och att utgå från att jämställdhet ingår i det dagliga arbetet på ett ”naturligt” sätt, men utan att ge frågorna någon uppmärksamhet, tonas genusperspektivet ner.⁹

Strukturkapital för jämställdhetsintegrering har inte byggts upp inom främjarsystemet under två decennier med riktade insatser för kvinnors företagande. Sidospåret har blivit starkt och det är naturligt att integreringsarbetet möter motstånd både från dem som arbetar specifikt med insatser för kvinnor och mainstream systemet som helhet. Det finns idag mycket få ansatser till transformativ jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet i Sverige och arbetet karakteriseras istället av ansatser som utgår från assimilering. Det återspeglar sig bland annat i formuleringar som Hur kan kvinnors företagande integreras i tillväxtarbetet? Forskaren Katarina Pettersson – en av utbildarna i Ta taten! – har också i analyser av program för kvinnors företagande i de nordiska länderna lyft fram att det norska programmet är närmare en transformativ ansats än det svenska.¹⁰

5 Sid. 37 Tillväxtverket (2013) *Vision: Hållbar tillväxt. Hur kan kvinnors företagande integreras i tillväxtarbetet*

6 Se t.ex. Norrbin & Olsson (2010) *Forskning saknas. En kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering*. Jämi, Jämställdhetsintegrering i staten, rapport 3/10. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.

Andersson (2011) *Maninstreaming av integration: Om översättning av policy och nätverksstyrning med förhinder inom den regionala utvecklingspolitiken, 1998–2007* Linköping: Linköping Studies in Arts and Science No. 531 Linköpings universitet

Wittbom (2009) *Att spränga normer – om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*. Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet.

7 Det är brist på analyser av företagsfrämjande utifrån transformativ jämställdhetsintegrering, men i skriften *Women's Resource Centres Innovation & Practices for Smart, Inclusive and Sustainable Growth*, Winnet 8, utgiven med stöd från Interreg IV C (Europeiska Regionalfondens) finns analyser av insatser för kvinnors företagande i bland annat Sverige.

8 Se t.ex. Norrbin & Olsson (2010) *Forskning saknas. En kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering*. Rapport 3/10, JÄMI & Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs Universitet.

9 Sid. 221 Wittbom (2011) *I själva verket. Könblind styrning. I: Freidenvall & Rönnbäck, red (2011) Bortom Rösträtten: Kön, politik och medborgarskap i Norden*. Huddinge: Samtidshistoriska institutet Södertörns högskola Samtidshistoriska frågor nr 21.

10 Se t.ex. Pettersson & Hedin (2010) *Supporting Women Entrepreneurship in the Nordic countries – A Critical Analysis of National Policies in a Gender Perspective*. Paper to Gender, Work and Organization, Keele University, 21–23 June, 2010

2.2 Implementering – var god dröj om det inte finns kritisk massa

Jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet skiljer sig inte från andra fält när det gäller behovet av strategier på mikro-, meso- och makronivån för att åstadkomma resultat på kort och lång sikt.¹¹ Mikronivån associeras i denna rapport till enskilda individer, grupper och aktörer i lokalsamhället som verkar för jämställdhetsintegrering och likvärdiga villkor i företagsfrämjandet. Mesonivån associeras till organisationer som tar del av offentliga medel för att leverera tjänster i främjarsystemet och samverkan mellan dessa främjare. Makronivån associeras till ramförutsättningar för integreringsarbetet via t.ex. styrning från finansiärer och politiken.

Idag saknas i stor utsträckning länkar mellan insatser på olika nivåer i främjarsystemet och studier om hur de olika nivåerna samspelar. Det finns behov av forskning om jämställdhetsintegrering med koppling till främjarsystemet och inte minst på mesonivån.¹² Bristande länkar och kunskap innebär begränsningar när det gäller att bedöma effekterna av olika insatser som syftar till lika likvärdiga villkor. Utifrån den kunskap som finns kan vi dra slutsatsen att den horisontella segregationen inom utbildning och på arbetsmarknaden samt föreställningar och normer sannolikt påverkar kvinnors (som grupp) tillgång till resurser. Det finns trösklar in i systemet för olika grupper av kvinnor och (olika grupper av män). Dessa slutsatser bekräftas i rapporter från Tillväxtverket.¹³

Kunskapen är begränsad om främjarsystemets effekter för kvinnor (som grupp) och för män (som grupp) samt om villkoren i systemet med hänsyn till kön och variabler som t.ex. ålder, utrikes/inrikes födda och bransch. Tillväxtanalys avser att följa upp om programmet Främja kvinnors företagande har haft positiv inverkan på sannolikheten att kvinnor startar företag samt inkomster i företag ägda av kvinnor. Myndigheten ska följa upp hur erbjudanden från företagsfrämjare fördelas med hänsyn tagen till kön och hur aktörerna säkrar ett bemötande på lika villkor.¹⁴ I det här sammanhanget bör poängteras att det finns stora luckor vad gäller kunskapen om hur personer som inte identifierar sig som kvinna eller som man uppfattar främjandet.¹⁵ Att tala om kvinnors företagande och mäns företagande kan uppfattas som exkluderande.

11 Se t.ex. De Smet eds. (2011) *Gender Mainstreaming in Value Chain Development. Practical guidelines and tools*. Corporate Network Agriculture SNV. Netherlands Development Organisation Gemtrex (2008) *Standards and Training for Gender Workers in Europe. Quality criteria and further education for gender work*. Socrates Project 230 293 -CP-1-2006 -1- AT- GRUNDTVIG - G1

12 Det gäller en rad fält utöver företagsfrämjandet. Se t.ex. Norrbin & Olsson (2010) *Forskning saknas. En kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering*. Rapport 3/10, JÄMI & Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs Universitet.

13 Se t.ex. Tillväxtverket (2013) *Vision: Hållbar tillväxt. Hur kan kvinnors företagande integreras i tillväxtarbetet?* Norrbin & Olsson (2010) *Forskning saknas. En kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering*. Rapport 3/10, JÄMI & Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs Universitet.

14 Tillväxtanalys (2014) *Främja kvinnors företagande. Delrapport 1*. Rapport 2014:05

15 Intergender är en person som identifierar sig som mellan eller bortom kvinna/man-uppdeleningen av kön. Diskuterades på Ta täten! i Stockholms län.

En förklaring till bristerna i främjarsystemet kan vara att Sverige under lång tid satsat på riktade insatser för kvinnor. Det har inte funnits strategiska program som t.ex. HÅJ¹⁶ och JÄMI,¹⁷ som explicit vänt sig till främjarsystemet. Det saknas mål för jämställdhetsarbetet på organisationsnivå¹⁸ och riktlinjer som säkrar att arbetet gentemot kund bedrivs ur ett jämställdhetsperspektiv.¹⁹ En annan förklaring kan vara bristande strukturer för lärande och kapitalisering inom främjandet, vilket gör att hjulet måste uppfinnas på nytt. Främjarsystemet och antalet aktörer som erbjuder olika tjänster, helt eller delvis finansierade via offentliga medel, har också växt snabbt sedan 1990-talet. En tredje förklaring kan vara att det krävs en kritisk massa av förändringsagenter på alla nivåer – mikro, meso och makro – för att utveckla den organisatoriska infrastrukturen.²⁰

Dessutom möter främjarsystemet samma problem som andra offentligt finansierade tjänster i termer av att skapa hängrännor mellan stuprören.²¹ Samverkan mellan myndigheter måste utvecklas för att kunna erbjuda ”rätt stöd, i rätt tid och till rätt aktör” avseende jämställdhetsintegrering och för att kunna erbjuda ”rätt stöd, i rätt tid och av rätt aktör” till (potentiella) företagare.

– Detta är en lång och komplex process som även pågått under en längre tid. Allt bygger på en allmän kunskap och vilja hos oss alla. Det kommer alltid att finnas krafter som kommer att verka i motsatt riktning men när tillräckligt många har detta medvetande med sig "rasar muren". (Deltagare i Ta täten!)

Det har sedan 1990-talet funnits verktyg för jämställdhetsintegrering som går att tillämpa inom tillväxtarbetet och företagsfrämjandet, men verktygen används sällan. Vår bild före Ta täten! var att det fanns brist på verktyg specifikt anpassade för främjandet. Det visade sig under genomförandefasen av Ta täten! att det fanns en rad beprövade metoder och verktyg²² utöver de som vi själva hade tillgång till via EU-samarbeten. Vi kunde konstatera att verktyg som redan används inom andra fält haft begränsat med genomslag inom främjandet. För en grupp i främjarsystemet – affärsrådgivare och coacher – behövs dock fler verktyg för att säkerställa det som kallats genusmedvetna rådgivningsprocesser. En av flera förklaringar till att just rådgivare saknar verktyg är att fältet genus i samtal fortsatt är ett relativt utforskat område.²³

16 HÅJ = Program för hållbar jämställdhet 2008–2013 vid Sveriges Kommuner och Landsting.

17 JÄMI = Program för jämställdhetsintegrering i staten 2008–2010 vid Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

18 Sid. 36 Tillväxtverket (2013) *Vision: Hållbar tillväxt. Hur kan kvinnors företagande integreras i tillväxtarbetet?* Se beskrivningen av utmaningar på strukturell nivå

19 Ibid

20 Se t.ex. *Infrastruktur för kvinnors företagande i sju europeiska regioner*. Nutek R 1999:13

21 Se t.ex. Larsson (2008) *Stuprör och hängrännor – Sektorsövergripande planering för attraktiv och hållbar livsmiljö*. Kommentus

22 Jämställ.nu systematiserar t.ex. kunskaper inom Tillväxt och Företagande. <http://www.jamstall.nu/praktiska-exempel/tillvaxt-och-foretagande> Tillgänglig 2014-09-04

23 Genus i samtal är ett fält som framförallt belysts i studier inom socialtjänsten i Sverige och i viss utsträckning även inom t.ex. Arbetsförmedlingens tjänster. Professor Christian Kullberg verksam vid bland annat Högskolan i Dalarna är en av de mer internationellt namnkunniga svenska forskarna med koppling till fältet. <http://www.du.se/Forskning/Forskningsprofiler/Halsa-och-valfard/Forskningsgrupper/Socialt-arbete/Christian-Kullberg/> Tillgänglig 2014-09-04

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att främjarsystemet står inför mycket stora utmaningar när det gäller jämställdhetsintegrering. Vår kunskap om huruvida systemet levererar tjänster på likvärdiga villkor eller inte är bristfällig. Erfarenheterna från Ta täten! som beskrivs i följande kapitel, visar på behovet av insatser på mesonivån. Utan samverkan i det företagsfrämjande systemet riskerar utbildningsinsatser på mikronivån att få begränsade effekter.

3 Ta täten!-insatsen

3.1 En insats på mikronivån

– Större satsning bland banker så länge som man pratar om att det är för lite kapital och lån till kvinnliga företagare. Vi behöver få igång mätningar hur stor beviljandegraden är hos kv resp män. (Deltagare i Ta täten!)

Den planerade insatsen för Ta täten! innehöll två delar: en utbildningsinsats och behovsanpassade insatser. De behovsanpassade insatserna genomfördes i liten omfattning eftersom det saknades efterfrågan från regionalt tillväxtansvariga. Utbildningsinsatsen genomfördes i ett antal län/regioner under perioden augusti 2013 – augusti 2014. Utbildningen marknadsfördes i termer av en basutbildning och insatsen innehöll fyra delar: ”Case”-arbete, Nuläge och statistik, Teori samt Metoder och verktyg.

De planerade målgrupperna var politiker och chefer (målgrupp 1) och handläggare (målgrupp 2). Varje grupp skulle få en insats som omfattande 8–16 timmar. Programmet skulle bestå av en halvdag för målgrupp 1 och en heldag för målgrupp 2 samt en uppföljningsträff. Däremellan skulle det finnas möjligheter till stöd för att pröva olika verktyg för jämställdhetsintegrering. Deltagarna skulle svara på enkäter från vår utvärderare innan utbildningen, efter första utbildningstillfället och efter uppföljningen. Upplägget för Ta täten! kom dock att skraddarsys i flera län/regioner eftersom behoven varierade och samma upplägg inte var möjligt. Dessutom fanns kritik mot Ta täten! vilket vi återkommer till i följande kapitel. Totalt var det fyra län som följde det planerade upplägget, inkluderat utvärderingsprocessen (Dalarna, Norrbotten, Västernorrland och Västra Götaland).

Ta täten! var en aktivitet på mikronivån som vände sig till enskilda individer verksamma i främjarsystemet samtidigt som insatsen förväntades påverka mesonivån. Ambitionen var att försöka länka mikronivån till mesonivån via ”case” ute i länen/regionerna. Regionalt tillväxtansvariga skulle välja ett angeläget utvecklingsområde som ”case”, som de tillsammans med övriga främjare kunde samverka kring. Efter ett brev från Tillväxtverkets generaldirektör till landshövdingar, regionråd eller ordföranden i regionstyrelser med erbjudandet om Ta täten! tog vi kontakt med tillväxtansvariga för att diskutera ”casen”. Idéerna varierade från att fokusera på vissa aktörer (t.ex. Science Parks i Västra Götaland), till att fokusera på ett visst tema (t.ex.

kommunikation i Dalarna) eller ta sig an systemet som helhet (Östergötland). Under genomförandefasen fungerade inte "case"-arbetet som planerat i alla län/regioner utan motverkade istället det individuella lärandet. Vi återkommer till detta i rapporten.

Utöver "casen" omfattade Ta täten! inslag som belyste könsuppdelad statistik och nuläget i varje län/region. Nulägesanalysen utgick bland annat från förstudier som genomförts om kvinnors företagande i samtliga svenska län under år 2012 inom ramen för programmet Främja kvinnors företagande. Deltagarna har beroende på kontext, intresse och kunskapsbas efterfrågat mer eller mindre beskrivningar av nuläget samt statistik. En del av nulägesbeskrivningarna och den könsuppdelade statistiken väckte motstånd. Föreställningar i främjarsystemet om kvinnor/män, om kvinnor och män som företagare, om kvinnors och mäns företagande och om företagsstöd stämmer inte alltid med fakta.

Det fanns även teoretiska inslag i Ta täten! som belyste bland annat jämställdhet och tillväxt samt villkor för företagande kvinnor och företagande män. Deltagarna efterfrågade mer eller mindre av teoretiska inslag utifrån tidigare kunskaper och sina olika roller. Forskningen väckte – i likhet med statistiken – motstånd. Föreställningar om "kvinnligt" och "manligt" (egenskaper) i främjarsystemet stämmer sällan överens med studier inom entreprenörskapsfältet. Slutligen presenterades metoder och verktyg för att arbeta med jämställdhetsintegrering inom främjande.

3.2 Flera län hade redan processer igång

– Det blir att resa över 50 mil för många, ni missade många deltagare på det. Politiker och tjänstemän borde varit på samma träff. Känns som om politikerna inte förstår rådgivarens roll och det blir mycket tyckanden från deras del som inte har med verkligheten att göra. (Deltagare i Ta täten!)

Totalt var det drygt 400 personer som deltog i Ta täten! (se bild 1 på nästa sida). Ett hinder för att nå deltagare – politiker och handläggare – var lokaliseringen till centralorter i flera län/regioner där avstånden är stora. Som förväntat var det också svårt att nå politiker under en period med valupptakt för val riksdag, landsting och kommun och genom att utbildningen genomfördes på dagtid, när många fritidspolitiker har svårt att delta. Totalt var det över hälften av de regionalt tillväxtansvariga i länen/regionerna som tackade ja till att delta i Ta täten! Det fanns intresse från företagsfrämjare och kommuner verkamma i län som inte deltog. Då erbjudandet kanaliserades via tillväxtansvariga var det inte möjligt att fånga upp intresset utanför de län som tog beslut om att delta.

De län/regioner som tackade ja men inte fullföljde var Gävleborg, Jämtland och Kronoberg/Södra Småland. I Gävleborg var det för få deltagare som anmälde sig och Ta täten! fick ställas in. Det fanns ett intresse hos näringslivschefer och näringslivsutvecklare – målgrup-

pen för insatsen i Gävleborg – men datumet krockade med andra aktiviteter. I Jämtland och Kronoberg/Södra Småland avslutades insatsen i förtid eftersom Ta täten! inte motsvarade förväntningarna hos tillväxtansvariga och/eller hos deltagarna. Jämtland hade både nöjda och missnöjda deltagare, men det fanns tveksamheter kring insatsens fokus och ”case”. Parallellt med Ta täten! genomfördes också andra satsningar, med liknande innehåll i Jämtland, som finansierades via Tillväxtverket. Södra Småland fick ställa in en utbildningsdag för politiker och chefer eftersom det var för få som anmälde sig. Gruppen för handläggare och rådgivare var missnöjda efter första utbildningsdagen, varför beslut togs om att avbryta insatsen.²⁴

Bild 1 Sammanställning – antal deltagande län/regioner och individer

Antal län som tackade ja till att delta: 13 av 21 län ²⁵
Antal län som fullföljde: 10 av 13 län
Antal län som inte fullföljde: 3 av 13 län
Antal deltagare totalt: 429 ²⁶
Antal kvinnor: 281 (66 %)
Antal män: 148 (34 %)

Såväl Jämtland som Södra Småland har trots att insatsen inte fullföljdes bidragit med ett omfattande underlag för det nationella strategiarbetet. Jämtland valde initialt att fokusera på utbildningsväsendet varpå brister i systemet kunde identifieras och uppmärksamhet riktas på att entreprenörskapsfrämjande inom utbildningssystemet saknar genusperspektiv i Sverige. Det gäller alla nivåer i systemet, vilket kan påverka hur flickor och pojkar ser på entreprenörskap och på företagande som en karriär. Långtidsuppföljningar av Ung Företagsamhet visar positiva resultat för företag ledda av kvinnor, men verksamheten når inte alla program eller grupper.²⁷

Södra Småland bidrog genom sitt val av ”case” – liksom en del andra län/regioner – till att rikta uppmärksamheten på ett bristande genusperspektiv i satsningar på kulturella och kreativa näringar (KKN). Det gäller såväl riktade satsningar som specifikt vänder sig till kvinnor som mainstream satsningar. Inom KKN finns en rad olika delbranscher med varierande könsfördelning och logiker som påverkar villkoren för kvinnor (som grupp) och för män (som grupp). Genom att analyserna delbranschernas könsfördelning inom KKN (andelen företagare samt anställda) och villkoren i olika branscher ökar möjligheterna att designa effektiva insatser som inte återskapar föreställningar som bygger på myter om KKN.

