



tillväxt
verket



Öppna upp näringslivet

– för ett företagsfrämjande på lika villkor!

En mångfald av företagare stärker regional utveckling

När hela befolkningens kompetens, företagsamhet och erfarenhet tas tillvara skapas de bästa förutsättningarna för hållbar tillväxt. Vi ska stötta nya företagare runt om i landet att utveckla efterfrågade produkter och tjänster som stärker den regionala näringslivsutvecklingen.

Därför ska vi som jobbar med företagsfrämjande bli ännu bättre på att se människors potential oavsett till exempel kön, ålder, bakgrund, bransch eller regional hemvist. Tillväxtverket har tagit fram Öppna Upp! - en nationell strategi för ett företagsfrämjande på lika villkor och inlett ett arbete med målet att skapa jämställd tillväxt i regionerna där vi använder ett så kallat intersektionellt perspektiv. Intersektionalitet är teorin om hur normer och olika former av maktordningar påverkar våra livsvillkor och möjligheter i samhället. Genom att vara normkritiska och använda oss av ett intersektionellt perspektiv i företagsfrämjandet kan vi göra synligt hur villkoren för företagande och regional tillväxt skiljer sig åt mellan olika grupper. Den analysen är ett verktyg för att kunna utveckla metoder och modeller för att fördela resurser för företagsfrämjande på lika villkor så att den som vill och vågar starta företag också ska kunna göra det.



Var börjar man, hur gör man, vad är rätt och fel?

Intersektionell analys – så funkar det

STYRNING, LEDARSKAP OCH BRANSCH

I strategin för lika villkor i det företagsfrämjande systemet lyfter vi fram tre utmaningar och nyckelområden i arbetet med mångfald. Styrning, ledarskap och bransch.

Ett förändringsarbete i linje med strategin behöver:

1. Ett tydligt och kraftfullt ledarskap som fokuserar på kunskap, kommunikation och samverkan.
2. Att arbetet för lika villkor prioriteras och får genomslag i styrningen av hela organisationen och alla verksamheter.
3. Att resurser till företagsfrämjandet fördelas normkritiskt till olika branscher och företagande.

Det är med hjälp av innovativt tänkande och nya metoder för styrning, ledarskap och analyser av branschutvecklingen som vi kan nå nya målgrupper och få fler företagare.

I den här publikationen kan du ta del av erfarenheter från sju spännande pilotprojekt som har fått finansiering av Tillväxtverket under 2015-2016: Region Västerbotten, Region Skåne, Länsstyrelsen i Stockholm, Länsstyrelsen i Västernorrland, Region Värmland, Region Blekinge, Region Dalarna och Hudiksvalls kommun. Syftet med projekten har varit att utveckla metoder, arbetssätt och förutsättningar att arbeta med företagande och regional tillväxt på lika villkor oavsett kön, etnicitet, ålder och bransch.

Ett pilotprojekt innebär möjligheten att testa och pröva sig fram inom ett område man ännu inte är säker på. I pilotprojekten har deltagarna närmast sig frågan om mångfald och intersektionalitet i företagsfrämjandet utifrån sina skilda utgångspunkter och behov. De har mött framgångar, stött på utmaningar, fått erfarenheter och dragit slutsatser. Syftet med den här sammanställningen är att visa vägen framåt. Att ge diskussionsunderlag, inspiration, och utgångspunkter för nya projekt för ett företagsfrämjande på lika villkor.

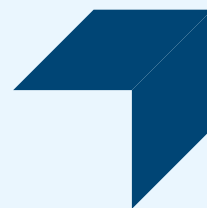
Testa att ta på normkritiska glasögon i din egen företagsstödande verksamhet.

Upptäck möjligheterna!



Läs mer om förändringsarbetet i Öppna Upp!
Nationell strategi för ett företagsfrämjande på lika villkor

Möt Rosi Hoffer



Projektledare för regeringsuppdraget Jämställd regional tillväxt och pilotprojekten Öppna upp!

Vad har pilotprojekten lärt Tillväxtverket om intersektionalitet?