24 Deltagarna erbjöds efter den första utbildningsdagen skräddarsytt stöd för att arbeta med 1-3R utifrån rådgivar-, organisations-, och/eller regionnivå. Ingen deltagare anmälde sig.

25 Dalarna, Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kronoberg/Södra Småland, Norrbotten, Skåne, Stockholm, Västerbotten, Västernorrland, Västra Götaland och Östergötland.

26 Vi har inte tagit med de 17 deltagare som tillkom vid uppföljningsträffar.

27 Ung företagsamhet (2011) *Övning ger färdighet. En långtidsuppföljning av UF-företagares entreprenöriella karriärer i Sverige 1990–2007*

Ung Företagsamhet (2012) *Effekter av utbildning i entreprenörskap – en långtidsstudie av UF-alumners arbetsmarknadspotential och företagande.*

Övriga län/regioner valde av olika skäl att tacka nej till erbjudandet från Tillväxtverket (se bild 2 nedan) och vi vill här rikta uppmärksamheten på de stora skillnader som finns i resurser i termer av kunskap och kompetens (t.ex. sakkunniga i jämställdhet som finns hos regionalt tillväxtansvariga länsstyrelser och/eller handläggare som kan engageras i processen). Större regioner har helt förutsättningar att ta emot ett erbjudande än små regionförbund med begränsade resurser. Önskemål fanns också från flera län/regioner innan Ta täten! lanserades om att själva få utforma insatsen. Kalmar län valde att upphandla en liknande insats som Ta täten! och att tacka nej till erbjudandet från Tillväxtverket. Andra län t.ex. Värmland hade redan ett pågående arbete med finansiering via andra program och satsningar på Tillväxtverket. Region Blekinge och Länsstyrelsen i Blekinge hade initierat gemensamma samarbetsprojekt där Tillväxtverket bidragit med resurser.

Bild 2 Varför tackade länen/regionerna nej?

Egna insatser i länet/regioner för jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet
Pågående eller tidigare satsningar finansierade av andra delar av Tillväxtverkets verksamhet med liknande fokus
Svårigheter att ta emot insatsen parallellt med andra uppdrag t.ex. förberedelser för de europeiska strukturfonderna 2014–2020
Svårigheter att ta emot insatsen pga. bristande resurser
Tveksamheter kring målgrupper, upplägget och/eller utbildare för Ta täten!

Vår bild är att de politiker och landshövdingar som fick erbjudandet om Ta täten! via generaldirektören på Tillväxtverket överlag var positiva till stöd för jämställdhetsintegrering inom främjandet. Handläggare hos regionalt tillväxtansvariga var mer skeptiska. En skepsis som handlade både om mottagarkapaciteten²⁸ och om insatsens karaktär. Några handläggare var negativa till att Ta täten! skulle vända sig till politiker och att politiker samt chefer återfanns i samma målgrupp.

3.3 Målgrupperna – planen i jämförelse med utfallet

Det gick det inte att särskilja de (mål)grupper som efterfrågade mer kunskap om genus/jämställdhet från de som förväntades behöva mer kunskap utifrån de förstudier om kvinnors företagande som genomförts inom programmet Främja kvinnors företagande under 2012.²⁹ Våra tidigare erfarenheter av liknande utbildningar visade att affärsrådgivare behöver ett annat upplägg än handläggare av projekt- och företagsstöd. Dessutom visste vi att rådgivare inte hade samma tillgång till verktyg för jämställdhetsintegrering som handläggare. Affärsrådgivare skulle dock inkluderas i målgrupp 2, vilket kom att

²⁸ Begreppet mottagarkapacitet associeras i denna rapport dels till resurser, dels till förmåga att assimilera, hantera och tillämpa ny kunskap inom jämställdhetsintegrering. Se t.ex. Tillväxtverket m.fl. (2011) *Innovation & Gender*.

En del län/regioner – t.ex. Östergötland, Halland och Stockholm – har längre erfarenhet av insatser för att jämställdhetsintegrera främjandet och har varit aktiva i nationella pilotsatningar sedan 1990-talet, varför de kan förväntas ha högre mottagarkapacitet.

²⁹ Sid. 46 Tillväxtverket (2013) *Vision: Hållbar tillväxt. Hur kan kvinnors företagande integreras i tillväxtarbetet?*

påverka utfallet av Ta tåten! negativt. Framförallt i de första län/regioner som genomförde programmet.

Utbildningarna kom under genomförandefasen att omfatta en rad olika grupper utöver de planerade målgrupperna: politiker och chefer (målgrupp 1) och handläggare (målgrupp 2). Det gällde särskilt målgrupp 2. Att grupperna blev breda styrdes dels av Tillväxtverket initiala krav på att affärsrådgivare skulle ingå i målgrupp 2, dels av regionalt tillväxtansvarigas önskemål om grupper som skulle bjudas in och dels av hur inbjudningarna spreds i länen/regionerna. I bild 3 finns exempel på hur deltagargrupperna kom att se ut i praktiken. Av de uppföljningar som genomförts av vår utvärderare framgår att det i vissa län de facto var ännu bredare grupper än vad som framkommer nedan.

Bland de som anmälde sig fanns många som aldrig deltagit i kompetensutveckling med fokus på företagsfrämjande och/eller med fokus på jämställdhet. Det var många som aldrig prövat verktyg och metoder för att integrera horisontella perspektiv t.ex. jämställdhet inom företagsfrämjandet eller andra verksamheter. Även deltagare verksam i organisationer med jämställdhetsresurser och/eller med uppdrag att jämställdhetsintegrera efterlyste under utbildningen verktyg i sitt arbete. I Västra Götaland, Norrbotten, Västernorrland och Dalarna svarade t.ex. drygt hälften av handläggarna på myndigheter att de inte *prövat metoder för att integrera horisontella perspektiv* i enkäter före utbildningen.

Bild 3 Faktiska målgrupper i Ta tåten!

Målgrupp	Planerad	Utfall
Målgrupp 1	Politiker och chefer	Kommunpolitiker, Politiker i landsting, Politiker i regioner (t.ex. regionråd), Landshövdingar, Chefer med direkt koppling till företagsfrämjande, Chefer med indirekt koppling till företagsfrämjande.
Målgrupp 2	Handläggare (inkluderat jämställdhetsexperter vid länsstyrelser)	Handläggare av företagsstöd, Handläggare av projektstöd, Affärsrådgivare – breddinsatser, Affärsrådgivare – spetsinsatser, Coacher – breddinsatser, Coacher – spetsinsatser, Konsulter, Projektledare, Ambassadörer för kvinnors företagare (företagare), Regionutvecklare, Kommunikatörer, Näringslivsutvecklare, Sakkunniga i jämställdhet, Utbildare (på olika nivåer), Forskare, Utvecklingsstrateger

3.4 Att mäta kunskaper före och efter en insats

– Representanter från X (regionalt tillväxtansvarig) som inte verkade vilja vara där av fri vilja och med skrämmande dålig kunskap om jämställdhet. Utbildningen var tyvärr inte vad jag hade trott. (Deltagare i Ta tåten!)

Deltagarnas kunskaper före och efter Ta tåten! har följts upp via självskattningar i enkäter utom för målgrupp 2 i Hallands län och för en grupp (målgrupp 1 och målgrupp 2) i Stockholms län, där intervjuer genomförts av vår utvärderare. Enkäter är ett trubbigt instrument, men svaren kan ge en indikation på om Ta tåten! bidragit till ökade kunskaper eller inte. En hypotes – utifrån tidigare erfarenheter – var att deltagarna skulle skatta sina kunskaper lägre efter utbildningen.

Deltagarna får insikt om att de saknar kunskaper om jämställdhet och skattar sig därmed lägre efter en insats än före. Utvärderaren valde därför att formulera både frågor där deltagarna fick skatta sin egen kunskapsnivå och ett antal kontrollfrågor.³⁰

De uppföljningar som genomförts är dock inte helt jämförbara dels för att vi fick genomföra skraddarsydda insatser (anpassade varianter av det planerade upplägget) i flera län/regioner, dels för att uppföljningen inte kunde genomföras enligt vår utvärderares förslag.³¹ Deltagarantalet i utbildningarna, liksom svarsfrekvenserna för enkäterna, varierar också mellan länen/regionerna. I kapitel 4 och 5 har vi därför valt att i första hand redovisa resultaten från enkäterna för de fyra län/regioner (Dalarna, Norrbotten, Västernorrland och Västra Götaland) som i stort följt det planerade upplägget med Ta tåten!: En halvdag för målgrupp 1, en heldag för målgrupp 2 och en uppföljningsdag. I dessa län har utvärderaren genomfört en förmätning (ett enkätutskick före utbildningen), ett utskick efter de första dagarna och ett utskick efter uppföljningsdagen. Deltagarna har fått svara på kontrollfrågor vid de två sista tillfällena och skatta sin kunskapsnivå vid samtliga tillfällen.

Bild 4 Län/regioner som deltog i det planerade upplägget

Dalarna har varit engagerade i Winnet 86 (där Tillväxtverket också deltog). Winnet ³² var det enda kapitaliseringsprojektet inom de europeiska strukturfonderna i hela EU under perioden 2007–2013 med fokus på jämställdhetsintegrering inom entreprenörskaps-, företags-, och innovationsfrämjande.

Norrbotten är det enda svenska län där samtliga kommuner skrivit på den europiska deklARATIONEN för jämställdhet (CEMR-deklARATIONEN³³). Här utvecklas evidensbaserade verktyg för främjandet i nära samverkan mellan praktiker och forskare.

Västernorrland är föregångare när det gäller samverkan och resursfördelning.³⁴

Västra Götalandsregionen har länge haft egna insatser för jämställdhetsintegrering inom främjandet och erbjuder en jämställdhetsbonus.³⁵

Det fanns ingen möjlighet att – inom ramen för uppdraget – mäta mottagarkapacitet i länen/regionerna före Ta tåten! Vår bedömning är dock att det i Dalarna, Norrbotten, Västernorrland och Västra Götaland finns en god mottagarkapacitet (se bild 4). I dessa län/regioner finns aktörer i frontlinjen när det gäller jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet och främjare som har direkt koppling till genusforskning. Uppföljningen av Ta tåten! visar också att det finns en kritisk massa av intresserade individer och aktörer samt förutsättningar för att länka mikro- och mesonivån. Vi vill poängtera att det

30 T.ex. Hur insatt är du i statistik om kvinnors och mäns företagande i ditt län? Svartalernativ: Mycket god kunskap, god kunskap, någon kunskap, mycket liten kunskap, ingen kunskap. Kontrollfråga: Bidrog utbildningen till att du blev mer insatt i statistik om kvinnors och mäns företagande i ditt län?

31 Några län/regioner följdes t.ex. upp med intervjuer av annan leverantör, vilket gör att det inte varit möjligt att kvalitetssäkra processen.

32 <http://www.winnet8.eu> Tillgänglig 2014-09-04

33 <http://www.charter-equality.eu> Tillgänglig 2014-09-04

34 Se t.ex. von Friedrichs (2012) *Den svåra styrningen mot ett jämställt företagande i Västernorrland*. Winnet Västernorrland

35 *Jämställdhet gör skillnad*. Handlingsplan för jämställd regional tillväxt i Västra Götaland 2012–2014

finns mottagarkapacitet även i andra län/regioner, men att vi inte haft möjlighet att följa processen på samma sätt – genom enkätstudien – som i Dalarna, Norrbotten, Västernorrland och Västra Götaland inom ramen för Ta tåten! Östergötland har återkommit som gott ett exempel i Sverige och inom EU sedan 1990-talet. Även Hallands län och Stockholms län har genomfört en rad insatser för att jämställdhetsintegrera främjandet sedan 1990-talet.

Utvärderarens bedömning av enkäterna som helhet från de län/regioner som deltagit i Ta tåten! kompletterat med de intervjuer som genomfördes i två län ger en samstämmig bild av insatsens resultat och brister.

Bild 5 Bortfallsanalys för enkäterna

Utvärderaren har gjort bedömningen att de som inte svarat på enkäterna (externt bortfall) och de som inte svarat på alla frågor (internt bortfall) inte ser ut att skilja sig i sina bakgrundsvariabler från dem som svarat. Därför är det troligt att resultaten motsvarar hela målpopulationens svar, och bör betraktas som representativa. Respondenter som är positiva tenderar å ena sidan att inte svara på enkäter; det är de missnöjda som svarar för att berätta varför. Å andra sidan kan den som är missnöjd också markera sitt missnöje med att inte svara dvs. både nöjda och missnöjda har inte svarat.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att över 400 personer har kommit i kontakt med Ta tåten! varav en majoritet är kvinnor och att insatsen nådde hälften av alla län. Flera regionalt tillväxtansvariga hade redan processer igång för att jämställdhetsintegrera företagsfrämjandet och valde bland annat mot bakgrund av detta att tacka nej till erbjudandet från Tillväxtverket. Enkätstudien före första utbildningstillfället i Ta tåten! visade att det var få deltagare som prövat olika verktyg för jämställdhetsintegrering och att det även fanns handläggare vid statliga myndigheter som inte haft möjligheter att tillämpa olika verktyg.

4 Måluppfyllelse och avvikelser

4.1 Alla län deltog inte

Ta täten! skulle, enligt den ursprungliga planen, genomföras i samtliga län/regioner, men av olika skäl valde åtta regionalt tillväxtansvariga att tacka nej till erbjudandet. Mycket positivt är att flera tillväxtansvariga själva hade initierat liknande processer och/eller redan hade finansiering från Tillväxtverket för liknande insatser. Det innebär att dubbelfinansiering kunde undvikas och tillgängliga resurser användas mer effektivt. Några tillväxtansvariga gjorde också bedömningen att ytterligare en insats skulle motverka arbetet med jämställdhetsintegrering.

Ett flertal regioner nämner exempelvis att det har varit svårt att samordna arbetet i handlingsplanen (för jämställd tillväxt) med utbildningen ”Ta täten” som erbjudits under hösten 2013.³⁶

Insatsen genomfördes under en period med flera parallella processer med koppling till regional tillväxt och/eller främjande på nationell nivå. Det handlade t.ex. om Tillväxtverkets insatser för jämställd regional tillväxt³⁷ och för jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet via pilotprojekt³⁸ i olika län. Det handlade om insatser inom resurscentraprogrammet³⁹ och analyser med koppling till företagsstöd.⁴⁰ Arbetet med de europeiska strukturfonderna för perioden 2014–2020 var också i full gång, där jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla insatser för innovation (insatsområde 1) och företagsutveckling (insatsområde 3). Dessutom fanns olika initiativ via andra statliga aktörer t.ex. länsstyrelserna och VINNOVA.

Sammantaget finns flera orsaker till varför Ta täten! inte genomfördes i samtliga län/regioner dvs. kom att avvika från den ursprungliga genomförandeplanen. Vår bild är att delar av främjarsystemet hade svårt att ta emot ytterligare en insats och att de parallella processerna (inga hängrännor mellan stuprören) bidrog till att syftet med Ta

³⁶ Sid 18. Kontigo (2014) Jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet. Delrapport 2 från följeforskningen.

³⁷ <http://tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/regionalutveckling/jamstalldregionaltillvaxt.4.3c075973137a2e9d3a82ee.html> Tillgänglig 2014-09-04

³⁸ <http://tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/flerochvaxandeforetag/framjakvinnorsforetagande/strategiforlikavillkor/pilotprojekt.4.1304101f13fcd69abab277.html> Tillgänglig 2014-09-04

³⁹ <http://tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/regionalutveckling/jamstalldregionaltillvaxt/resurscentraforkvinnor.4.21099e4211fdb8c87b800017797.html> Tillgänglig 2014-09-04

⁴⁰ <http://tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/regionalutveckling/jamstalldregionaltillvaxt/jamstalldfordelningavforetagsstod.4.5a5c099513972cd7fea348cb.html> Tillgänglig 2014-09-04

täten! uppfattades som otydligt. Det var en av flera förklaringar till utfallet i Jämtland, som var först ut med Ta täten! och där insatsen fick avbrytas.

4.2 Små effekter på den regionala nivån

En studie från Stockholms län visar att små breddaktörer – ofta med begränsade resurser – har kommit längre i arbetet med jämställdhetsintegrering än större aktörer och spetsaktörer med mer resurser. Vår bild från Ta täten! är också att de små aktörerna i främjarsystemet t.ex. Drivhuset, Coompanion och Winnet var engagerade i Ta täten! och beredda att satsa tid samt resurser för att åstadkomma resultat både i sina egna organisationer samt på mesonivå (bidra till hängrännor). Vi vill dock poängtera att det även fanns flera spetsaktörer inom t.ex. Science Park-systemet som med stort engagemang deltog i Ta täten!

I den sista kategorin finns 29 procent av aktörerna och dessa har bedömts inte ta hänsyn till mångfalds- och jämställdhetsfrågor i sitt arbete. Aktörerna i den här gruppen fokuserar huvudsakligen på att stödja högteknologiska forskningstunga projekt och idéer.⁴¹

Det är möjligt att Ta täten! fått ett bättre utfall på mikronivån om insatsen riktat sig t.ex. till de aktörer som återfinns i det så kallade Aktörsrådet⁴² med en hög grad av motivation eller till kommuner dvs. den lokala nivån. De kommuner som antagit CEMR-deklarationen⁴³ och tillämpar konsekvensanalyser⁴⁴ har sannolikt en högre grad av mottagarkapacitet än främjarsystemet som helhet. Intresset fanns hos kommunerna, men lokaliseringen till centralorter, valupptakten inför valet i september 2014 och att Ta täten! inte genomfördes både för politiker och tjänstemän samtidigt var hinder i processen.