Jag tycker att pilotprojekten har visat på komplexiteten i det som vi ska förändra i företagsfrämjandet. Det är svårt att få snabba resultat och det är klurigt att veta exakt vad som bidrar till förändring. Det behövs olika metoder för att komma framåt, nya metoder för att nå nya målgrupper. Vi måste ställa andra frågor för att få nya svar. Vi har arbetat med ett intersektionellt perspektiv i ett par år nu. Pilotprojekten var första gången vi utgick från perspektivet.



Vad är den stora vinsten?

Genom att utgå från ett intersektionellt perspektiv har regionerna och länen möjlighet att nå grupper som tidigare inte haft tillträde till tillväxtarbetet. Arbetet innebär en stor utmaning som ställer krav på utveckling av nya arbetssätt och en djupare förståelse för att olika grupper har olika behov av stöd. Genom att vara normkritiska kan vi analysera vårt arbete med att främja företagande på ett nytt sätt. I den intersektionella analysen använder vi oss av fler kategorier än kön, till exempel ålder och bakgrund för att se hur kategorierna samverkar och får på så sätt resultat som överensstämmer bättre med verkligheten. Vi på Tillväxtverket testar att arbeta ur ett intersektionellt perspektiv och anpassar begreppet efter vår verksamhet. Vanligtvis utgår man från diskrimineringsgrunderna men vi har med bransch och regional hemvist som nya analyskategorier. Tillgång till resurser och inflytande i det regionala tillväxtarbetet exempelvis, skiljer sig åt om du bor i glesbygd eller storstad. Vi utgår alltid från kön men inte bara kön utan också andra kategorier som till exempel ålder och bakgrund.

Vad är viktigt att tänka på för de som ska ta de första stegen att nå längre i sitt företagsfrämjande och regionala tillväxtarbete?

Det är viktigt att tänka förändringsarbete och att söka innovativa metoder för att komma vidare. Intersektionalitet är ett nytt grepp. Mitt råd är att söka stöd och inspiration hos kollegor i regioner som redan provat på att använda det intersektionella perspektivet. Mitt råd är också att fokusera och avgränsa de förändringar du vill göra. Det går inte att ändra allt på en gång utan var realistisk och jobba målinriktat utifrån exempelvis tre analyskategorier som kön, ålder och utländsk bakgrund.



7

spännade
pilotprojekt

Med finansiering av Tillväxtverket

KOMM IN

Blekinge skapar kommunikation på lika villkor

Normer påverkar hur entreprenörer bemöts när de söker rådgivning och finansiering. Genom en ny kommunikationsmetodik ville region Blekinge skapa en ökad medvetenhet hos företagsfrämjare i länet.

Blekinge har en könsuppdelad arbetsmarknad och står inför stora utmaningar vad gäller brist på kompetens och behov av en ny generation företagare. För att fånga upp goda affärsidéer och potentiella entreprenörer behövs bättre kunskap om hur förutsättningarna för företagande ser ut för olika grupper. I projektet KOMM IN var syftet att skapa en ny kommunikationsmetodik som bestod i att låta företagare utanför normen föra sin egen talan. Målet var att förändra attityder bland företagsfrämjande aktörer och låta dem upptäcka hur de påverkades av rådande normer.

Ursula Hass, projektledare för KOMM IN



Att skapa bra relationer tror vi är nyckeln till förändring.

Ursula Hass



Analyser synliggjorde mönster i bemötandet

I intersektionella analyser som utgick från kön, bakgrund, ålder och funktionalitet gick det att se ett mönster i hur företagare från olika grupper kunde bemötas.

– Jag dammsög länet efter information om tidigare jämställdhetsarbete och såg flera kunskapsluckor. Ganska snart växte idén fram att vi skulle angripa frågan ur ett gräsrotsperspektiv och låta förebilder ur olika diskriminerade grupper förmedla kunskapen om hur de bemöttes till företagsfrämjarna, säger Ursula Hass, projektledare för KOMM IN som annars arbetar med innovationsledarskap i företaget Padme AB.

Bra relationer nyckel till förändring

Under workshopparna fick företagsfrämjarna gissa yrket utifrån bilder på framgångsrika entreprenörer. Det kunde vara kvinnor, män, eller HBTQ-personer, unga, personer med utländsk bakgrund och/eller personer med funktionshinder.

– Att skapa bra relationer tror vi är nyckeln till förändring. Vi valde därför att lägga upp workshopparna stegvis för att deltagarna skulle känna sig trygga med att utmana sina egna fördomar och kunna använda kunskapen på ett mer medvetet sätt, säger hon.

Olika syn på företagande

I nästa steg fick entreprenörerna berätta om sig själva och dela med sig av sina upplevelser från tidigare möten med företagsfrämjare. Det blev en ögonöppnare för många av deltagarna. En företagare berättade hur hen vid en företagsrådgivning fått rådet att flytta till storstaden.

– Det upprörde kommunens representanter som självklart vill att driftiga personer ska stanna och utveckla sitt företag här i Blekinge, säger Ursula Hass och tillägger att momentet där företagsfrämjarna själva skulle fundera kring bakgrund och kön var svårt. De hade även svårt att hitta förebilder utanför normen av en företagare.

– Flera tyckte att det var bra att få sina attityder utmanade. Många företagsfrämjare var inte medvetna om att de diskriminerar i mötet med entreprenören, fortsätter hon.

Fler projekt i samma anda

Öppna upp-strategin har ökat kunskapen om mångfald hos framför allt företagsfrämjande aktörer. Pilotprojektet har mynnat ut i en kommunikationsmetodik som kan tillämpas i andra arbeten. Just nu driver Ursula Hass ett projekt om studie- och yrkesval för unga i Blekinge. Målet är att arbetet ska förändra attityder och syn på yrken och utbildning. En kortversion av workshoppen har också prövats på Arbetsförmedlingen och presenterades i Region Blekinges egen monter under Näringslivsdagen i Karlskrona.

– Upplägget med att sätta entreprenörerna i förarsätet har varit väldigt lyckat med positiv respons från deltagarna. För att regionen ska behålla kompetens och inte skrämman iväg driftiga företagare är det viktigt att fortsätta arbeta med de här frågorna, avslutar hon.



Ursula om intersektionalitet

– De maktordningar vi arbetade med var kön, utländsk bakgrund och funktionalitet. Det som var extra svårt för företagsfrämjarna var när de själva skulle fundera kring maktordningar och komma på förebilder ur olika diskrimineringsgrupper. Jag tror det handlar om ovana att reflektera över ämnet över huvud taget. Det är svårt att se hur normer kan ställa till det i mötet mellan företagsfrämjare och företagare. Därför är det viktigt att vara ödmjuk och inse att det behövs mer kunskap.



För att regionen ska behålla kompetens och inte skrämman iväg driftiga företagare är det viktigt att fortsätta arbeta med de här frågorna. Ursula Hass

Arbetsätt

Fyra entreprenörer/kreatörer tog tillsammans med Ursula Hass fram upplägg, innehåll och kommunikativa budskap.

Fem workshops har genomförts i Blekinges samtliga fem kommuner. I varje workshop presenterades fakta om jämställdheten i regionen. Deltagarna fick diskutera vilka attityder som kan finnas sett till yrke och bransch, vad de företagsfrämjande aktörerna själva hade för erfarenheter och vad det finns för förebilder för entreprenörerna. De fick utmana sina egna föreställningar och hitta nya förhållningssätt och strategier.

SNABBA FAKTA

VAD Region Blekinge har i samarbete med entreprenörerna bakom V-Design, EarlFoolish, Kindnessfood AB och Lanagraphic samt ideella föreningen Klaura-pop up markets entreprenörer, tagit fram en ny kommunikationsmetodik.

VEM Målgruppen för projektet var företagsfrämjande aktörer som Länsstyrelsen Blekinge, banker, Nyföretagarcentrum, Blekinge Business Incubator, ALMI och kommuner.

HUR Workshops anordnades i Blekinges fem kommuner där entreprenörer med olika bakgrund hade en central roll.

VARFÖR Målet var att hitta förebilder bland entreprenörerna som kunde entusiasmera och förmedla kunskap för att öka kunskapen hos företagsfrämjare kring normer om företagare med utländsk bakgrund.

TIPS

- Ur ett intersektionellt perspektiv är det centralt att låta den som diskrimineras föra sin egen talan. Att entreprenörer och företagare ur diskriminerade grupper själva berättade om hur de blivit bemötta som företagare och kom med idéer om vad företagsfrämjare kan göra bättre, var en framgångsfaktor i projektet.