*– Utbildningen borde göras med politiker och tjänstemän från ett antal kommuner tillsammans kanske 5–8 från vardera kommun. Nu var vi endast 2 politiker från helt olika delar av regionen och 6 tjänstemän. Det tycker jag är slöseri med pengar.
(Deltagare i Ta täten!)*

En satsning på en mer avgränsad grupp som Aktörsrådet hade inneburit sämre förutsättningar att påverka mesonivån. Vi kan dock konstatera att Ta täten!-insatsen fick begränsade resultat när det gäller att bidra till förändringsprocesser på regional nivå och till att länka mikronivån till mesonivån. Mot bakgrund av detta är det sannolikt att en avgränsad insats för delar av främjarsystemet varit att föredra med det ramverk som fanns för Ta täten! Resultaten från uppföljningen visar att Ta täten! avviker från måluppfyllelsen när det gäller resultat på

41 Sid. 27 Länsstyrelsen (2012) *Aktörernas mångfalds- och jämställdhetsarbete. I En GPS för Stockholmsregionens innovationssystem*. Länsstyrelsen i Stockholms län. Rapport 2012:24

42 Aktörsrådet: NyföretagarCentrum Sverige, CONNECT, Svenska Uppfinnareföreningen, Coompanion, Winnet, Drivhuset och Venture Cup

43 CEMR <http://www.jamstall.nu/politik/cemr-deklarationen> Tillgänglig 2014-09-04

44 Artikel 9 Jämställdhetsanalyser i CEMR-deklarationen

regional nivå medan övriga mål för insatsen uppnåtts. I bild 6 återfinns en bedömning av utfallet för målgrupp 1 baserat på de enkäter som besvarats av deltagare i Ta täten! samt intervjuer. I bild 7 återfinns en bedömning av utfallet för målgrupp 2 baserat på de enkäter som besvarats av deltagare i Ta täten! samt intervjuer. I bild 8 återfinns en bedömning av utfallet relaterat till om Ta täten! påverkat lokala och regionala processer.

Bild 6 Utfall målgrupp 1

Indikator	Resultat	Avvikelse
Kunskap om att kvinnors företagande är en strategisk tillväxtfråga	En majoritet av respondenterna i enkäterna anger att de ökat sina kunskaper	Ingen avvikelse
Kunskap om företagsfrämjande system på lika villkor som nyckel till utveckling och tillväxt	En majoritet av respondenterna i enkäterna anger att de ökat sina kunskaper	Ingen avvikelse

Bild 7 Utfall målgrupp 2

Indikator	Resultat	Avvikelse
Kunskap om villkor för kvinnor och män ur ett jämställdhetsperspektiv ⁴⁵	En majoritet av respondenterna i enkäterna anger att de ökat sina kunskaper	Ingen avvikelse
Kunskap om främjarsystemet ur ett jämställdhetsperspektiv	En majoritet av respondenterna i enkäterna anger att de ökat sina kunskaper	Ingen avvikelse
Kunskap om jämställdhetsintegrering som metod	En majoritet av respondenterna i enkäterna anger att de ökat sina kunskaper	Ingen avvikelse

Bild 8 Utfall lokala och regionala processer

Indikator	Resultat	Avvikelse
Bidra till en process för jämställdhetsintegrering ⁴⁶	Enskilda individer anger att de ökat sin kompetens (förmåga till handling) samt initierat processer på sina respektive arbetsplatser (i lokala miljöer)	Insatsen har i begränsad omfattning påverkat den regionala nivån

4.3 Skilda tolkningar, olika kunskapsnivåer och bristande samverkan

Det är svårt att via en avgränsad kompetenshöjande insats nå mer bestående effekter i främjarsystemet på meso- och makronivån. Ta täten! har dock bidragit till att fördjupa kunskaperna hinder för jämställdhetsintegrering på olika nivåer, kunskapsluckor och brister i främjarsystemet. Dessa kunskapsluckor och brister beskrivs i korthet i den här rapporten med koppling till de olika ”case”⁴⁷ som valdes av länen/regionerna.

⁴⁵ Vi har valt att omdefiniera indikatorn och tala om jämställdhetsperspektiv snarare än genusperspektiv eftersom det är ett mer relevant begrepp i förhållande till Ta täten!-insatsen.

⁴⁶ Uppföljningen av insatsen skulle värderas i förhållande till om Ta täten! bidragit till en förändringsprocess, där kvinnor och män kan ta del av det företagsfrämjande systemet på lika villkor. Eftersom det i stor utsträckning saknas ingångsvärden för lika villkor och det inte var vårt uppdrag att ta fram indikatorer har vi istället bedömt processer för jämställdhetsintegrering.

⁴⁷ T.ex. KKN, entreprenörskap inom utbildningsväsendet, företagsklimat, intersektionellt perspektiv och genusmedveten kommunikation.

Idag hindras ett framgångsrikt integreringsarbete av skilda tolkningar av begrepp som genus, jämställdhet, lika villkor och likvärdiga villkor. Tolkningsföreträde ges inte alltid till de aktörer som har mest kunskap och/eller erfarenhet inom fältet och evidens inom forskningen ifrågasätts. Begreppet lika villkor är – i likhet med jämställdhetsintegrering – öppet för många tolkningar och flera deltagare i Ta täten! lyfte fram att vi istället måste tala om på likvärdiga villkor inom företagsfrämjandet. Även Tillväxtverket väljer att använda begreppet likvärdigt.

Sverige behöver fler nya och fler konkurrenskraftiga företag. För att bidra till ett hållbart och konkurrenskraftigt näringsliv behöver de som arbetar med att främja företagande och näringslivsutveckling bemöta sina kunder likvärdigt, oavsett kön, ålder och bakgrund.⁴⁸

Skilda tolkningar av begrepp får inflytande över om ansatserna i regionerna och hos främjarna utgår från transformering eller assimilering (se kapitel 1). Ansatser som i sin tur får konsekvenser för tillämpningen av jämställdhetsintegrering samt insatser för att öka tillgängligheten i främjarsystemet. Ska främjarsystemet förändras eller ska (potentiella) företagare anpassa sig till det system som finns idag? Tillämpningar av jämställdhetsintegrering får konsekvenser för hur konfliktytorna mellan aktörer i främjarsystemet tar sig uttryck – allt ifrån att likvärdiga villkor betraktas som en icke-fråga till assimilering av ”kvinnors, invandrares och ungas företagande” och till transformering för ett inkluderande främjarsystem. Om tolkningsföreträde ges till aktörer som förespråkar assimilering är det troligt att det möter motstånd från de som förespråkar transformering och vice versa. Om tolkningsföreträde ges till aktörer som betraktar jämställd och jämlik service som en icke-fråga är likvärdiga villkor inte ens på agendan.

*– Alla måste vara med på att de ska arbeta jämställt och vad det i så fall innebär.
(Intervju med representant för främjare före Ta täten!)*

Vi har inte haft i uppdrag att närmare beskriva effekterna av strategier för assimilering eller transformering inom företagsfrämjandet. Utifrån studier om jämställdhet i företag har forskare förespråkat transformativ jämställdhetsintegrering för att nå likvärdiga villkor och lönsamhet.⁴⁹ Liknande studier har vi inte funnit inom främjandet. Istället hänvisar vi till Winnet 8, där olika ansatser för jämställdhetsintegrering analyserades i relation till företagande och innovation.⁵⁰

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att ambitionen med Ta täten! – att kunna bidra till processer för jämställdhetsintegrering regionalt – var för högt ställda i förhållande till de förutsättningar som fanns på

48 Tillväxtverket (2014) *Fakta och kunskap*. <http://tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/flerochvaxandeforetag/framjakvinnorsforetagande/faktaochkunskap.4.74f57d0f1283a4f88ff80007477.html> Tillgänglig 2014-06-20

49 För referenser hänvisas till Tillväxtverket m.fl. (2011) *Innovation & Gender*

50 <http://www.winnnet8.eu> Tillgänglig 2014-09-04

makro- och mesonivån. En avgränsad insats och en basutbildning som Ta tåten! kan inte heller förväntas påverka processer som mer omfattande satsningar inte lyckats med under två decennier. Insatsen får istället ses som ett steg i en trappa, där första trappsteget är att väcka intresse för jämställdhetsintegrering. Nästa trappsteg handlar om att mobilisera individer och aktörer i en process för att testa evidensbaserade verktyg för jämställdhetsintegrering och/eller att implementera beprövad utvärderad praktik.

5 Deltagarnas kunskaper före och efter insatsen

5.1 Vårt eget agerande är grunden

*– Vardagliga värderingar som ibland sitter förvånande fast i djupet av ens agerande trots att man tror sig verka rätt.
(Deltagare som besvarade frågan om vilka brister hen identifierat i främjarsystemet efter Ta täten!)*

Deltagare i Ta täten! fick i för-, mellan- och eftermätningar skatta sina kunskaper⁵¹ i enkäter och besvara ett antal kontrollfrågor. Det är svårt att utläsa resultat från självskattningarna (se resonemang i avsnitt 3.4) och därför väljer vi att presentera resultaten för kontrollfrågorna nedan. Resultaten som presenteras i bild 9 på nästa sida är från de fyra län som följt den ursprungliga planeringen för Ta täten! dvs. Dalarna, Norrbotten, Västernorrland och Västra Götaland. Resultaten från eftermätningar av insatsen som helhet – samtliga län/regioner som fullföljt – avviker inte nämnvärt från mönstret även om deltagare i vissa grupper bedömer att de ökat sina kunskaper mer än i andra grupper. Det finns grupper där Ta täten! inte bidragit med några nya kunskaper och län/regioner där det var svårt att nå ut till andra än de som redan var kunniga.

En framgång för utbildningen, om vi ser till resultaten från mätningarna i Dalarna, Norrbotten, Västernorrland och Västra Götaland, är att en hög andel respondenter anger att de fått metoder för att identifiera brister i främjarsystemet. Insikter om brister bidrar till ökad mottagarkapacitet hos enskilda individer i främjarsystemet. Nedan återfinns några inspel från deltagarna kring de brister som de identifierat.

- Medvetandegjort än mer, att det handlar om attityder, förhållningssätt hos organisationer, myndigheter, etc.
- Grunden är vårt eget agerande, förhållningssätt. Ha metoder för att bryta könsmonster och eliminera risker att gynna ett visst kön, t.ex. en grupp som godkänner företagsstöd istället för en enskild handläggare.
- Vi kommunicerar en bild av en normföretagare – en manlig hjälte – som få kan identifiera sig med.

⁵¹ Frågor i enkäterna: Hur bedömer du din egen kunskap om lika villkor för kvinnor och män inom företagsfrämjande? Hur insatt är du i statistik om kvinnors och mäns företagande i ditt län? Hur insatt är du i studier om kvinnors och mäns företagande? (Svarsalternativ: Mycket god kunskap, god kunskap, någon kunskap, mycket liten kunskap, ingen kunskap).

- Kunskap och erfarenhet hos företagsfrämjarna är bristfälliga när det gäller utveckling av kvinnodominerade branscher.
- Vi lägger för lite vikt vid detta när vi skriver texter.
- Kartlägningsbrister, här finns mer att göra.
- Förordningar som behöver ändras, mer information riktad till kvinnor behövs.
- Fördelning av stödmedel.
- Vi arbetar fortlöpande med att identifiera brister, jag har snarare tagit med mig fler metoder som vi kan använda i framtiden.

Bild 9 Svar på kontrollfrågor vid eftermätningar i Dalarna, Norrbotten, Västernorrland, och Västra Götaland.

Kontrollfråga	Samtliga grupper (43 respondenter)	Rådgivare (18 respondenter)	Handläggare myndigheter (12 respondenter)
Bidrog utbildningen till att du blev mer insatt i statistik om kvinnors och mäns företagande i ditt län?	77 % svarade ja	83 % svarade ja	50 % svarade ja
Bidrog utbildningen till att du blev mer insatt i studier om kvinnors och mäns företagande i ditt län?	74 % svarade ja	72 % svarade ja	58 % svarade ja
Har utbildningen givit dig metoder och arbetssätt för att identifiera brister i det företagsfrämjande systemet?	77 % svarade ja	78 % svarade ja	83 % svarade ja

5.2 Ett första steg är att skilja på jämställdhet och jämlikhet

Utbildningen – som marknadsfördes i termer av en basutbildning – bidrog inte med något nytt för de som redan hade goda kunskaper. Den gemensamma bild som framträder i underlag från utvärderaren och från utbildarna (totalt 10 personer) är att Ta täten! framförallt var anpassad för de som hade grundläggande kunskaper om jämställdhet samt goda kunskaper om företagsfrämjande. Det var också den målgrupp som insatsen förväntades nå, men som redan framgått blev målgrupperna mycket bredare. Ta täten! lyckades inte möta behov hos deltagare som var mycket kunniga både inom jämställdhet och inom främjandet;⁵² deltagare som saknade förkunskaper och hade svårt att skilja på t.ex. jämställdhet och jämlikhet, men som hade kunskaper om främjandet;⁵³ eller deltagare som saknade förkunskaper om företagsfrämjande.⁵⁴

En annan bild som förmedlats av utbildarna är att det ibland varit svårt att ta upp frågor om kvalitativ jämställdhet, som är av stor vikt för att kunna erbjuda likvärdiga villkor och tillgängliga tjänster. Idag är det många främjare som inte har könsuppdelad statistik (kvantitativ jämställdhet⁵⁵) och då blir det ett stort steg att relatera till kvalitativ jämställdhet. De som har könsuppdelad statistik lyfter fram att de

⁵² En grupp deltagare hade mycket kunskaper och behövde mer av fortbildning än en basutbildning

⁵³ En grupp deltagare uppfattade inte att utbildningen avsåg lika villkor för kvinnor (som grupp) och män (som grupp) inom främjandet eller att det handlade om jämställdhetsintegrering. Lika villkor var ett begrepp som kan tolkas på många olika sätt.

⁵⁴ En grupp deltagare hade jämställdhetskunskaper t.ex. utbildare och politiker, men var nya inom främjandet och därmed blev det många nya begrepp. Några hade uppfattat att de var en jämställdhetsutbildning, som inte specifikt avsåg främjande.

⁵⁵ 1–2 R i 5 R metoden

redan arbetar med jämställdhet och kan ibland ha svårt att se värdet av kvalitativa analyser.⁵⁶ Det finns behov av en ökad insikt om att kön ”görs” på olika sätt i skilda kontexter och att tjänsterna kan vara ”otillgängliga” för grupper av kvinnor/grupper av män eller de som inte identifierar sig som kvinna eller som man. Tjänsterna kan vara ”otillgängliga” i en viss kontext oavsett om organisationen har en majoritet anställda (eller kunder) av det ena eller andra könet.

– Det är viktigt att lyfta frågan om jämställdhet men den får inte ta överhanden. I vår organisation har vi – utan att kroniskt fokusera på frågan, kvinnor och män i organisationen, kvinnor och män i rådgivningen och dessutom en ganska jämn fördelning. Kvotera åt endera hållet tycker jag inte, det ska vara den bästa kompetensen som ska avgöra. (Deltagare i Ta täten!)

Utifrån tidigare erfarenheter av jämställdhetsutbildningar vet vi att de väcker motstånd, som påverkar både individuellt och kollektivt lärande.⁵⁷ Under utbildningarna i Ta täten! riktade sig motståndet och projektionerna⁵⁸ från deltagarna både till andra deltagare och till utbildarna. Uppföljningen, som vår utvärderare genomfört, visar dock att motståndet inte bara kan associeras till jämställdhetstemat utan även till brister i själva insatsen. Lärandet och kunskapsöverföringen hämmades av upplägget med ”case” samt att Ta täten! – inom de givna ramarna – inte kunde målgruppsanpassas. Vi utvecklar reflektionerna kring detta i följande kapitel.

Generellt tycks det finnas en diskrepans mellan hur deltagarna själva skattat sina kunskaper om lika villkor/likvärdiga villkor inom företagsfrämjandet⁵⁹ före Ta täten! och den kunskapsbrist som framkom vid utbildningstillfällena samt i mellan- och eftermätningarna med enkäter. Såväl utvärderaren som utbildarna gör bedömningen – utan att kunna leda i bevis – att många deltagare överskattat sina kunskaper. Vår hypotes är att aktörer i främjarsystemet bedömer att de har goda kunskaper mot bakgrund av att de genomför ”insatser för kvinnor” och/eller att de når en hög andel kvinnor i sina verksamheter. Insatser för kvinnors företagande betraktas ofta som en jämställdhetsinsats och inte som en näringspolitisk insats. Riktade insatser kan både minska och öka förutsättningarna för likvärdiga villkor i mainstream främjarsystemet.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att Ta täten! sannolikt fått bättre utfall på mikronivån (individuellt lärande) om målgrupperna avgränsats och Ta täten! differentierats för olika kunskapsnivåer. Lärandet hämmades också av upplägget och motstånd hos deltagare. Det finns dock grupper där Ta täten! bidragit med kunskaper om sta-

56 3–4 R i 5R metoden

57 Se t.ex. Tillväxtverket m.fl. (2011) *Innovation & Gender*

58 Projektion: En psykologisk försvarsmekanism där en person omedvetet förnekar sina egna attribut, tankar och känslor, som istället tillskrivs omvärden.

59 Frågeställningar i enkäterna: Hur bedömer du din egen kunskap om lika villkor för kvinnor och män inom företagsfrämjande? Hur insatt är du i statistik om kvinnors och mäns företagande i ditt län? Hur insatt är du i studier om kvinnors och mäns företagande?

tistik och studier samt ökat deltagarnas förmåga att identifiera brister i främjarsystemet. Insikter om bristerna i främjarsystemet har bidragit till ökad mottagarkapacitet hos enskilda individer i systemet. Ta tåten! mötte främst behov hos deltagare med grundläggande kunskaper om jämställdhet samt goda kunskaper om företagsfrämjande.

6 Deltagarnas kompetens före och efter insatsen

6.1 Ökat intresse för jämställdhetsintegrering

Deltagarna fick i enkäter efter deltagandet i Ta täten! svara på om deras intresse för jämställdhetsintegrering ökat. Hälften av respondenterna i Dalarna, Norrbotten, Västernorrland och Västra Götaland (län/regioner som genomförde det planerade upplägget) anger att de blivit mer intresserade (se bild 10 nedan). I det här sammanhanget är det viktigt att poängtera att deltagare som redan var mycket intresserade av jämställdhetsintegrering före Ta täten! sannolikt inte indikerar att det ökat sitt intresse. En majoritet av respondenterna i de fyra länen anger också att utbildningen bidragit till att de kan använda fler metoder för jämställdhetsintegrering. Resultaten från insatsen som helhet avviker inte nämnvärt från uppföljningen i dessa fyra län/regioner.