RESULTAT

73%

- 73 procent angav att de blivit påmind om sina attityder.
- Bättre kunskap kring hur normer och attityder har starkt begränsande effekt.
- Fortsatt användning och spridning av kommunikationskonceptet skulle kunna leda till ökad mångfald bland företagare.

Intersektionell analys hjälper teknikföretag att hitta rätt kompetens

Inkluderande digitalisering

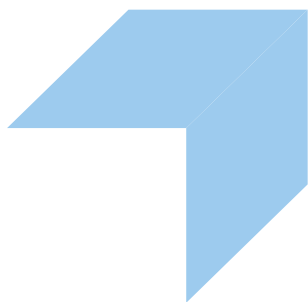
Nya verktyg och en kartläggning av den könssegregerade informations- och kommunikationsk teknikbranschen, IKT, satte fart på jämställdhetsarbetet i Västernorrland. Nu hittar företagen kompetens genom att rekrytera med större mångfald.

– En avgörande faktor för Västernorrlands framtida kompetensförsörjning är att locka andra än män med svensk bakgrund till IKT-branschen. Med vårt projekt vill vi ge branschen mer kunskap och verktyg som stöttar dem att själva arbeta vidare med frågan, säger Jenny Långström, sakkunnig i jämställdhet på Länsstyrelsen i Västernorrland.

Länsstyrelsen i Västernorrland ville hitta lösningar på problemet med hjälp av att arbeta med jämställdhetsanalyser och inkluderande kommunikation. De genomförde sitt pilotprojekt "Inkluderande digitalisering", i samarbete med branschorganisationen Bron och Mittuniversitetet.



Jenny Långström, sakkunnig i jämställdhet på Länsstyrelsen i Västernorrland.



En avgörande faktor för Västernorrlands framtida kompetensförsörjning är att locka andra än män med svensk bakgrund till IKT-branschen. Jenny Långström

Kartläggning visade osynliga normer vid rekrytering

Projektet bestod av två huvudsakliga delar, en analysdel och en del som bestod av att ta fram metoder och verktyg för kommunikation. Först genomfördes en kartläggning, en intersektionell analys av hur företagen i IKT-branschen i länet var bemannade avseende kön, ålder och ursprung. Projektet gjorde också en analys av vilka löneskillnader som förekom och hur rekryteringar genomfördes med mera. Slutligen genomfördes också en föreläsning om jämställdhet. Genom att visa sammanställd och könsuppdelad statistik fick företagsfrämjarna en uppfattning om vad som behövde förändras.

Kartläggningen visade bland annat att IKT-branschen i Västernorrland är mansdominerad. Ungefär två tredjedelar av branschen består av män, och könsfördelningen är mest snedvriden inom den privata sektorn. Kvinnor är sällsynta och har varit det under en längre tid och andelen unga i branschen minskar. Män med utländsk bakgrund är den grupp som vuxit mest inom branschen.





– Det intersektionella perspektivet gjorde analysen djupare. Det blev tydligt hur ojämställd IKT-branschen är, säger Jenny Långström.

I den andra delen utvecklades nya metoder och verktyg för kommunikation som ska användas och vidareutvecklas av branschorganisationen Bron. Även under workshopparna blev det tydligt att branschen domineras av vita män som gärna anställer varandra. Ändå var företagarna medvetna om att blandade arbetsgrupper är bra för lönsamheten och kreativiteten.

– Tillsammans diskuterade vi vilka normer som kan styra vid rekrytering och stänga ute grupper som inte

tillhör normen. Företagarna fick praktiska råd och verktyg som kan hjälpa dem att utforma annonser och välja andra forum än sina egna till exempel vid rekrytering.

Ökad självklarhet och vilja till förändring

Genom nära samverkan med Bron kan regionen sprida information om det företagsfrämjande systemet genom flera nätverk och kanaler. Bron har bland annat bildat ett nätverk med kommunikatörer och personer i rekryteringsbranschen som ska utveckla dessa frågor i IKT-branschen.

– Att jobba med jämställdhet är nu en självklarhet för Bron Innovation som har stor påverkan för IKT-branschens utveckling i Västernorrland, säger Jenny Långström och tillägger att fler företag inom sektorn idag har engelska som huvudspråk, vilket öppnar upp för att även anställa fler nyanlända som ska in på arbetsmarknaden.