Bild 10 Eftermätningar Dalarna, Norrbotten, Västernorrland och Västra Götaland

Kontrollfråga	Samtliga grupper (43 respondenter)	Rådgivare (18 respondenter)	Handläggare myndigheter (12 respondenter)
Har utbildningen bidragit till att du kan implementera en eller flera metoder för att integrera horisontella perspektiv i företagsfrämjande?	67 %	67 %	58 %
Intresse efter Ta täten! (mer intresserad)	Samtliga grupper	Rådgivare	Handläggare myndigheter
Har utbildningen påverkat ditt intresse för jämställdhetsintegrering i företagsfrämjande?	56 % (mer intresserad)	50 % (mer intresserad)	42 % (mer intresserad)

De respondenter som svarade ja på frågan *Har du prövat metoder för att integrera horisontella perspektiv?* nämnde i fritext ofta att de prövat 3R-⁶⁰ eller 4R-metoden.⁶¹ Det var också en metod som flera deltagare tog till sig under utbildningarna. Utifrån erfarenheterna i Ta täten! kan vi därför rekommendera 1-5R i framtida satsningar. 1-5R är en beprövad praktik och det finns beprövade modeller för implementering i svenska kommuner. Då kunskaperna och mottagarkapaciteten i främjarsystemet är bristande kan det vara en fördel att använda ett och samma verktyg.

– Om frågan avser 4R-aktiviteten så tycker jag det var väldigt betydande och bra. Tänker mig att flera i organisationen kan göra samma analys och få ett aha som är bra. (Deltagare i Ta täten!)

60 3R metoden <http://www.jamstall.nu/verktygslada/3r-metoden> Tillgänglig 2014-09-04

61 Den ursprungliga 3R metoden har utvecklats till 4R och Eskilstuna kommun arbetar med 5R

1-5R är en generisk metod som kan tillämpas av alla främjare om frågeställningarna anpassas för olika verksamheter, funktioner och roller. Sollefteå kommun har tagit fram ett material för att arbeta med 4R, som även kan tillämpas av främjare.⁶² I Norrbottens Ta täten! där representanter för flera kommuner deltog, kom aktörerna igång med 3R i samverkan, se bild 11 nedan.

Bild 11 Presentation av 3R på Ta Täten! Norrbotten

KIRUNA KOMMUN

Frågor att diskutera inom fyrklövern. Förslagsvis vänder vi oss ettår tillbaka i de möten och aktiviteter vi genomfört

R 1 Representation

Representation i gruppen? Hur ser våra målgrupper/mottagare ut?
Vilka kommer till våra informationer/ frukostmöten ut, könsfördelning?
Mötesstruktur: hur ser taltiden ut för män/kvinnor, vem håller i mötet, vem/ vilka bestämmer dagordningen

R 2 Resurser

Hur fördelas våra resurser, ex Projekten som nu är i gång till vilka vänder de sig till?
Vilken information går vi ut, till vem riktar den sig till? vilken typ av branscher har vi fokuserat våra resurser på?

R 3 Realia

Hur ser informationen ut vi går ut med,? Vem är läsbara kvinnor/män? Hur framställs kvinnor respektive män i den information vi går ut med? Vilka typer av branscher framhåller vi, vilka dominerar och hur ser könsfördelningen ut? Vilka könsstereotyper stöter vi på i våra respektive verksamheter?

2014-03-11 2

6.2 Kunskap och intresse räcker inte

Ta täten! har väckt intresse hos deltagare och bidragit med kunskaper, men kompetens handlar om förmågan att implementera verktyg för jämställdhetsintegrering i vardagsarbetet. Det kräver möjligheter att testa. Inom Ta täten! fanns begränsat intresse för att pröva verktyg och insatsen uppfattades sällan som en process där deltagarna själva kunde vara aktiva ägare. Få deltagare uppfattade i inbjudan – oavsett vem som var avsändare – att det fanns ett uppföljningsmoment samt möjligheter att pröva verktyg. Det fanns också deltagare som inte efterfrågade verktyg,⁶³ medan andra deltagare som efterlyste färdiga verktyg med förhoppningar om att dessa skulle åstadkomma effekter direkt i verksamheterna och även deltagare som redan provat olika verktyg och ville utöka sin verktygslåda.

En grupp deltagare efterlyste traditionell utbildning och var tveksam till att pröva verktyg i sin egen organisation och/eller i samverkan. Genom att Ta täten! hade krav på ett visst innehåll och många deltagare efterlyste föreläsningar begränsades utrymmet för att stimulera lärande nätverk mellan de som ville pröva nya verktyg. I uppföljningen framkommer också att det finns en grupp deltagare som varit kritiska till att mer tid inte ägnades åt verktyg och metoder. Flera del-

⁶² Sollefteå kommun (2010) *Integrering av mångfald och jämställdhet. En handbok för Sollefteå kommun.*

⁶³ Det fanns deltagare som inte såg något behov av att testa eftersom de upplevde att de redan levererade tjänster på lika villkor i systemet och/eller att jämställdhet inte hade någon betydelse för tjänsteverans.

tagare blev frustrerade när de såg att det fanns begränsat med möjligheter att testa i den egna organisationen och/eller tillsammans med andra pga. skilda kunskapsnivåer eller ointresse.

– Vi kunde ju inte testa verktygen för att alla var på olika nivåer. Fick inte ut något av utbildningen, men när jag fick rapporten såg jag de olika verktygen som går att pröva. (Deltagare i Ta täten!)

Samtliga utbildare vittnar om att deltagarna ofta inte kände till vad andra aktörer gjorde eller goda exempel på jämställdhetsintegrering i det egna länet/regionen. Det är inte heller rimligt i större län/regioner med en mängd främjare och kommuner. Samtidigt vittnar utbildarna om att det ibland fanns föreställningar om att de goda exemplen fanns utanför länet/regionen och principen ”not invented here” var ett återkommande tema. Även ”nännanismen” lyftes av några deltagare som ett hinder för att åstadkomma förändringar i det företagsfrämjande systemet. Det saknas ett aktivt ägarskap regionalt och förväntningar finns på att ”någon annan” ska lösa problemen.

– Kort resultat: en deltagande organisation startade en arbetsgrupp på sin arbetsplats för att ha ett forum att diskutera genusperspektiv och normkritik på handläggning av företagsstöd och en annan överväger att skriva ihop ett projekt för en normkritisk sajt/app för företagsfrämjande. (Deltagare i Ta täten!)

Det fanns dock deltagare i Ta täten! som kom igång med att analysera behov och testa olika verktyg antingen på egen hand eller i samverkan med andra. Jönköpings län var ett av de län där aktörerna tog tag i frågan och där deltagare träffades för att lyfta angelägna områden samt för att identifiera konkreta insatser i främjarsystemet. Länet/regionen har aktiva aktörer och lokala noder i kommunerna via det unika Science Park-systemet, vilket underlättar länkar mellan mikro- och mesonivån. Även grupper i andra län – t.ex. Stockholm och Östergötland – tog på sig ansvar för att driva processerna framåt (aktivt ägarskap). I Västerbotten började deltagare skissa på en modell för att titta på samverkan och att mäta resultat över tid, vilket var en av flera innovativa idéer i länets Ta täten! Västmanland länkade sitt pilotprojekt för jämställdhetsintegrering, finansierat via Tillväxtverket,⁶⁴ till Ta täten! och genomför ett banbrytande arbete för att få fram modeller för att mäta effekter i främjarsystemet.

Hur maximerar vi och följer upp resultatet av länets insatser för företagsfrämjande i Västmanland?

- *Synliggöra funktioner utifrån könsuppdelad statistik – vilka träffar vi?*
- *Synliggöra resurser utifrån könsuppdelad statistik – hur fördelas resurserna, i form av tid, pengar och information?*

⁶⁴ Pilotprojekt <http://www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/insatserfortillvaxt/flerochvaxandeforetag/framjakvinnorsforetagande/strategiforlikavillkor/pilotprojekt.4.1304101f13fcd69abab277.html>
Tillgänglig 2014-09-04

- *Synliggöra resultat utifrån könsuppdelad statistik – vilket resultat kan vi se av resursfördelningen?*
- *Synliggöra samhällseffekter utifrån könsuppdelad statistik – vilka effekter får ovanstående fördelning av funktion (aktivitet)?*

Vår bedömning är att Ta täten! skapat förutsättningar för kompetenshöjning genom att väcka ett intresse för jämställdhetsintegrering och att förse deltagarna med ett verktygsbatteri som går att implementera. Men det behövs mer utrymme för att testa verktyg i organisationerna och för att bygga strukturkapital i det företagsfrämjande systemet. Om de organisatoriska förutsättningarna inte finns på mesonivån är det svårt att mobilisera enskilda individer för en förändringsprocess och kompetenshöjande insatser får begränsade effekter. Uppföljningen av Ta täten! belyser inte de organisatoriska förutsättningarna för enskilda deltagare, eftersom det inte var en del av vårt uppdrag. I dialoger mellan utbildare och deltagare har dock skilda förutsättningar för att arbeta med jämställdhetsintegrering lyfts fram. Handläggare och rådgivare har vittnat om ointresse från chefer medan chefer har vittnat om medarbetarnas ointresse.

Deltagare i Ta täten! efterlyste genuscoachning och stöd ute på arbetsplatserna för att komma vidare i förändringsarbetet. I Västra Götalandsregionen erbjöds också en jämställdhetsbonus för de främjare som ville komma vidare i sitt förändringsarbete efter Ta täten! Arbetsplatsanknutna insatser och en ”morot” genom ett bonussystem, där en och samma företagsfrämjare kan arbeta med sin egen process, med eller utan externt stöd från forskare, experter eller resurscentra kan på sikt ge effekter i främjarsystemet.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att Ta täten! bidragit till ett ökat intresse för jämställdhetsintegrering. Den stora utmaningen att jämställdhetsintegrera det företagsfrämjande systemet kräver dock ett antal steg innan en utbildning som Ta täten! kan förväntas bidra till kompetens och effekter i systemet. Det kan t.ex. handla om bland annat processtöd⁶⁵ och lärande nätverk för olika typer av främjare, funktioner och roller i systemet i syfte att öka mottagarkapaciteten. Det kan även handla om att t.ex. stimulera ”mentorskapsrelationer” mellan främjare för att skala upp tillämpningen av beprövade metoder.

⁶⁵ Tillväxtverket arbetar till en del redan idag med processtöd och lärande nätverk där frågeställningar kring lika villkor/likvärdiga villkor och jämställd tillväxt kan integreras.

7 Målgrupps- och behovsanalyser efterlyses

7.1 Större missnöje med utbildningen än med utbildarna

– Återigen måste föreläsaren främst se till att deltagarna kommer till tals och inte hen själv. (Deltagare i Ta täten!)

– Helt ärligt förstod jag syftet med detta, men inte upplägget på dagen. Det var mer en diskussion bland deltagarna. Vad utbildaren gjorde där undrar jag fortfarande. (Deltagare i Ta täten!)

Ovanstående citat är två exempel på hur deltagarna uppfattade Ta täten! på skilda sätt och vid ett och samma utbildningstillfälle fanns rakt motsatta upplevelser. En del deltagare efterlyste, som redan framgått, mer föreläsningar medan andra efterlyste mer interaktivitet och mindre interventioner från utbildarna. Flera lyfte fram att det bästa inslaget med Ta Täten! var att kunna träffa andra främjare och lära av andra, inte själva insatsen. Utbildarna betraktades mer som störande inslag i processen, vilket bekräftar bilden av att processtöd är att föredra i ett första steg snarare än utbildning för att öka mottagarkapaciteten (se föregående kapitel).

Hur processen i Ta täten! uppfattades handlar om en rad faktorer t.ex. hur utbildningen kommunicerats och hur deltagarna uppfattade syftet med insatsen. Det handlar om kunskapsnivåer, mottagarkapacitet och frustration i de olika grupperna. Utbildarens förmåga att hantera en komplex process i en specifik kontext har också påverkat hur deltagarna uppfattade insatsen. En del deltagare i Ta täten! har vittnat om att de ”måste gå” på utbildningen. I Halland ställdes t.ex. tydliga krav på att alla upphandlade rådgivare måste gå på Ta täten! medan det i andra län/regioner fanns mer av outtalade krav från chefer och ledare.

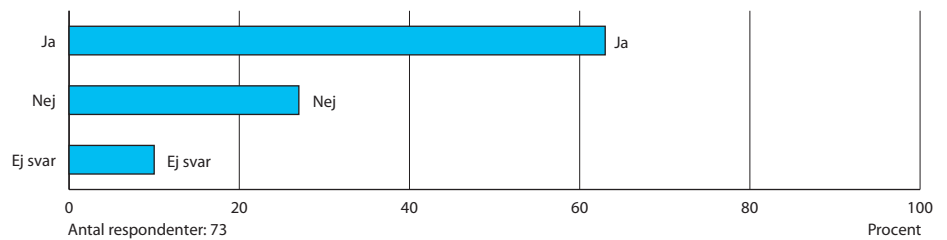
Oavsett vad som påverkade processen var inte upplägget i Ta täten! optimalt för att kunna bidra till individuellt lärande på mikronivån. Så här skriver utvärderaren: *Deltagarna visar en blandad värdering av upplägg, innehåll och av utbildaren. De olika insatserna värderas olika i länen. Också vid samma utbildningstillfälle är en del deltagare mycket nöjda och andra klart missnöjda. Grupperna har bestått av deltagare med olika bakgrund och har troligen därför uppfattat insatsen som relevant/irrelevant beroende på bland annat förkunskaper.*

Ta täten! blev en insats som – utifrån de ramar som fanns – inte gick att fullt ut anpassa för att möta vitt skilda behov i främjarsystemet

(individuella och organisatoriska). Det är en hög andel deltagare som varit missnöjda (i högre grad med utbildningen än med utbildarna). Uppföljningen i Dalarna, Norrbotten, Västernorrland och Västra Götaland dvs. de län som i stort sett följde det ursprungliga upplägget, visar att nästan 1/3 av respondenterna inte skulle rekommendera utbildningen till andra. 1/4 av respondenterna skulle inte rekommendera utbildaren till andra. 1/5 tyckte utbildarna var mycket bra medan endast var tionde respondent tyckte utbildningen var mycket bra.

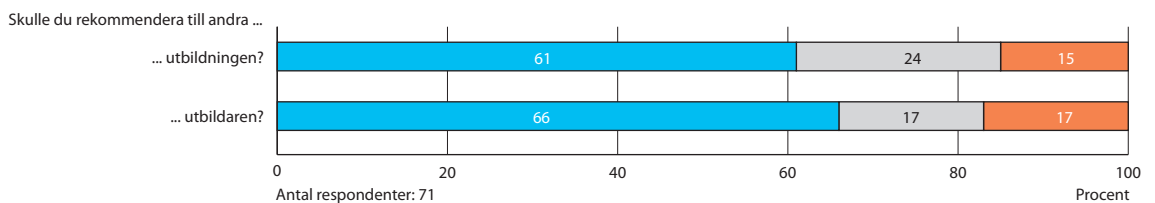
Ser vi till alla respondenter som svarat på eftermätningarna i form av enkäter kan vi konstatera att drygt 1/4 av respondenterna inte tyckte att utbildningen motsvarade deras förväntningar (se bild 12 nedan). En förklaring är upplägget (se avsnitt 7.2), en annan avsändarproblematik (se avsnitt 7.3) och en tredje förklaring är de vitt skilda förväntningarna på utbildningen samt tolkningar av dess innehåll bland deltagarna. Alltifrån att Ta täten! uppfattades som en jämställdhetsutbildning utan koppling till företagsfrämjande till att den uppfattades som en allmän utbildning om företagsfrämjande utan koppling till jämställdhet. Flera deltagare berättade också att de inte läst inbjudan eller e-post informationen noggrant före anmälan.

Bild 12 Motsvarade Ta täten! deltagarnas förväntningar?



Samtidigt som det fanns kritik mot Ta täten! visar det sig att även bland de missnöjda deltagarna finns dem som ökat sitt intresse för jämställdhetsintegrering. Utbildarna har varit i kontakt med deltagare som varit kritiska, men som vittnar om att de blivit mer intresserade av jämställdhetsintegrering, även om de inte tyckte att upplägget för Ta täten! var bra. Om vi ser till svaren för samtliga län/regioner i eftermätningarna med enkäter kan vi konstatera att trots mycket kritik är det drygt hälften av respondenterna som vill rekommendera utbildningen, se bild 13. Genom tydligare kommunikation och tydli-

Bild 13 Hur stor andel av deltagarna kan rekommendera Ta täten?



gare målgrupper samt justeringar i upplägget är vår bedömning att det går att genomföra Ta täten!-insatser för att öka intresset och öka kunskaperna hos enskilda individer i det företagsfrämjande systemet.

7.2 Ett verktyg och avgränsade målgrupper

Ser vi till själva upplägget gör vi bedömningen att det framförallt var iden om att arbeta med ”case” och iden om att pröva verktyg som inte fungerade enligt genomförandeplanen. Huruvida resultaten varit bättre om ett verktyg hade varit i fokus är svårt att bedöma, men utbildarna vittnar om att 1-5R i de flesta fall väckte intresse. Fallbeskrivningar⁶⁶ som användes i grupperna med upphandlade konsulter och rådgivare i Hallands Ta täten! fungerade också, enligt utbildarna. Övriga verktyg skiljer sig mellan länen/regioner och mellan de olika grupper som deltog.

En hypotes är att upplägget fungerat bättre genom att i inbjudan skriva t.ex. att för *deltagare som är intresserade finns möjligheter att pröva 1-4R metoden för jämställdhetsintegrering*. En dag kunde då ha ägnats åt föreläsningar för intresserade företagsfrämjare i länen/regionerna från målgrupp 1 (politiker och chefer) och från målgrupp 2 (handläggare). Sedan hade intresserade deltagare kunnat träffas för en uppföljningsdag med syftet att lära sig mer om 1-4R och för att ta fram frågeställningar för att kunna tillämpa metoden i sitt eget arbete. En kombination med föreläsningar och uppföljande workshops har också föreslagits av deltagare i Ta täten!

Deltagarnas kritik mot Ta täten! kan i stor utsträckning associeras till bristande målgrupps- och behovsanalyser och en avsändarproblematik som bidrog till att syftet uppfattades som ”luddigt”. Vi kan konstatera att utbildningen i Halland där mottagarkapaciteten var hög (jämställdhetsresurser och handläggaresurser), målgrupperna var avgränsade⁶⁷ och syftet var tydligt formulerat fungerade bra. Även här framkommer dock i intervjuer som utvärderaren genomfört, att det fanns kunniga deltagare, som i likhet med deltagare från andra län, var kritiska till att nivån var för låg.

Vårt förslag var – utifrån våra tidigare erfarenheter – att insatsen för målgrupp 2 skulle omfatta antingen handläggare eller rådgivare för att nå framgång dvs. inte båda grupperna. Risken var stor för negativ återkoppling om insatsen genomfördes med dessa två målgrupper med så skilda behov i en och samma grupp. Det finns redan många verktyg som handläggare kan tillämpa för jämställdhetsintegrering medan detsamma inte gäller för rådgivare. Rådgivare använder sig själva som verktyg i en dialog med (potentiella) företagare och inom Ta täten! lyftes behovet av ”reflektionsverktyg”.

66 Fallbeskrivningar var bearbetningar av material publicerat av Tillväxtverket (2010) *Kunden i fokus – professionell affärsrådgivning –Handledning för utbildare*.

67 I Hallands län vände sig insatsen till politiker (målgrupp 1) och till upphandlade rådgivare/konsulter (målgrupp 2).

Hypotesen om att det inte var lämpligt att ha handläggare och rådgivare i samma grupp visade sig stämma överens med verkligheten och påverkade utfallet av Ta täten! negativt. Vår bild är att handläggarna från myndigheter varit mer missnöjda med Ta täten! än andra grupper och i flera grupper var det rådgivarnas ”röster” som hördes. Initalt fick vi inte gehör för att inbjudan enbart skulle vända sig till handläggare och inte till rådgivare, men successivt ökade förståelsen för vikten av mer differentierade målgrupper. En av de viktigaste lärdomarna från Ta täten är att det krävs omfattande inventeringar av behoven dels i varje län/region, dels hos olika företagsfrämjare och dels i olika målgrupper innan en utbildning erbjuds. Förstudierna i programmet Främja kvinnors företagande, våra intervjuer med företagsfrämjare nationellt och dialoger med regionalt tillväxtansvariga gav en generaliserad bild av behoven. Det var först i förmätningarna inför de första utbildningarna som det stod klart att den generaliserade bilden inte överstämde med faktiska och upplevda behov.

I följande avsnitten 7.3, 7.4 och 7.5 återfinns förslag inför eventuella framtida insatser från nationell nivå utifrån lärdomarna från Ta täten!

Lärdomarna från Ta täten!

Gör så här för att öka förutsättningarna för att nå goda resultat med en utbildningsinsats:

1. En avsändare och ett tydligt budskap
2. Behovsanalyser utifrån varje län/region
3. Behovsanalyser utifrån olika målgrupper
4. Behovsanalyser utifrån olika aktörers mottagarkapacitet
5. Insatser riktade till väl avgränsade målgrupper

7.3 En tydlig avsändare och ett tydligt budskap

Förslag: Vi föreslår att eventuella framtida kompetenshöjande insatser antingen levereras direkt via regionalt tillväxansvariga, alternativt via Tillväxtverket centralt med egen personal, för att undvika otydlighet kring avsändare. Utbildningar kan också levereras i samverkan med andra statliga aktörer för att undvika stuprörssystemproblematiken, t.ex. VINNOVA, Länsstyrelserna och Jordbruksverket, som är aktiva i arbetet för att jämställdhetsintegrera insatser inom främjandet. Tydlighet behövs från nationell nivå om avsikten är att uppnå likvärdiga villkor genom assimilering eller genom transformering, i syfte att utveckla och ”vässa” främjarsystemet.

Genom tydligare signaler i inbjudan till Ta täten! hade målgrupperna för insatsen eventuellt kunnat snävas in. Det var inte tydligt för deltagarna att Ta täten! handlade om lika villkor för kvinnor (som grupp) och män (som grupp) i det företagsfrämjande systemet genom jäm-

ställdhetsintegrering. Vårt förslag var – utifrån våra tidigare erfarenheter – att tydligt markera i inbjudan att det handlade om jämställdhetsintegrering, vilket vi successivt fick gehör för under genomförandefasen.

Deltagarna uppfattade att Ta täten! hade flera avsändare: Tillväxtverket, regionalt tillväxtansvariga och utbildarna. Det fanns även deltagare som fick inbjudan via t.ex. kommuner eller företagsfrämjare. Trots ansträngningar för att kommunicera den roll som Tillväxtverket spelade, den roll som regionalt tillväxtansvariga hade och utbildarnas roll, bidrog otydligheten till att motverka syftet med insatsen. Det är svårt att säkerställa en kommunikationsprocess med tre, fyra eller flera led. Kritiska röster både vid utbildningstillfällen, i enkäter, vid intervjuer och i dialoger med deltagare kan associeras till avsändarproblematiken. Som framgått varierade tolkningarna av syftet med Ta täten! och dess innehåll och upplägg. Vid ett och samma tillfälle kunde deltagare vara kritiska över att utbildarna inte följt programmet medan andra var kritiska mot att programmet de facto följts (läs utbildarna ansågs inte tillräckligt flexibla). En del av detta kan relateras till hur inbjudan tolkats av deltagarna och utbildarens förmåga att förmedla syftet, men också till avsändarproblematiken.

Deltagarna hade förväntningar på ett visst innehåll utifrån Tillväxtverkets roll, ett visst innehåll utifrån regionalt tillväxtansvarigas roller och/eller andra avsändares (se bild 14). Det fanns skilda förväntningar på utbildarnas bidrag. Vi som utbildare utgår från evidensbaserade insatser och beprövad utvärderad praktik samt transformativ jämställdhetsintegrering (se kapitel 1) medan insatser inom programmet Främja kvinnors företagande haft karaktären av assimilering. Det gav upphov till frågeställningar både från deltagare som utgick från assimilering och från transformering. Kritiska röster både i enkäter och i dialoger med deltagare kan associeras till skilda synsätt när det gäller om kvinnors företagande ska integreras i det befintliga systemet eller om främjarsystemet ska förändras. Idag återfinns skilda signaler i främjarsystemet, vilket återspeglar sig i konflikter mellan de aktörer som utgår från transformering och de som utgår från att systemet inte behöver förändras för att nå likvärdiga villkor.

Bild 14 Exempel på hur Ta täten! tolkades av deltagare

Vi har ju redan gått en liknande utbildning via Tillväxtverket (rådgivare kvinnors företagande)
Trodde det skulle handla om mångfald eftersom det var Regionen (främjare)
Det skulle ju vara en CEMR-utbildning (politiker)
Lika villkor handlar väl inte om jämställdhet? (främjare)
Jag fick åka för att jag arbetar med entreprenörskap i kommunen, men det handlade ju inte om det (pedagog)
Så här lägger man inte upp en jämställdhetsutbildning (konsult)

7.4 Insatser utifrån mottagarkapacitet – individ, aktör och region

7.4.1 Individ

Förslag: Vi föreslår att det inför eventuella framtida kompetenshöjande insatser genomförs ”förmätningar” med ett urval av potentiella deltagare för att kunna skraddarsy insatserna.

Den kritik som riktats mot Ta täten! handlar, som framkommit, i stor utsträckning om att insatsen inte var målgruppsanpassad. Om Ta täten! startats upp med förmätningar till ett slumpvis urval av potentiella deltagare i samtliga län för att bedöma individers mottagarkapacitet i främjarsystemet hade troligen insatsen i högre utsträckning varit möjlig att anpassa. Ett sådant underlag hade vi inte tillgång till eller i uppdrag att ta fram. De enkäter som vår utvärderare skickade ut var till individer som redan anmält sig till Ta täten! Vi kan i efterhand konstatera att insatsen nådde sex olika grupper:

Grupp 1: En grupp som inte hade kunskap om företagsfrämjande eller om metoder och verktyg för att integrera horisontella perspektiv. Bristfälliga kunskaper om skillnaden mellan jämställdhet och jämlikhet.

Grupp 2: En grupp som hade kunskap om främjande men inte om metoder och verktyg för att integrera horisontella perspektiv. Bristfälliga kunskaper om skillnaden mellan jämställdhet och jämlikhet.

Grupp 3: En grupp som bedömde att de hade kunskap om främjande och om jämställdhetsintegrering, men som tolkade det ”enbart” i termer av riktade insatser för kvinnor och inte kunskap om metoder och verktyg för integrering (målgrupp för en Ta täten!-insats).

Grupp 4: En grupp som hade kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering, men inte om metoder och verktyg som kan tillämpas inom främjandet (målgrupp för en Ta täten!-insats).

Grupp 5: En grupp med kunskaper om genus och jämställdhet samt metoder och verktyg som kan tillämpas inom främjandet, men som inte omsatt kunskaperna i praktisk handling.

Grupp 6: En grupp som redan prövat olika metoder och verktyg för jämställdhetsintegrering inom främjandet.

I grupp 1 och grupp 2 återfanns deltagare med behov av en bredare basutbildning i jämställdhet.⁶⁸ De som återfanns i grupp 5 och 6 hade med stor sannolikhet haft större nytta av att direkt få praktisk handledning för jämställdhetsintegrering inom främjandet och tillgång till lärande nätverk.⁶⁹ Grupp 3 och 4 är grupper som vi bedömer med fördel kan nås med utbildningsinsatser likt Ta täten! Kunskapsparadoxen, som beskrivs i Vision: hållbar tillväxt! från Tillväxtverket (2013), återspeglades även i Ta täten! De som var nya inom fältet ifrågasatte i högre grad än de som var kunniga den kunskap som förmedlades av utbildarna. Även evidens från forskningen ifrågasattes och

⁶⁸ Basutbildningar erbjuds via t.ex. konsulter, länsstyrelserna och resurscentra (RC)

⁶⁹ Lärande nätverk och metodstöd erbjuds t.ex. via konsulter, forskare och resurscentra (RC)

betraktades som ”snömos”.⁷⁰ Resultaten bekräftar våra tidigare erfarenheter av att (genus)forskning med relevans för likvärdiga villkor och som inte stämmer överens med den gängse bilden inom främjandet har svårt att få fäste i systemet.

De som var mer kunniga ifrågasatte upplägget men även de mindre kunniga deltagarnas frågeställningar, och därmed uppstod konfliktytor kring vem som har tolkningsföreträde (se diskussion i avsnitt 4.3). Utbildarna beskriver den frustration som uppstod i flera av Ta täten!-grupperna genom att deltagarna återfanns i samtliga grupper 1–6 samt hur detta begränsade deltagarnas läroprocesser.

7.4.2 Aktör

Förslag: Vi föreslår ”Ta täten!”-insatser för aktörer i det företagsfrämjande systemet med begränsade resurser att själva arrangera kompetenshöjande insatser.

Kapaciteten att ta emot en insats som Ta täten! varierar mellan olika organisationer samt mellan verksamheter i olika län hos en och samma aktör. Inför insatsen kontaktades företagsfrämjare på nationell nivå,⁷¹ som har verksamhet i olika län för att försöka göra en bedömning av mottagarkapaciteten. Vid kontakterna framkom att flera främjare har olika former av utbildning inom genus/jämställdhet och några ansåg att Tillväxtverkets resurser borde satsas på annat än just utbildning.

– Bemötandet är viktigt! I länet var t.ex. många missnöjda med innovationssystemet men inte med oss och det hade med bemötandet att göra och att vi använder ett bra och framgångsrikt arbetssätt. (Intervju med representant för främjare före Ta täten!)

Utifrån utbildarnas erfarenheter i Ta täten! framkommer efter genomförandefasen en splittrad bild där enskilda individer hos samma aktör återfinns i samtliga grupper (1–6), som beskrivits under 7.4.1 ovan. Det gäller även de företagsfrämjare som har program och insatser för jämställdhet(sintegrering). Eftersom materialet är begränsat går det inte att dra fler slutsatser än de som redan är kända av Tillväxtverket. Resultaten stämmer t.ex. överens med analysen av förstudierna i programmet Främja kvinnors företagande, där det framkom att mottagarkapaciteten varierar hos främjarna.⁷² En hypotes är att lokala genuskontrakt⁷³ och det lokala ledarskapet får inflytande över förändringsarbetet.

Våra – icke evidensbaserade – analyser tyder på att det kan finnas fem olika grupperingar av främjare och att dessa grupper behöver skilda insatser för att säkerställa jämställdhetsintegrering i det företagsfrämjande systemet som helhet.

70 Uttryck som användes av deltagare

71 Nyföretagarcentrum, Almi, Drivhuset, Ung Företagsamhet, Coompanion, SISP, Connect, Winnet

72 Tillväxtverket (2013) *Vision: hållbar tillväxt! Hur kan kvinnors företagande integreras i tillväxtarbetet?*

73 Se t.ex. Hedfeldt m.fl. (2011) *Jämställdhetspraktik i W7 Dalarna – en kartläggning av lokala genuskontrakt*. Uppsala Research & Consulting AB & W7 Dalarna

Grupp 1: En grupp främjare där organisationens representanter som deltagit i Ta tåten! inte haft tillgång till verktyg och metoder och där mottagarkapacitet bedömdes vara låg (inget intresse och/eller ser inga behov av insatser för lika villkor/likvärdiga villkor).

Grupp 2: En grupp främjare där organisationens representanter inte haft tillgång till verktyg och metoder och där mottagarkapacitet bedömdes vara hög (stort intresse för lika villkor/likvärdiga villkor och ”rätt” målgrupp för Ta tåten!).

Grupp 3: En grupp främjare som hade tillgång till verktyg och metoder, men där bedömningen var att det saknades organisatoriska förutsättningar för att implementera verktyg för jämställdhetsintegrering (internt motstånd).

Grupp 4: En grupp främjare som hade tillgång till verktyg och metoder, men där enskilda deltagares kunskaper och intresse för att implementera verktyg för jämställdhetsintegrering varierade (internt motstånd).

Grupp 5: En grupp främjare som hade tillgång till verktyg och metoder, organisatoriska förutsättningar och kunskap, intresse samt kompetens för att implementera jämställdhetsintegrering (aktiva ägare).

Grupp 5 var främjare som redan är aktiva och som kan lyftas fram som goda exempel i framtida insatser. VentureLab⁷⁴ – entreprenörs-satsningen vid Lunds universitet – tog t.ex. för flera år sedan fram material, som går att tillämpa inom olika delar av främjarsystemet.⁷⁵ Vinnet i Västernorrland och i Dalarna har t.ex. i samverkan med genusforskare utformat modeller för att analysera program och medelsfördelning.⁷⁶ Grupp 2 var främjare som var intresserade och engagerade, men som saknat verktyg och lärande nätverk. En grupp som kan nås genom utbildningsinsatser likt Ta tåten! I de organisationer som har hög mottagarkapacitet och som saknat verktyg är det troligt att insatsen lett till resultat på kort sikt, vilket deltagare också vittnat om. Insatsen – i kombination med andra aktiviteter – kan ha gett resultat även i organisationer som tidigare haft tillgång till verktyg, men där det nu finns fler individer som är intresserade av jämställdhetsintegrering efter Ta tåten!

Grupp 1 är främjare som inte ser något värde i att arbeta med ”jämställda tjänster” oavsett om det är ett krav för att få offentlig finansiering eller inte. Oavsett om det är ett sätt att utveckla tjänsteutbudet och kundnyttan eller inte. Grupp 3 och 4 är främjare som länge haft tillgång till verktyg⁷⁷ t.ex. myndigheter men där olika former av motstånd inneburit att dessa inte implementerats. Deltagare i Ta tåten! beskriver att de själva har intresse, men att det saknas organisatoriska förutsättningar för att arbeta med ”frågan”. Även om deltagarnas egna

74 <http://www.venturelab.lu.se> Tillgänglig 2014-09-04

75 Bengtsson & Nilsson (2007) *Genus arbetsmarknad och företagande*. VentureLab Växtkraft Mål 3

76 Se t.ex. von Friedrichs (2012) *Den svåra styrningen mot ett jämställt företagande i Västernorrland*. Vinnet Västernorrland

77 Rådgivare har som beskrivits inte tillgång till samma utbud av verktyg och metoder som andra grupper.

kunskaper ökat saknas förutsättningar för att implementera verktyg och metoder på hemmaplan.

7.4.3 Region

Förslag: Vi föreslår att Tillväxtverket i dialog med regionalt tillväxtansvariga och företagsfrämjare på nationell nivå samt Sveriges kommuner och landsting (SKL) utformar differentierade erbjudanden med koppling till jämställdhetsintegrering.

Frågeställningar som väckts inom Ta täten! utifrån ett regionalt perspektiv är bland annat om ambitionen från staten är att:

- Försöka jämna ut skillnader mellan olika län/regioner för att säkerställa likvärdig service inom det offentligt finansierade företagsfrämjandet över hela landet?
- Alla län/regioner ska flytta fram sina positioner inom jämställdhetsintegrering i det företagsfrämjande systemet i förhållande till var de befinner sig idag?
- Lära av de län/regioner som redan har en kunskapsbas för den nationella nivån (jämför Regionutmaningen⁷⁸) och från de beprövade utvärderade modeller, verktyg och metoder som redan finns (kapitalisering)?
- Stimulera interregionalt samarbete (jämför Winnet 8⁷⁹) med regioner i andra medlemsländer inom EU för att driva på utvecklingen i Sveriges regioner?

Mottagarkapaciteten kan förväntas variera mellan länen/regionerna och vi har t.ex. gjort bedömningen att det funnits en kapacitet i de fyra län/regioner (Dalarna, Norrbotten, Västernorrland, Västra Götaland), som vår utvärderare haft möjlighet att följa, enligt genomförandeplanen. Inom länen/regionerna finns det dock inomregionala skillnader mellan olika lokala miljöer och genuskontrakt.⁸⁰ Det blir mot bakgrund av detta svårt att göra jämförelser mellan mottagarkapaciteten i länen/regionerna som helhet. I de stora länen/regionerna med en mängd kommuner och företagsfrämjare är det också svårt för regionalt tillväxtansvariga att ha överblick över hur genuskontrakten tar sig uttryck.