”Inkluderande digitalisering” var ett av sju pilotprojekt inom Nationell strategi för ett företagsfrämjande på likvärdiga villkor. Projektet medverkar till att stödja arbetet inom regeringsuppdraget Jämställd regional tillväxt där intersektionell analys finns med.

– Jämställdhetsintegrering är viktig för all tillväxt. Regionalt utvecklingsansvariga har nu fått mer kunskap om att arbeta med intersektionell analys i andra utredningar, vilket är väldigt värdefullt, avslutar Jenny Långström.

Det intersektionella perspektivet gjorde analysen djupare. Det blev tydligt hur ojämställd IKT-branschen är. Jenny Långström



Arbetsätt

Länsstyrelsen tog fram statistik och gjorde en kartläggning av branschen som presenterades på en workshop för aktörer i IKT-branschen.

Ytterligare en workshop genomfördes där verktyg och metoder togs fram. Dessa utvecklades sedan vidare av Bron Innovation.

Projektet presenterades vid flera av Länsstyrelsens interna och externa möten, på intranätet och på Länsstyrelsens externa webbplats. Bron ser till att sprida kunskapen vidare via deras informationskanaler.

Jenny om intersektionalitet

– Att arbeta med intersektionell analys har varit en riktig ögonöppnare. Det är ovärderligt för att vi ska få djupare kunskap och veta var vi ska sätta in resurser. Det är också viktigt för att få en djupare förståelse för hela den könssegregerade arbetsmarknaden som börjar i skolan. Att tjejer har bättre betyg än killar är en generell uppfattning. Men bryter man ner det och tittar på andra variabler än kön kan vi se att det inte gäller pojkar från medelklassen, utan pojkar från arbetarklassen som klarar sig sämre i skolan. Utan intersektionell analys får vi inte hela bilden.

SNABBA FAKTA

VAD Att genomföra en kartläggning och en intersektionell analys av informations- och kommunikationsteknikbranschen för att hitta nya metoder och verktyg för kommunikation.

VEM Bron Innovation bjöd in branschfolk samt näringsliv i Västernorrland. En referensgrupp bestående av branschaktörer, länsstyrelsen, Sundsvalls och Örnsköldsviks kommuner och Mittuniversitetet har bidragit till framtagandet av analysen.

HUR Länsstyrelsen genomförde projektet med bland annat workshops i samarbete med Bron och Mittuniversitetet.

MÅL Att förstärka mångfalden och jämställdheten i tillväxtfrämjande insatser och på så sätt skapa en hållbar utveckling i hela länet.

TIPS

- Börja från noll med en grundkurs i jämställdhet. Svara på varför det är det viktigt med jämställdhet och att inkludera män i frågan.
- Utgå från fakta och statistik i arbetet så får du ett bra stöd när du ska bemöta åsikter och generaliseringar.

RESULTAT

- Branschen har fått svart på vitt om hur ojämnställd IKT-branschen är och att den fått kunskap och verktyg att arbeta med frågan.
- Att jobba med jämställdhet är nu en självklarhet för Bron Innovation som har stor påverkan för IKT-branschens utveckling i Västernorrland.
- Utvecklingsansvariga har fått kunskap om att arbeta med intersektionell analys som de även kan ha nytta av i andra utredningar och utvecklingsområden.

AHA!

Värmland

Webben som tar temperaturen på jämställdheten

DELA VIDARE



Med humor och fakta sätter Värmland återigen fokus på jämställdheten med kommunikationen som verktyg. Webbsidan AHA Värmland levandegör fakta och statistik med hjälp av humor, på ett pedagogiskt och annorlunda sätt.

Sedan framgångarna med handboken Schyst! 2014 har kommunikation varit ett centralt verktyg för arbetet med jämställd tillväxt i region Värmland. Gensvaret från andra regioner och organisationer runtom i hela Sverige var mycket stort. Schyst hjälpte även region Värmland att utvecklas internt. Med Aha Värmland tar regionen ytterligare ett steg i arbetet med att öka jämställdheten i länet.

– Med bra kommunikation är det lättare att förmedla fördelarna med jämställdhet. Med hjälp av webbsidan och filmerna kan vi göra fakta mer synliga, säger Marianne Nilsson, som är projektledare och genusutvecklare placerad på avdelningen för regional tillväxt.

Tanken är att levandegöra statistik med hjälp av korta filmer med ståuppkomiker kompletterat med en pedagogisk, visuellt tilltalande och



Marianne Nilsson,
projektledare och
genusutvecklare för
Region Värmland

lättillgänglig presentation av statistik om kön och jämställdhet. Genom att få kunskap om hur utgångsläget ser ut ska målgruppen förstå vad som behöver förändras och kunna kraftsamla kring det. Inga förslag ges utan statistiken får tala för sig själv, men siffrorna i tabellerna ska kännas i maggropen och i hjärtat och på så sätt lättare nå ut till målgrupperna. Tillsammans med en bok från Statistiska Centralbyrån (SCB) har sidan i ett första steg lanserats i högstadies- och gymnasieskolor i Värmland för att användas i undervisningen.

I nästa fas vänder sig kampanjen direkt till företagen.

– Vi presenterar vår statistik varje år och det brukar inte vara någon kioskvältare precis. I år var första gången vi fick göra nytryck av materialet vi tog fram. En kommun beställde 1 000 exemplar extra av boken, säger Marianne Nilsson.

Region Värmland har förstått betydelsen av att satsa resurser för att nå goda resultat. I regeringsuppdraget Jämställd regional tillväxt är 3, 5 personer anställda för att arbeta specifikt med projektet. En kommunikatör, en analytiker och 1,5 projektledare har kunnat lägga delar av sin tid på Öppna upp-projektet.

Webben "AHA! Värmland" ingår som en del i en större satsning som kallas "Ett samlat grepp om ett jämställt Värmland" och som genomförs av Region Värmland och Länsstyrelsen Värmland.

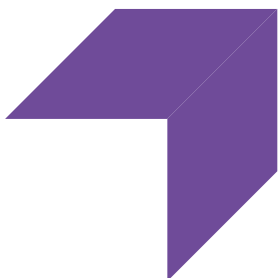
Projektet har drivits utifrån en mycket genomarbetad och tydlig målbild och arbetet har skett genom att kombinera kompetensen hos innovativa reklam- och kommunikationsbyråer med erfarenheten hos Region Värmland och Länsstyrelsen i Värmland. En framgångsfaktor i projektet har varit att förstå att statistik är lättare att ta till sig om den presenteras på ett attraktivt visuellt och lättillgängligt sätt, till exempel så att man kan se den i mobilen.

Att arbeta med humor var en utmaning

– Humor är personligt, det får inte bli plump eller banalt. Det gällde att väga konstnärlig frihet och kreativitet och korrekt fakta mot etiska aspekter. Vi har alla lärt oss en hel del, säger Marianne Nilsson.

Nu är projektet genomfört och de uppsatta målen nådda men satsningen fortsätter i nya projekt, bland annat inom regeringsuppdraget Jämställd regional tillväxt.

– Med webbsidan på plats har vi kommit ett steg på väg, nu kan vi komplettera med ny information och lyfta olika delar när vi behöver, avslutar Marianne Nilsson.



Humor är personligt, det får inte bli plump eller banalt. Det gällde att väga konstnärlig frihet och kreativitet mot korrekt fakta och etiska aspekter. Vi har alla lärt oss en hel del.

Marianne Nilsson

Marianne Nilsson om intersektionalitet

– Vi har arbetat med det intersektionella perspektivet länge och tycker det är väldigt viktigt att utgå från könet och sedan lägga till andra dimensioner som till exempel ålder, bakgrund eller funktion. Det är viktigt att vara medveten om makt och att förstå att en och samma person kan ha olika roll och makt i olika sammanhang. I den här specifika satsningen, som ju handlar om statistik, har vi tillämpat det intersektionella perspektivet där det har varit möjligt, till exempel så valde vi olika personligheter bland de komiker som deltog i filmerna för att visa en bredd och att lyfta viss statistiken för att peka på en särskild problematik. Olika läsare eller tittare ska kunna hitta något som de går igång på. För någon kan det vara rättvisan, en annan ser mer till nyttan medan en tredje vill kunna identifiera sig med personerna på bilden eller i filmen.