7.5 Målgruppsanpassning

Förslag: VI föreslår skräddarsydda insatser t.ex. för de som handlägger en viss typ av företagsstöd, för de som är affärscoacher och för de jämställdhetsexperter som vill lära sig mer om företagsfrämjande.

Ta täten! har visat att framtida insatser bör utgå från gedigna målgruppsanalyser – faktiska och upplevda behov i olika grupper – innan

⁷⁸ <http://www.regionutmaningen.se/>

⁷⁹ <http://www.winnnet8.eu/>

⁸⁰ I t.ex. Dalarna finns analyser av genuskontrakten för olika lokala miljöer.

en satsning genomförs. De kunniga deltagarna gjorde – helt korrekt – bedömningen att Ta tåten! var på alltför låg nivå och att det behövs ett annat ramverk på meso- och makronivån för att åstadkomma förändringar i det företagsfrämjande systemet. Deltagare i Ta tåten! som var nya inom främjandet gjorde – helt korrekt – bedömningen att Ta tåten! inte var anpassat för dem.

Målgruppsanalyserna bör belysa den 1) individuella kunskapsnivån och 2) olika roller och funktioner i främjarsystemet samt, om möjligt, 3) organisatoriska förutsättningar. Som Tillväxtverket förutsåg inför Ta tåten! hade deltagarnas positioner och yrkesroller stor betydelse för processen. Det handlar inte bara om skillnader i tillgång till verktyg mellan t.ex. handläggare och rådgivare. Det handlar inte bara om skillnader mellan rollen som politiker och rollen som chef i en företagsfrämjande organisation. Handläggare av företagsstöd och av projektstöd ställs inför olika frågeställningar i sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Handläggare som arbetar direkt eller indirekt med företagsstöd ställs inför olika frågeställningar. Rådgivare inom breddinsatser och rådgivare inom spetsinsatser ställs inför olika frågeställningar osv. Experter på jämställdhet behöver kunskaper om företagsfrämjande för att kunna bistå olika delar av främjarsystemet med relevanta evidensbaserade metoder och/eller beprövade utvärderade verktyg.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det var en blandad värdering av upplägg, innehåll och av utbildarna i Ta tåten! samt att utbildningen inte motsvarade förväntningarna i de brett definierade målgrupperna. Samtidigt rekommenderar över hälften av deltagarna, som genomfört alla steg i processen, Ta tåten! Insatsen har mött behov i några av de målgrupper vi identifierat under genomförandefasen. Mottagarkapaciteten varierar mellan individer, aktörer och län och Ta tåten har bidragit till en inblick i kapaciteten utifrån ett individ- och organisationsperspektiv. Det finns sannolikt variationer i de lokala miljöernas mottagarkapacitet. Det finns även län med en kritisk massa av aktörer med god mottagarkapacitet.

8 Förändringsprocesser och aktivt ägarskap

8.1 Ingen är perfekt

*– Jag personligen har fått mer insikt, och kommer vid valt tillfälle vidarebefordra åsikter, men om det kan mätas är en gissning.
(Deltagare i Ta täten!)*

Det aktiva ägarskapet är en viktig ingrediens för att lyckas i arbetet för likvärdiga villkor, jämställdhetsintegrering och jämställda tjänster.⁸¹ En uppföljning av bland annat HÅJ och JÄMI visar att det utöver aktivt ägarskap krävs *samverkan som bygger på gemensam kunskapsbildning varvat med handling*⁸² och ett utvecklingsinriktat lärande. Styra, stödja, påverka, störa och reflektera är ingredienser i ett hållbart förändringsarbete.

Risken med insatser på individnivå är att de får begränsade effekter om det saknas mottagarkapacitet i främjarsystemet och jämställdhetsintegreringen blir ett ständigt pågående projekt. Ta täten! ger en bild av att det varit just ett ständigt pågående projekt i 20 år inom främjandet och snarlika utbildningar har genomförts sedan slutet av 1990-talet. Vår erfarenhet av förändringsarbete är att det krävs förändringsledare, ett processorienterat arbetssätt och ett strukturerat arbetssätt för att nå hållbara resultat.

Samtidigt visar resultaten från Ta täten! att avgränsade insatser på mikronivån är viktiga för att öka kunskaperna om och väcka intresse för jämställdhetsintegrering. Utöver mer intresse vittnar deltagares berättelser om att en del processer kommit igång lokalt (aktivt ägarskap) och att Ta täten! samspelas med andra insatser. På utvärderarens fråga om deltagarna trodde att det skulle gå att *avläsa något resultat på kort sikt och någon effekt på lång sikt av satsningen Ta Täten?* i det egna länet svarade några respondenter följande:

- Jag tror att denna utbildning bland flera ökar vår medvetenhet och gör att vi bestämmer rutiner i arbetet som gör att vi verkligen kommer att arbeta aktivare.

81 Det aktiva ägarskapets betydelse har beskrivits bland annat i rapporter inom ramen för Europeiska Socialfondens arbete i Sverige och SKLs program Hållbar jämställdhet. Se t.ex. Lindberg m.fl. (2012) *Jämställda tjänster. En studie av jämställdhet i privat och offentlig service*. Arbetsmiljöforum.

82 Sid. 7 Boman, Sjöberg & Svensson (2013) *Från politik till praktik. Metaanalys av fyra satsningar på jämställdhetsintegrering*. Apel Forskning & Utveckling

- Att identifiera problemen i flera olika delar av näringslivet gör att man kanske reagerar snabbare vid ett ev. ”snedsteg”. Ingen är perfekt och vi missar många tokigheter och reagerar för sent.
- På lite längre sikt tror jag att man kommer att kunna se skillnader i vilka som tar del av utvecklingsmedel. På lite kortare sikt bör man kunna se skillnad i vår kommunikation.

Den kompetenshöjande insatsen i Ta täten! var avgränsad i sin omfattning, vilket gav begränsningar i de metoder som kunde tillämpas. Vår idé var att kompensera för begränsningarna genom att stimulera ett arbete med angelägna ”case” i varje län/region. Syftet med ”case”-arbetet var att försöka stärka legitimiteten i processen, samverka mellan företagsfrämjare och ett aktivt ägarskap. Erfarenheterna från Ta täten! visar dock på de stora hinder som finns för att stärka det aktiva ägarskapet genom en avgränsad insats och konsultprocesser. Det finns alltid en stor risk att konsultprocesser motverkar integreringsarbetet och ett aktivt ägarskap. ”Pratet om jämställdhet” och konsultrapporter kan hindra istället för att stärka utvecklingen internt hos en främjare eller utvecklingen i ett län/en region.⁸³

Vi noterade redan före Ta täten! att få regionalt tillväxtansvariga valt att genomföra förstudierna kring kvinnors företagande själva, utan istället anlita konsulter. Uppföljningarna från Ta täten! visar att få kände till förstudierna i länen/regionerna och ibland fanns inte ens kunskap internt hos regionalt tillväxtansvariga om studierna. Förslagen till insatser i konsultrapporterna ”ägdes” inte av aktörerna i länen/regionerna där de ska genomföras utan var ibland – inte alltid – en rapport i byrålådan. En mängd avgränsade utbildningsinsatser som genomförs av externa utbildare och som inte länkas ihop riskerar att externalisera ägarskapet.

Konsultprocesser och ad-hoc utbildningar riskerar förstärka ”nännismen”, enligt några deltagare i Ta täten! Inget strukturkapital byggs upp och konsultrapporter med samma förslag staplas i byrålådorna. Våra utbildare och några deltagare i Ta täten! med gedigen erfarenhet av jämställhetsintegrering kunde också konstatera att samma förslag återkommit sedan 90-talet i olika rapporter. Näst intill identiska projekt återkommer i ett och samma län finansierade av nationella medel i början av 2000-talet och idag.

8.2 ”Casen” som försvann – eller inte?

– Tydlighet. Vilket stöd kan vi få på olika orter få för att främja kvinnors och mäns företagande? Mer genomtänkta ”case”. Mer om företagande som helhet och inte särskilja kvinnor och män. (Deltagare Ta täten!)

⁸³ Se tidigare studier t.ex. Westberg, red. (2005) *Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster? Kvinnors och mäns delaktighet i arbetet med tillväxtavtalen*. Arbetslivsinstitutet. Arbetsliv i omvandling 2005:8

Det upplägg vi designat fungerade inte optimalt eftersom ”casen” inte kom att ”ägas” av alla regionalt tillväxtansvariga eller ”förankras” hos andra företagsfrämjare. ”Casen” uppfattades av deltagarna antingen som något vi hittat på som utbildare, som en styrning från regionalt tillväxtansvarig aktör och/eller som en styrning från politiken. ”case”-baserat arbetssätt kan vara en modell för att stärka samverkan i främjarsystemet, men det kräver aktiva ägare och förankringsprocesser regionalt. Uppföljningar av handlingsplanerna för jämställd regional tillväxt visar också att i regioner där det fungerat mindre bra brister det i aktivt ägarskap och förankringsprocesser.⁸⁴

Bristande samverkan och de klassiska stuprören var hinder för ”case”-arbetet även om hängrännor skapades av handläggare med mottagar-kapacitet (förändringsagenter) hos regionalt tillväxtansvariga. Bilden av att parallella jämställdhetssatsningar kan vara en framgångsfaktor, som framkommer i uppföljningar av arbetet med handlingsplanerna för jämställd regional tillväxt,⁸⁵ bekräftas delvis i Ta täten! Samtidigt vill vi understryka vikten av att samordna olika insatser från den nationella nivån samt att kapitalisera på de kunskaper som redan finns inom det företagsfrämjande systemet för att nå resultat och hållbarhet. Uppföljningar av arbetet t.ex. med de europeiska strukturfonderna och omfattande satsningar på jämställdhet visar på begränsade effekter över tid. Såväl ansats, process, storlek på insatsen och fokus har betydelse för effekterna.⁸⁶

Upplägget med ”casen” i Ta täten! ledde till deltagares upplevelser av att insatsen kom uppifrån/utifrån/från sidan och inte var anpassad eller relevant för dem. Uppföljningen visar att många deltagare inte uppfattat att det fanns något ”case” alls eller varit kritiska till att de inte fått vara med och påverka valet av detsamma (aktivt ägarskap). En förklaring till att ”case”-arbetet inte fungerade var också att målgrupperna inte var differentierade samt skilda intressesfärer mellan företagsfrämjarna regionalt. En mer traditionell utbildning – utan ”case” – hade sannolikt gett bättre utfall på individnivå (mikronivån) med fler nöjda deltagare. Större fokus kunde ha lagts på att tillämpa verktyg istället för att hantera frågeställningar om hur ”casen” valts, av vem och varför. På utvärderarens fråga om vad deltagarna tyckte om det valda ”caset” fanns också de som var nöjda. Så här svarare några respondenter.

- Mycket nöjd med valet av kommunikation.
- Mycket intressant. Vi hade bra och konstruktiva samtal i vår grupp.
- Jag tycker det är ett mycket bra ”case”. Ser fram emot resultatet.
- Helt OK – har fått mig att tänka lite annorlunda.
- Bra början men vi behöver göra mer. Oklart vem som gör det.

84 Kontigo (2014) *Jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet. Delrapport 2 från följeforskningen*

85 Ibid.

86 Se t.ex. Winnet Dalarna (2012) *Underlag förstudie. Processtöd strukturfonderna 2014–2020.*

Även om "casen" kom att påverka det individuella lärandet negativt fanns det också grupper där det uppfattades som relevant och intressant (läs återspeglade utmaningar i länen/regionerna). Genusmedveten kommunikation och företagsklimat var t.ex. områden som väckte intresse inom Ta täten! "casen" mobiliserade individer och aktörer, även om frågeställningar kring det aktiva ägandet var ett återkommande tema i Ta täten!

*- Varför är inte politikerna på för att ta emot resultaten?
(Deltagare i Ta täten!)*

Ta täten! i Norrbotten är intressant eftersom det fanns kritik efter första utbildningsdagarna – några fanns deltagare trodde att det var en utbildning om hela den europeiska jämställdhetsdeklarationen dvs. att det inte enbart handlade om artikel 27 i CEMR-deklarationen (utvalt "case" i Norrbotten).⁸⁷ Vid uppföljningen fick deltagarna en genomgång av hur kommuner i länet arbetat med jämställdhetsdeklarationen och kunskap om hur dessa erfarenheter kan nyttiggöras i företagsfrämjandet. Det framgångsrika arbetet i Norrbotten visar att länet/regionen har mottagarkapacitet, aktiva ägare och över tid haft förmåga att bygga strukturkapital.

Varje Ta täten!-län/region har genom sitt val av "case" och deltagarnas frågeställningar bidragit till underlag för framtida insatser, en kunskapsbas för den nationella nivån och verktyglådor anpassade för främjarsystemet. "Case"-arbetet var inte anpassat för behoven på mikro- och mesonivån men insatsen har bidragit till att fördjupa kunskaperna om de stora bristerna på makronivån och kunskapsluckorna. Den internationellt erkända forskningen inom entreprenörskap, företagande och innovation i Sverige återspeglas inte alltid i nationella insatser inom företagsfrämjandet.

8.3 Lokala aktörer – kan de bidra med hängräddor?

De lokala näringslivskontoren har en viktig roll i främjarsystemet eftersom de ofta agerar lotsar gentemot både företagare och aktörer.⁸⁸ Västra Götaland, Norrbotten och Gävleborg lyfte inom Ta täten! fram vikten av satsningar på den lokala nivån för att få effekter i främjarsystemet som helhet. Utbildarna mötte också representanter för kommuner och lokala främjare som återfinns i frontlinjen inom jämställdhetsintegration på den europeiska arenan. Beprövade utvärderade praktiker återfinns ofta på lokal nivå och hos enskilda aktörer. Som nämnts finns kunskap både från forskning och från praktik som kan nyttiggöras.

Botkyrka kommun och Södertörns högskola är exempel på aktörer som har lång erfarenhet av genusforskning, entreprenörskapsutbildning med genusperspektiv och praktiskt jämställdhetsarbete med koppling till främjandet. Ett exempel bland många på Södertörn: *Svenska för företagare (SFF) var ett program som initierades av länssty-*

⁸⁷ CEMR <http://www.jamstall.nu/politik/cemr-deklarationen> Tillgänglig 2014-09-04

⁸⁸ Tillväxtverket (2013) *Vision: Hållbar tillväxt. Hur kan kvinnors företagande integreras i tillväxtarbetet?*

relsen i Stockholm och en utvärdering av programmet i Botkyrka visar att 70 % av kvinnorna och 65 % av männen fått arbete eller startat företag. 25 % av kvinnorna och 10 % av männen angav att SFF varit mycket viktigt för att ta steget till eget företagande.⁸⁹

Det finns en rad kommuner i Ta täten!-län som utmärker sig utöver kommunerna i Norrbotten och Stockholms län. Strömsunds kommun i Jämtlands län – ett län som inte fullföljde Ta täten! – är ett exempel på en kommun som arbetat länge med jämställdhetsintegrering och med entreprenörskapsinsatser. Även i län som inte deltagit i Ta täten! finns kommuner som utmärker sig inom EU. Ett exempel är Eskilstuna kommun i Södermanland som implementerar 5Rmetoden i alla verksamheter inom kommunen.

Gotland⁹⁰ var – i likhet med Östergötland och Stockholms län – långt framme med arbetet för jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet redan på 1990-talet. Almi på Gotland och Almi i Östergötland har under många år lyfts fram som goda exempel nationellt. Inom Region Gotland, som inte deltagit i Ta täten! pågår ett omfattande utvecklingsarbete och regionstyrelsen tog beslut om att jämställdhetsintegrera alla verksamheter år 2009. Gotland är föregångare även när det gäller att tillämpa utvärderingsforskning i sitt näringslivsarbete.

I det näringspolitiska programmet refereras till Vedung (2009),⁹¹ som i sin tur utgår från de kriterier som ofta används inom EU för att utvärdera olika program. De frågeställningar som tas upp av Vedung och i det näringspolitiska programmet har nedan kompletterats med frågeställningar utifrån den här förstudien.

Relevans: *I vilken utsträckning som satsningarna möter behov som uttrycks av företag(are) och av främjare (Den utsträckning i vilken en utvecklingsinsats är förenlig med exempelvis målgrupernas krav, Gotlands behov eller politiska prioriteringar).*

Kostnadseffektivitet: *Hade det varit mer effektivt att utbilda främjare istället för att erbjuda riktade insatser för kvinnor? (Hur har ekonomiska resurser/inputs omvandlats till resultat och effekter?)*

Måluppfyllelse: *I vilken utsträckning som målen för programmet Främja kvinnors företagande uppnås, inkluderat effekter i de deltagande företagen och deras bilder av de tjänster som erbjuds. (Den omfattning i vilken utvecklingsinsatsens mål har uppnåtts, eller förväntas uppnås)*

Långsiktiga effekter: *I vilken utsträckning har den organisatoriska infrastrukturen för kvinnors företagande utvecklats på Gotland?*

Hållbarhet: *Projektifieringsgraden i arbetet med kvinnors företagande och i vilken omfattning riktade insatser har integrerats i*

89 Almi (2011) Långt ifrån lagom, Uppföljning av utbildningen Svenska för företagare, Botkyrka kommun

90 Se även sid. 50 Tillväxtverket (2013) Vision: Hållbar tillväxt. Hur kan kvinnors företagande integreras i tillväxtarbetet?

91 Vedung (2009) Utvärdering i politik och förvaltning. Lund: Studentlitteratur, 3:e omarbetade upplagan.

det ordinarie systemet (En utvecklingsinsats förmåga att fortsätta att producera nyttigheter sedan stödet avslutats eller sannolikheten för fortsatta positiva effekter i ett längre tidsperspektiv)

Samstämmighet: Samspel mellan lokala och nationella satsningar inom Främja kvinnors företagande⁹²

Skaraborgs Kommunalförbund har varit mycket aktiva och utvecklat strategier för jämställdhetsintegrering tillsammans med bland annat en av våra utbildare⁹³ i Ta täten! Gothia Science Park (GSP)⁹⁴ i Skövde är också en av flera aktörer inom Science Park-systemet, som kan lyftas fram som gott exempel. GSP har genomfört ett omfattande arbete för att minska trösklarna in till verksamheten för kvinnor samt för olika grupper av kvinnor och olika grupper av män (se bild 16).

Ovanstående exempel är bara ett axplock från de många lokala miljöer i Sverige som kan bidra med idéer i ett förändringsarbete. Genom att länka lokala miljöer till varandra är vår bedömning att det finns möjligheter att skapa hängrännor mellan stuprören i det företagsfrämjande systemet. Dels hängrännor mellan aktörer i främjarsystemet i ett och samma län, dels hängrännor i det nationella systemet.

Bild 16 Presentation av plan för jämställdhetsintegrering vid GSP på Ta täten! Västra Götaland

Plan för jämställdhetsintegrering

1. Utan spaning, ingen aning!
 1. Projektets målgrupp
 2. GSPs tidigare insatser
2. Vart ska vi?
 1. Syfte
 2. Framgångsfaktorer
 3. Mål
3. Hur?
 1. Aktiviteter som behövs för att nå målen
 2. Organisation
 3. Rapportering

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att en förutsättning för att åstadkomma förändringar i det företagsfrämjande systemet är ett aktivt ägarskap på alla nivåer. ”Case”-arbetet i Ta täten! lyckades inte stärka ett aktivt ägarskap utan ”casen” uppfattades ofta som icke-relevanta för deltagarna. En traditionell utbildning utan ”case” hade därför varit att föredra inom de ramar som fanns för Ta täten! Samtidigt finns lärdomar att dra från ”case”-arbetet och vi har identifierat en potential i att ”klustra” lokala miljöer kring ”case” med relevans för främjarsystemet som helhet. Genom att kapitalisera på beprövad praktik i lokala miljöer finns möjligheter att på sikt främja ”standards” för det företagsfrämjande systemet.⁹⁵

⁹² Boström konsult (2012) Förstudie Främja Kvinnors Företagande Gotland.

⁹³ Kicki Borhammar

⁹⁴ <http://www.gsp.se> Tillgänglig 2014-09-04

⁹⁵ Inom den Europeiska socialfonden har bland annat Sverige drivit på för en standard för jämställdhetsintegrering. Se <http://www.gendercop.com>

9 Rekommendationer

9.1 Fler behöver involveras

– Jag tror att det behövs fler utbildningsinsatser för framförallt fler personer inom det företagsfrämjande systemet innan förändring sker. (Deltagare i Ta tåten!)

Vi sammanfattar i det här kapitlet våra rekommendationer utifrån forskning,⁹⁶ beprövad praktik och erfarenheterna från Ta tåten! Rekommendationerna avser dels framtida kompetenshöjande insatser (se avsnitt 9.2), dels inspel till den nationella strategin som överlämnas till regeringen under våren 2015 (se avsnitt 9.3). Innan rekommendationerna presenteras i bild 17 först en SWOT för det företagsfrämjande systemet.

Bild 17 SWOT-analys för främjarsystemet

Styrkor	Svagheter
Län och aktörer som kan visa vägen (kan fungera som mentorer)	Bristande insikt om transformativ jämställdhetsintegrering
Nya mål på regional nivå för jämställdhetsområdet som kan kopplas till främjandet	Motstridiga signaler i främjarsystemet för hur likvärdiga villkor ska nås
Tillgång till metodbatteri som bygger på beprövad erfarenhet	Normer återskapas både i riktade insatser och insatser som avser jämställdhetsintegrering
Jämställdhetsintegrering i myndigheter som ansvarar för olika främjarinsatser	Bristande strukturkapital (hjulet uppfinns på nytt)
Forskning inom genus och entreprenörskap	Få mätningar av effekter utifrån kön/genus
Ökat intresse för förändring	Brist på differentierade insatser för integrering som vänder sig till olika delar av främjarsystemet
Ökad samverkan mellan aktörer genom nationella strategin	Bristande förståelse för/kunskap om intersektionalitet
Kritisk massa av aktörer med kompetens att agera	Konkurrens istället för samverkan
Branschanalyser med ett genusperspektiv på gång	Verktyg för integrering finns men implementeras inte
Breddinsatser	Spetsinsatser
Möjligheter	Hot
Lokala nivåerna (och aktörerna) längre fram än regionala nivåerna CEMR-deklarationen	Svagt intresse från policynivån
Lärande från andra fält som kommit längre i integreringsarbetet	Inget krav på gender budgeting i främjarsystemet
Samspel mellan insatser inom entreprenörskap och innovation	Bristande samspel mellan olika policyområden som påverkar företagsfrämjandet
Styrinstrument som upphandlingar och bonusar	Ledare bortser från jämställdhetsintegrering och det blir "fritt valt arbete"
Ökade krav på könsuppdelad statistik	Tolkningar av genus/jämställdhet
Strukturfondernas (EU) resurser för perioden 2014-2020	Jämställdhet som horisontell aspekt
Ökade krav på evidens i främjarsystemet och att mäta effekter	Myter om entreprenörskap och företagande
Intresse för aktionsforskning och interaktiv forskning med koppling till främjarinsatser	Brist på indikatorer för att mäta effekter
Större fokus på integrering än riktade insatser	Orealistiska mål för vad främjarsystemet kan åstadkomma
	Bristande genusperspektiv inom utbildningsväsendet

⁹⁶ Studier om entreprenörskap, företagande och innovation ur ett genusperspektiv samt studier om jämställdhetsintegrering.

9.2 Kompetenshöjande insatser

9.2.1 Evidensbaserade insatser kräver kunskap

Rekommendation 1: Vår bedömning är att det finns behov av fortsatt kunskapshöjning på alla nivåer i främjarsystemet (mikro, meso och makro) för att kunna implementera evidensbaserade insatser och beprövad utvärderad praktik.

Myter om kvinnors och mäns företagande, normer och tyckanden kan påverka förutsättningarna för likvärdiga villkor i det företagsfrämjande systemet. Vår bedömning är att det behövs A) breda utbildningar som kan ge baskunskaper om jämställdhet och jämlikhet, vilket idag erbjuds av olika aktörer. Därutöver finns B) behov av differentierade insatser för olika grupper (aktörer, roller och funktioner) i främjarsystemet på olika nivåer.

En väg att öka utbudet – inte minst för spetsaktörer – kan t.ex. vara att Tillväxtverket stimulerar utvecklingen av utbildningar i samverkan med lärosäten, Nationella sekretariatet för genusforskning, Innovationskontoren, VINNOVA och SISP (Swedish Incubators & Science Parks).

Små breddaktörer (C) med god mottagarkapacitet, men med begränsade resurser, kan med fördel erbjudas insatser liknande Ta täten! och eventuellt kan det finansieras via EU-program. Genom att D) experter inom jämställdhetsområdet får ökade kunskaper om främjandet (entreprenörskap, företagande och innovation) är vår bedömning att processer i riktning mot jämställdhetsintegrering kan stärkas ytterligare. Utbildningar för jämställdhetsexperter kan genomföras i samverkan mellan t.ex. Tillväxtverket, Länsstyrelserna och Sveriges kommuner och landsting (SKL).

9.2.2 Kompetens kräver möjligheter att testa verktyg

Rekommendation 2: Vår bedömning är att det finns behov av lärande nätverk och möjligheter att testa verktyg utifrån olika roller och funktioner i främjarsystemet.

Ta täten! visar att många deltagare inte hade kommit i kontakt med eller prövat metoder för jämställdhetsintegrering. Intern kompetens finns hos flera av de större aktörerna inom främjandet, men medarbetarna behöver utrymme för att delta i lärande nätverk och möjligheter att testa specifika verktyg anpassade för olika funktioner och roller i systemet. Vår bedömning är att A) tematiska lärande nätverk behöver stimuleras t.ex. för handläggare av företagsstöd, klusterledare, exportrådgivare, innovationsrådgivare, finansieringsrådgivare och affärscoacher. Dessa nätverk skulle kunna samordnas av olika myndigheter med koppling till främjandet och arbetet med den nationella strategin samt med kunskaper och erfarenheter från olika fält. Nätverken kan samordnas med insatser inom ramen för olika

EUprogram under perioden 2014–2020 och det utvecklingsarbete som redan är igång inom Östersjöstrategin.⁹⁷

För individer i främjarsystemet som redan har gedigen kompetens, men som söker fler evidensbaserade verktyg eller beprövade praktiker B) kan tvärsektoriella lärande nätverk stimuleras. Genom att individer och aktörer inom företagsfrämjandet får tillgång till modeller för t.ex. konsekvensanalyser, genusmedveten rådgivning och kollegiegranskning inom andra verksamhetsområden,⁹⁸ som kommit längre med integreringsarbetet, är vår bedömning att processer för likvärdiga villkor kan stärkas ytterligare. SKL, kommuner, landsting och FoU enheter⁹⁹ har erfarenhet av implementering av en rad olika verktyg.

9.2.3 Hållbarhet kräver förmåga att leda förändringsprocesser

Rekommendation 3: Vår bedömning är att det finns behov av stöd för att kunna leda förändringsprocesser inom främjarsystemet.

Vår bedömning är att det finns mycket stort behov av A) kompetenshöjande insatser för att individer i främjarsystemet ska kunna leda förändringsprocesser för likvärdiga villkor och kunna ta samt få uppdrag i komplexa (samverkans)miljöer. De erfarenheter som finns från interventioner i olika verksamheter för att ”göra jämställdhetsintegrering” och inte bara ”prata om jämställdhetsintegrering” visar på betydelsen av interna förändringsledare (processcoacher) i organisationerna. Kunskaper från satsningar i flera län – t.ex. Dalarna, Gävleborg, Norrbotten och Östergötland – tyder på att insatserna för jämställdhetsintegrering med fördel kan kopplas närmare interaktiv forskning och aktionsforskning.¹⁰⁰

Åtskilliga rapporter har publicerats sedan 1990-talet, som beskriver hur integreringsarbetet inte fått fäste i det företagsfrämjande systemet. Det krävs en mix av styrning på makronivån, organisatoriska förutsättningar, vilja att implementera verktyg och förmåga att leda förändringsprocesser för att åstadkomma resultat i systemet. Tillväxtverket har under senaste åren publicerat flera rapporter där det framkommer att mål- och resultatstyrning inte är tillräckligt för att nå resultat i systemet utan att det krävs fler verksamhetsnära insatser.¹⁰¹

Erfarenheter från kommuner, näringslivet och klusterinitiativ visar att stödet för förändringsledare är en viktig framgångsfaktor i integre-

97 Svenska Institutet (SI) främjar insatser med koppling till Östersjöstrategin.

98 Det gäller framförallt inom omsorgsarbete där det finns gedigna kunskaper om kollegiegranskning och om jämställdhet t.ex. vid FoU enheter regionalt. En del erfarenheter finns även från t.ex. HÅJ.

99 Det finns ca 30 lokala och regionala Forsknings- och utvecklingsenheter (FoU-enheter) enheter i Sverige, som bedriver praktisknära forskning och utvecklingsarbete, samverkan och dialog. <http://www.fou.nu/is/sverige/foU-organisationer/FoU-enheter> Tillgänglig 2014-09-04

100 Se t.ex. Tillväxtverket m.fl. (2011) *Innovation & Gender*

101 Se t.ex. Tillväxtverket m.fl. (2011) *Innovation & Gender*

Tillväxtverket (2011) *Att välja jämställdhet*

Kontigo (2014) *Jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet*. Delrapport 2 från följeforskningen

ringsarbetet.¹⁰² Kunskaper från Skåne visar samtidigt att det med relativt begränsade insatser, metoder för reflektion och ett brett perspektiv på entreprenörskap samt innovation går det att åstadkomma snabba resultat avseende en jämn könsfördelning för olika stödinsatser. År 2002 var andelen kvinnor som fick såddpengar ca 20 % hos Innovation Skåne. När satsningen avvecklades var det ca 40 % av pengarna som fördelades till kvinnor med innovationsprojekt.

I bild 18 sammanfattas våra rekommendationer för den nationella nivån och för den regionala nivån.

Bild 18 Rekommendationer för regional och nationell nivå

Nivåer	Insatser
Regional	Insatser som kan ge baskunskaper om jämställdhet och jämlikhet för individer verksamma i främjarsystemet på alla nivåer. Insatser som kan ge jämställdhetsexperten (sakkunniga, verksamma vid resurscentra, konsulter etc.) fördjupade kunskaperna om främjandet (entreprenörskap, företagande och innovation).
Nationell	Samordnade differentierade kunskapsutvecklande insatser för olika aktörer, roller och funktioner inom främjandet. "Ta tåten!" – statistik, teori och verktyg – för främjare med god mottagarkapacitet, men begränsade resurser att själva arrangera kompetensutveckling. Tematiska lärande nätverk för olika funktioner och roller i främjarsystemet som stöd för implementering av verktyg.
Regional och nationell	Tvårsektoriella lärande nätverk för fler evidensbaserade insatser. Insatser som stöd för förändringsledning i främjarsystemet.

9.3 En strategi för likvärdiga villkor

En strategi för likvärdiga villkor för kvinnor (som grupp) och män (grupp), personer som inte identifierar sig som kvinna eller man, samt för olika grupper av kvinnor och olika grupper av män kräver integrerade insatser på mikro-, meso-, och makronivån. Våra rekommendationer (se bild 19) överensstämmer delvis med resultaten från analysen av förstudierna inom programmet Främja kvinnors företagande. Analysen innehöll t.ex. förslag på insatser för samverkan, branschanalyser, studier, könsuppdelad uppföljning och verktyg för jämställdhetsintegrering.¹⁰³ Vår ansats är transformativ och skiljer sig därmed en del från analysen av förstudierna, där ansatsen karakteriserades av assimilering (se kapitel 1).

Bild 19 Rekommendationer för den nationella strategin för ett företagsfrämjande på likvärdiga villkor

1. Utveckla statistik och indikatorer
2. Gå från tyckande till evidens
3. Ställ krav på implementering
4. Stöd utveckling av verktyg för rådgivare
5. Kartlägg resursfördelning för spetsinsatser
6. Nyttiggör forskningsresultat för branschanalyser
7. Stimulera samverkan (sarenor) och kapitalisering
8. Styr offentliga medel
9. Genomför insatser i utbildningsväsendet
10. Undvik projekt som avlöser varandra

102 Se t.ex. *Infrastruktur för kvinnors företagande i sju europeiska regioner*. Nutek R 1999:13
Visanu (2005) *Jämställdhet som drivkraft – En slutrapport från Visanus jämställdhetssatsning*.
Visanu: 2005:13

Tillväxtverket m.fl. (2011) *Innovation & Gender*

103 Tillväxtverket (2013) *Vision: Hållbar tillväxt. Hur kan kvinnors företagande integreras i tillväxtarbetet?*

9.3.1 Utveckla statistik och indikatorer

Ett första steg i arbetet med jämställdhetsintegrering och likvärdiga villkor är att säkerställa könsuppdelning av statistik¹⁰⁴ och indikatorer vid uppföljning av insatser på nationell samt regional nivå (1–2R i 5R metoden). SCB:s fördjupade analyser inom entreprenörskap och företagande¹⁰⁵ samt Tillväxtverkets analyser av företagsstöd ser vi som viktiga utgångspunkter i det fortsatta arbetet. Även JA-delegationens¹⁰⁶ studier av inkomstgap mellan kvinnor och män som är företagare kan bidra med kunskaper. Utan tillförlitlig statistik och differentierade indikatorer är det svårt att motivera insatser för jämställdhetsintegrering och att gå vidare med 3–5R.

Genom att det saknas relevanta indikatorer blir det svårt att mäta effekterna av olika insatser inom det offentligt finansierade främjar-systemet. I Västra Götalands Ta täten! ställde sig t.ex. deltagarna frågande till om det är rimligt att ha samma indikatorer för andelen kvinnor/män i inkubatorer med fokus på teknik som för inkubatorer med fokus på t.ex. mode? Kanske är det en framgång med 15 % kvinnor i en inkubator inom it och en framgång med 15 % män i en inkubator för mode? I Ta täten! började vi skissa på modeller för att kunna utveckla differentierade indikatorer.

Inom Ta täten! har konstaterats att en del statistik som tidigare fanns könsuppdelad t.ex. i Entreprenörskapsbarometrar inte längre är uppdelad på kön och flera län/regioner efterlyser mer differentierade underlag från den nationella nivån. Inte heller indikatorer för t.ex. regional tillväxt eller för insatser inom de europeiska strukturfonderna för perioden 2014–2020 i Sverige är differentierade på ett sätt så att det går att utläsa effekter av olika insatser med avseende på likvärdiga villkor.¹⁰⁷ Ofta framförs att könsuppdelad statistik och könsuppdelade indikatorer inte är relevanta inom företagsfrämjandet eller tillväxtarbetet, men här finns anledning att fråga sig varför det i andra sammanhang inom t.ex. EU och OECD¹⁰⁸ betraktats som relevant.

9.3.2 Gå från tyckande till evidens

De empiriska studierna av kvinnor som företagare visar att de bara hade två saker gemensamt – de var och är kvinnor och de drev företag. Detta konstaterade redan Sundin och Holmquist i sin första publicering för 25 år sedan.¹⁰⁹

Att kvinnor som är företagare bara har en sak gemensamt konstaterades redan i de första studierna om kvinnors företagande i Sverige.

104 Hänsyn bör tas till de personer som inte identifierat sig som kvinna eller man vid insamling av statistik.

105 http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Fordjupningar/Entreprenorskap-och-foretagande-Tillganglig-2014-09-04

106 <http://www.jamstalldhetiarbetslivet.se/sv/start-Tillganglig-2014-09-04>

107 Se t.ex. Indikatorer för innovation och förnyelse i Tillväxtanalys (2012) *Indikatorer för uppföljning av regional tillväxt* Working paper/PM 2012:10

108 OECD/Eurostat Entrepreneurship Programme utvecklar definitioner, indikatorer och analyser som tar hänsyn till kön/genus. <http://www.oecd.org/std/business-stats/theentrepreneurshipindicatorsprogram-meeipbackgroundinformation.htm> Tillgänglig 2014-09-04

109 Sid 56, Eriksson-Zetterquist & Sundin (2012) *Genusperspektiv på företagsekonomi*, Högskoleverket 2012

Snart 30 år senare finns det fortfarande en mängd föreställningar om kvinnor och män som driver företag, som har svagt eller inget stöd i forskningen. Föreställningar finns både hos mainstream främjare och hos aktörer som specifikt vänder sig till kvinnor med riktade insatser. Dessa föreställningar påverkar förutsättningarna för att nå resultat och effekter i främjarsystemet. Det fokuseras på ”kvinnliga” och ”manliga” egenskaper istället för villkoren för företagande kvinnor och företagande män i olika kontexter. De skilda villkoren i olika delar av landet, mellan olika branscher, mellan företagare och anställda, mellan kvinnors och mäns tid etc.