Vi fortsätter nu satsningen inom regeringsuppdraget "Jämställd regional tillväxt.

Fakta om projektet

Mer information finns att få i foldern "AHA! Det du kanske inte visste om jämställdhet i Värmland", där även all statistik finns samlad. Webben har adress: www.ahavarmland.se

Region Värmland har tidigare tagit fram materialet "Schyst kommunikation!" som med hjälp av humor synliggör hur vi fastnar i olika stereotyper när vi kommunicerar i text och bild.

AHA Värmland

Schyst kommunikation

SNABBA FAKTA

VAD En metod för att visualisera statistik och göra den mer lättillgänglig och därmed skapa ett större engagemang.

VEM För näringsliv och allmänhet, med särskilt fokus på unga människor.

HUR En webbplats för att visualisera statistik med filmer och tilltalande, lättillgänglig grafik framtagen i ett samarbete mellan Region Värmland, Länsstyrelsen Värmland och med hjälp av reklambyrån Ord&Bild samt Karlstad Comedy Club.

VARFÖR För att öka jämställdheten och jämlikheten i regionen och därmed öka tillväxten och göra regionen mer attraktiv för fler.

TIPS

- Satsa resurser på kommunikation, både tid och pengar, för att nå ut med budskap om jämställdhet.
- Satsa också resurser på att få en analytiker som kan specialisera sig på statistik om genusfrågor.
- Det är viktigt med nätverk. Olika perspektiv och kompetenser som samarbetar är mycket kraftfullt.
- När utbildning inte räcker så kan det vara dags att prova något nytt. Kommunikation är ett sätt att till exempel bryta stereotyper, skapa medvetenhet och i förlängningen uppnå förändring.

RESULTAT

Statistik som nådde ut brett till målgrupperna på ett helt nytt sätt:

- drygt 25 000 visningar av filmerna.
- via återkoppling vet vi att lärare använt sig av materialet i sin undervisning
- ca 3000 besök på webbplatsen.
- vi får alltid positiva reaktioner när vi är ute och föreläser.

Region Värmland arbetar med jämställdhet utifrån målet Ledarskap – kunskap och kommunikation i Öppna Upp! Nationell strategi för ett företagsfrämjande på lika villkor.

Stödstruktur för brobyggare

Brobyggare öppnar dörren för ett företagande på lika villkor

I Stockholms Öppna upp-projekt fördjupades jämställdhetsarbetet med ett intersektionellt perspektiv. Pilotprojektet utvecklade och testade en modell för samverkan mellan offentligt finansierade företagsfrämjare och ideell sektor. Målet var att nå potentiella företagare med utomeuropeisk bakgrund.



Katarina de Verdier, utvecklingsledare på Länsstyrelsen i Stockholm och projektledare för Stödstruktur för Brobyggare.



Företagande på lika villkor är ytterst en tillväxtfråga, särskilt i Stockholm där personer med utländsk bakgrund utgör runt en fjärdedel av befolkningen. I tidigare rapporter hade det framkommit att flera företagsfrämjare saknade ett systematiskt arbetssätt för att nå alla målgrupper. Speciellt svårt har det varit att nå kvinnor med härkomst från Afrika och Sydamerika. I "Stödstruktur för brobyggare" fördjupades därför tidigare insatser med ett intersektionellt perspektiv.

- Det finns flera maktordningar som styr hur stöd och finansiering fördelas till olika grupper. Att försöka nå personer med utländsk bakgrund räcker inte. Det är viktigt att våga precisera och sätta upp mål för hur man ska gå till väga för att inkludera fler grupper, säger Katarina de Verdier som är utvecklingsledare på Länsstyrelsen i Stockholm och projektledare för Stödstruktur för Brobyggare.

Projektet utgick från deltagarnas behov

Att kvinnor med utomeuropeisk bakgrund har svårare att ta del av företagsfrämjande insatser visade sig inte bero på ett bristande intresse. Tvärtom stod kvinnorna i kö för att få stöd för sina goda idéer och företagsverksamheter. Däremot saknade företagsfrämjarna kunskap om lämpliga strategier för att nå ut till alla målgrupper. I modellen fick ideella organisationer fungera som viktiga brobyggare mellan företagsfrämjare och individer.