Främjarsystemet på alla nivåer (makro, meso, mikro) står inför mycket stora utmaningar när det gäller evidensbaserade insatser generellt och mer specifikt när det gäller jämställdhetsintegrering. Ett första steg är att kvalitetssäkra material för jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjandet och att dra lärdomar från andra fält t.ex. modeller för att implementera 3-5R och uppföljningsmodeller. I bild 20 finns en uppföljningsmodell, som bland annat beskrivits i förstudier om kvinnors företagande inom programmet Främja kvinnors företagande.

Forskning både inom entreprenörskap, företagande och innovation samt forskning om jämställdhetsintegrering kan bidra med en förståelse för bristerna i det företagsfrämjande systemet och underlag för utformning av effektivare insatser. När det saknas evidens finns beprövad utvärderad praktik för jämställdhetsintegrering.

Bild 20 En modell för att följa upp jämställdhetsintegrering inom företagsfrämjande

<p>MOTIV: Steg 1: Analysera motiven bakom insatsen för att integrera jämställdhet. Vilka drivkrafter finns för att genomföra en insats?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yttre drivkrafter för en insats är t.ex. krav från politiken, finansärer och/eller kunder? • Inre drivkrafter är när insatsen är direkt kopplad till de strategiska målen t.ex. för ett specifikt företagsstöd eller en inkubator? <p>INNEHÅLL: Steg 2: Analysera själva innehållet i en insats (genomförd, pågående eller planerad).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Är det en avgränsad insats i form av t.ex. ett projekt som vänder sig till blivande företagare och/eller till rådgivare? • Är det insatser inom flera områden och en mix av aktiviteter för t.ex. potentiella företagare kombinerat med aktiviteter för rådgivare och politiker? • Är det en insats för att jämställdhetsintegrera alla delar av ett företagsstöd eller en inkubators verksamhet? <p>PROCESS: Steg 3: Analysera processen för att implementera insatsen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Är det en projektansats under en avgränsad period? • Är det en satsning/flera satsningar som bygger på varandra som har karaktären av ett programarbete och/eller organisationsutveckling? • Är det en kontinuerlig satsning över tid i syfte att kvalitetssäkra företagsstödet eller inkubatorn ur ett jämställdhetsperspektiv? <p>EFFEKT: Steg 4: Samla information om steg 1–3 och utvärdera insatserna utifrån kunskaper om motiv, innehåll och process.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har insatsen fått begränsat resultat eller ingen alls? • Har insatsen/insatserna fått spridda resultat i företagsstödet eller inkubatorn? • Har insatsen/insatserna lett till att jämställdhet genomsyrar företagsstödet eller inkubatorn?¹¹⁰

110 Modellen bygger på omfattande studier i företag i en rad europeiska länder. Se Olgiati & Shapiro (2002) *Promoting Gender Equality in the Workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

9.3.3 Ställ krav på implementering

– *Att det inte är tvingande. Är man offentligt finansierad borde det vara ett KRAV att gå utbildningen.
(Deltagare på workshop inför Ta täten!)*

Även om det är få (potentiella) företagare som använder sig av det offentligt finansierade främjarsystemet är det viktigt att få vetskap om huruvida insatserna är ”tillgängliga för alla” eller inte. Erfarenheter från två decennier visar att kompetenshöjande insatser långt ifrån är tillräckligt för att åstadkomma implementering av metoder och verktyg i främjarsystemet. Krav behöver ställas på offentligt finansierade aktörer för att nå önskvärda resultat både avseende effekter av främjarsystemet och likvärdiga villkor.

Politiker och finansiärer måste i högre grad efterfråga t.ex. 1-5R analyser från de företagsfrämjare som har offentligt stöd, om de vill undvika att likvärdiga villkor genom jämställdhetsintegrering får karaktären av ”fritt valt arbete”. CEMR-deklarationen är ett ramverk som fått alltmer inflytande över den kommunala verksamheten och utifrån deklarationen krävs konsekvensanalyser även inom tillväxt och företagande (artikel 27). Stockholms län har i sitt jämställdhetsarbete formulerat ett nytt mål om att den offentliga servicen ska vara jämställd, vilket kan fungera som vägledning för insatser även på nationell nivå.

Regionala delmål jämställdhet i Stockholms län

1. *Kvinnor och män har samma makt och inflytande i Stockholms län.*
2. *Kvinnor och män har samma ekonomiska självständighet i Stockholms län.*
3. *Kvinnor och män tar lika stor del av det obetalda arbetet i Stockholms län.*
4. *Mäns våld mot kvinnor har upphört i Stockholms län.*
5. *Den offentliga servicen är jämställd i Stockholms län.¹¹¹*

9.3.4 Stöd utveckling av verktyg för rådgivare

– *Vi håller på att ta fram evidensbaserade verktyg för rådgivare och genusmedveten kommunikation är viktigt för oss!
(Deltagare i Dalarna)*

Ta täten! har bekräftat den bild som redan fanns inom forskningen att det behövs fler verktyg för (affärs)rådgivare och coacher.¹¹² Det saknas effektiva verktyg och i jämförelse med andra rådgivningsyrken är vår bedömning att det företagsfrämjandet systemet halkat efter. Lärdomar finns att hämta från t.ex. vård- och omsorg, utbildning, vägledning

111 Sid. 17 Länsstyrelsen i Stockholms län (2014) *Jämställdhetsintegrering – strategi för Stockholms län 2014–2018*. Rapport 2014:5

112 Se t.ex. Lindberg & W Johansson (2012) *Gender sensitive business counselling – comparing components and effects Tillväxtverket (2010) Kunden i fokus – professionell affärsrådgivning – Kunskapsöversikt* EDSCS (2013) *Att beskriva sin(a) metod(er)*. Utvärderingsrapport 2

och arbetsförmedling.¹¹³ Den så kallade genushanden,¹¹⁴ som tagits fram inom sjukvården, är ett exempel på verktyg. Genushanden är under utveckling inom W7 Dalarna¹¹⁵ för att passa affärsrådgivare.

Även om det finns en del utvecklingsarbete igång finns behov av praktiktära forskning för att kunna erbjuda rådgivare och coacher fler verktyg. Studier och praktik inom det som kommit att kallas genusmedveten (affärs)rådgivning och coaching saknar ofta – inte alltid – referenser till studier om genus i samtal och kommunikation. Coachande förhållningssätt lyfts fram som en väg att nå likvärdiga villkor, men coaching som praktik osynliggör ofta kön och coaching som metod betraktas ofta som könsneutral.¹¹⁶

9.3.5 Kartlägg resursfördelning för spetsinsatser¹¹⁷

*Findings – About 15 percent of the ventures in the incubators are started and managed by women entrepreneurs. Several significant differences were found between the groups, but the overall conclusion is that the Swedish incubators in this study do not show any evidence of being able to decrease the gender gap in the commercialization of university science.*¹¹⁸

Det finns idag tillgång till data från Science Parks och inkubatorer, som analyseras av forskare, och som ökat våra kunskaper om trösklarna för kvinnor (som grupp) in till verksamheterna. Som helhet tycks snedfördelning av resurser inom spetsinsatser¹¹⁹ fortsatt vara en stor utmaning i främjarsystemet och här skulle styrning från nationell nivå kunna stödja processer ute i länen/regionerna. Det finns trösklar in till spetsinsatser för företagare i olika branscher och för kvinnor och män i olika grupper. Spetsinsatser inom besöksnäringen där många kvinnor (och män) driver företag var t.ex. ett återkommande tema i flera Ta täten!-län. Det behövs mer kunskap om fördelning av resurser (gender budgeting) i det offentligt finansierade främjandet för olika former av spetsinsatser t.ex. insatser för kunskapsintensiva företag.

9.3.6 Nyttiggör forskningsresultat för branschanalyser

Ett hinder för de handläggare och rådgivare som vill arbeta med jämställdhetsintegrering är att det saknas branschanalyser med ett genus-

113 Se t.ex. Cox (2005). *Jämställt vägval: studie- och yrkesvägledning med ett genusperspektiv*. Sundbyberg: Roos tryckeri AB

114 Genushanden <http://www.jamstall.nu/verktygslada/genushanden> Tillgänglig 2014-09-04

115 <http://www.w7dalarna.se> Tillgänglig 2014-09-04

116 Erlandsson & Larsson (2011) *Coaching och Genus Drömmen om den sanna människan*. Lund: Centrum för Genusvetenskap Lunds Universitet

117 Det finns brister även när det gäller breddinsatser, men tillgången till regionala underlag är bättre än för spetsinsatser

118 Abstract Lindholm Dahlstrand & Politis, D. (2013) *Women Business Ventures in Swedish University Incubators: Gender and the commercialization of university research*, *The International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(1), 78–96.

119 Det finns trösklar även in till breddinsatser för vissa grupper av kvinnor och vissa grupper av män. I det här sammanhanget bör dock poängteras att trösklar som är för låga skulle kunna få negativa effekter för jämställdheten och företagandet.

perspektiv (1-5R). En del tillgängliga rapporter presenterar könsuppdelad statistik (1-2R), men det saknas analyser och handlingsplaner (3-5R). Befintliga analyser omfattar främst branscher där många män (och färre kvinnor) är verksamma t.ex. skogsnäringen.¹²⁰ Inom vård och omsorg, besöksnäring och de delar av KKN, där många kvinnor är verksamma, saknas i stor utsträckning analyser med ett genusperspektiv.

Främjarsystemet riskerar att återskapa föreställningar om att likvärdiga villkor uppnås enbart genom satsningar på branscher där många kvinnor är verksamma. Befintlig genusforskning nyttjas sällan i satsningar på t.ex. innovationsslussar inom vård och omsorg eller på entreprenörskap inom vård- och omsorgsutbildningar. Satsningarna är ofta genusomedvetna och deltagare har inom ramen för Ta täten! riktat uppmärksamheten på vikten av analyser som utgår från segregationen på arbetsmarknaden samt föreställningar om omsorgsrationalitet och teknisk rationalitet. Här finns en gedigen forskningsbas i Sverige som utgångspunkt för branschanalyser och framtida insatser, som sällan nyttiggörs.¹²¹

Innovationskontoren kopplade till svenska lärosäten är en aktör som har i uppdrag att främja nyttiggörande av forskning.¹²² Kontoren skulle kunna fungera som motor för att utveckla ett effektivare främjarsystem och inkluderande miljöer för entreprenörskap och innovation.

9.3.7 Stimulera samverkans(arenor) och kapitalisering

– Min ambition är att få ett bättre samspel i X-län mellan offentliga och privata aktörer. Man missar mycket genom att inte ta vara på den utvecklingskraft som finns hos de privata aktörerna. (Deltagare i Ta täten)

Samverkan mellan aktörer, lärande och kapitalisering är nycklar för att nå framgång i arbetet med ett främjarsystem på likvärdiga villkor. Modeller för att ”rigga” för kapitalisering har t.ex. utvecklats och utvecklas samt får stöd inom det territoriella samarbetet inom EU.¹²³ Bristande samverkan, samspel och samarbete innebär att det är svårt att bygga strukturkapital i främjarsystemet samt att kapitalisera på den kunskap som finns från två decennier med insatser för kvinnors företagande och för jämställdhetsintegrering. Det handlar om stuprören, men också om sampelet mellan nationella och regionala insatser, om vem som har tolkningsföreträde på regional nivå, om samspelet mellan främjare med skilda ansatser och om få (regionala) arenor för samverkan mellan främjare, forskare och företagare.

120 Genom satsningar på klusterinitiativ med stöd från olika aktörer (t.ex. VINNOVA och Tillväxtverket) har fokus i stor utsträckning hamnat på branscher där många män är verksamma.

121 Se t.ex. Gunnarsson (2011) *Gemensam handling för hållbar förändring – tillämpad genusforskning i ett innovationssystem*. Arbetsmarknad & Arbetsliv. Årgång 17, nr 2.

122 Innovationskontor Väst på Chalmers har lyft frågor kring genus/jämställdhet i sin egen verksamhet. <http://innovationskontorvast.se/ikv/nyttiggörande/liv-nyttiggörande> Tillgänglig 2014-09-04

123 Tillväxtverket samt aktörer i Dalarna och Gävleborg har deltagit i Winnet 8 inom Interreg IVC <http://www.winnnet8.eu> Tillgänglig 2014-09-04

I viss utsträckning måste hjulet uppfinnas på nytt, men högre krav kan ställas på att aktörer inom främjandet som får tillgång till offentliga utvecklingsmedel, kapitaliserar på redan genomförda insatser (beprövad praktik) och aktuell forskning (evidens). Utifrån våra utbildares erfarenheter från år 1993 och framåt kan vi konstatera att det finns en stor risk att nya projekt initieras trots att vi redan har kunskap om att liknande insatser återskapat ojämställda och ojämlika villkor och/eller inte ger effekter i främjarsystemet.

9.3.8 Styr offentliga medel

Jämställdhetsintegrering är en politiskt antagen strategi och utgår man från att jämställdhet förmerar det regionala tillväxtarbetet, borde arbetet med dess implementering inte behöva bemöts av motstånd.¹²⁴

Det är svårt för enskilda individer och aktörer att driva frågan om jämställdhetsintegrering och likvärdiga villkor utan styrning av offentliga medel. Styrning kan ske t.ex. genom bonusar (extra resurser för de aktörer som är intresserade av att leverera jämställda tjänster (exemplet Västra Götaland), genom minskade resurser för de aktörer som inte levererar jämställda tjänster i det offentligt finansierade systemet eller genom upphandling av tjänster, där krav ställs på leveransen (exemplet Halland). Den modell som finns i Halland med externa leverantörer i Timbanken¹²⁵ har visat på en väg som kan minska problematiken på mesonviån i främjarsystemet.

9.3.9 Genomför insatser i utbildningsväsendet

Utbildningsväsendet skulle i högre utsträckning kunna bidra till likvärdiga villkor inom entreprenörskap, företagande och innovation. Den bild som framkommer i statliga utredningar om varför det skett så lite förändringar över tid när det gäller otraditionella val¹²⁶ återspeglar sig även inom entreprenörskapsfältet. Det finns ett stort behov av genusmedvetna evidensbaserade entreprenörskapsinsatser inom utbildningsväsendet på alla nivåer (inkluderat vuxenutbildning) för att på längre sikt få en jämnare könsfördelning inom företaget.

9.3.10 Undvik projekt som avlöser varandra

Det är inte tillräckligt att satsa på projekt som avlöser varandra för att jämställdhetsintegrera främjarsystemet. Eventuella projekt måste ha en viss storlek för att åstadkomma resultat och ske inom ramen för en strukturerad plattform nationellt och i varje län/region.¹²⁷ Varje delprojekt i en plattform måste vara tydligt länkade till en långsiktig förändringsstrategi.

124 Sid 52. Tillväxtverket (2011) *Att välja jämställdhet*.

125 Timbanken <http://timbanken.se> Tillgänglig 2014-09-04

126 Se t.ex. SOU 2009:64 *Flickor och pojkar i skolan – hur jämställt är det?*

127 Liknande resonemang återfinns i uppföljningar av t.ex. jämställdhet inom EUs regionalfond (ERUF) 2007–2013 utgivna av Tillväxtverket. Se t.ex. Tillväxtverket (2010) *Tematisk rapport från strukturfondbeskrivningen. Jämställdhet*. info 0154.

En dubbel strategi kan tillämpas under en övergångsperiod med riktade insatser för de som arbetar i främjarsystemet parallellt med insatser för att nå fler underrepresenterade grupper med bredd- och spetsinsatser.

9.3.11 Sist men inte minst – lyssna på företagarna

– Det är så uppenbart att de som jobbar med företagsfrämjande är mer intresserade av villkoren för främjandearbetet än villkoren för de företagare de är satta att stödja. Min bild är att det måste bli fler med egen erfarenhet av företagande som arbetar med frågorna för att få fokus på rätt saker. (Deltagare i Ta tåten!)

– Massor av ord. Lägg pengarna på företagarnas verklighet istället. (Deltagare i workshop före Ta tåten!)

Några röster har inte hörts i den här rapporten – potentiella företagare och företagare – dvs. de som främjarsystemet ska nå genom olika insatser. Det var få företagare som deltog i Ta tåten! även om en del ambassadörer för kvinnors företagande medverkade samt politiker som var företagare.

Vi måste vara lyhörda för kundnyttan i de företagfrämjande insatser som föreslås och verkliga samt upplevda behov.

- Om t.ex. utrikes födda kvinnor vänder sig till resurscentra för kvinnor för att de inte hittar fram i främjarsystemet finns behov.
- Om t.ex. riktade insatser inom Science Park-systemet leder till att fler (potentiella) företagare kommer över trösklarna in till spetsinsatser finns behov.
- Om t.ex. mikroföretag inom vård och omsorg efterfrågar digital kompetens finns behov.
- Om t.ex. studenter som är kvinnor inte upplever att de får samma stöd för entreprenöriella processer som män finns behov.

Ett tillgängligt företagsfrämjande system måste bygga dels på gedigna analyser av bristande kunskaper och kompetens i systemet, dels på analyser av behov som uttrycks av (potentiella) företagare som söker stöd i det offentligt finansierade främjarsystemet.

**Tillväxtverket arbetar för att
stärka företagens konkurrenskraft.**

Ta täten!

Ta täten! var en utbildningsinsats riktad till aktörerna i det företagsfrämjande systemet. Vilka lärdomar tar vi med oss, som är till nytta för det fortsatta arbetet med att skapa förutsättningar för ett företagsfrämjande på lika villkor?

Rapporten är en slutrapport som fångar erfarenheter från utbildningsinsatsen Ta täten! och som samtidigt ger viktiga inspel till den nationella strategin för ett företagsfrämjande på lika villkor.