Brobyggare är personer som står med den ena foten i majoritetssamhället och den andra i en minoritetsgrupp och har förtroende i båda grupperna. Katarina de Verdier

– Brobyggare är personer som står med den ena foten i majoritetssamhället och den andra i en minoritetsgrupp och har förtroende i båda grupperna. säger Katarina de Verdier. Arbetet bestod av fem gemensamma workshops och utgick från potentiella företagares behov och önskemål. Förhoppningen var att arbetssättet skulle leda till att deltagarna gemensamt utforskade nyttan av ett samarbete på jämlika villkor.

– Tyvärr blev samarbetet ojämnt från början då brobyggarna inte uppfattades som leverantörer av en tjänst, utan som en ideell aktör som förväntades ge gratis service. Om samarbetet ska bli varaktigt krävs det att deltagarnas respektive roller utvecklas och att brobyggarnas erbjudande värdesätts på samma sätt som andra konsulttjänster, fortsätter hon.

Processledare driver arbetet vidare

Insatsen var ändå lyckad och pilotprojektet mynnade ut i en mer utvecklad modell där Länsstyrelsen i Stockholm handlade upp en processledare som nu driver arbetet vidare. Idag erbjuds brobyggare kostnadsfri affärsutveckling och företagsfrämjare kan köpa brobyggartjänster till subventionerat pris.

– Projektet var uppskattat och vi ser att företagsfrämjare har börjat köpa konsulttjänster av brobyggorganisationerna. Det behövs dock mer tid för att se om antalet entreprenörer från minoriteter som söker sig till främjarna blir fler, säger Katarina de Verdier och tillägger att det är tydligt att brobyggarna är viktiga för att nå minoritetsgrupper. Det fattas dock ekonomisk stimulans för företagsfrämjare att betala för deras tjänster.

– Om regeringen menar allvar med Öppna upp-strategin behövs fler incitament för främjarna. Resultatet måste också följas upp med statistik som synliggör hur den finansierade rådgivningen når ut till olika grupper och se till att det blir konsekvenser utifrån hur man levererat, avslutar hon.

Projektet var uppskattat och vi ser att företagsfrämjare har börjat köpa konsulttjänster av brobyggorganisationerna. Katarina de Verdier



Arbetsätt

Arbetet har bestått av fem gemensamma workshops samt tillgång till affärsutvecklingstimmar för brobyggare. En workshop genomfördes ute hos en brobyggare, resterande hos Länsstyrelsen.

Under processens workshops användes olika metoder så som duo-intervjuer, brainstorming, individuell reflektion, prioriteringar och kreativa övningar.

Deltagarna genomförde på eget initiativ ett gemensamt nätverksevent. Här fick främjarna se att brobyggarna hade förmåga att både leverera föreläsare och få dit deltagare från sina nätverk.

Konkret idé för samverkan presenterades under namnet entreprenörsresan. I den ska ett antal individer från målgruppen under ett år få stöd av såväl brobyggare som främjare att starta, driva och/eller utveckla företag.

Avslutande konferensen presenterade arbetet så här långt samt utvärderarnas tankar framåt. En intention att fortsätta samverka har undertecknats av sju av åtta aktörer och processen har nu gått vidare i en utvecklad modell där främjarna erbjuds köpa brobyggartjänster till subventionerat pris.

Katarina om intersektionalitet

– Jag tycker att begreppet är förvirrande i Sverige. I grunden handlar intersektionalitet inte om att kön är överordnat andra diskrimineringsgrunder. Men här överskuggar kategorin kön andra diskrimineringsgrunder som utländsk bakgrund och det finns inte tid eller plats att ta med allt i analysen. Jag tycker därför att det är bättre att prata i termer om jämlikhet istället för jämställdhet.

Mer om Brobyggare

SNABBA FAKTA

VAD Syftet var att utveckla och testa en modell för en samverkansform mellan offentlig finansierade företagsfrämjare och ideell sektor.

MÅLGRUPP Företagsfrämjare och brobyggare mellan majoritetssamhället och minoriteter med härkomst från Afrika, Asien och Sydamerika. Slutligen var det enbart brobyggare med härkomst från Afrika som deltog.

VEM Tre företagsfrämjare, Almi Företagspartner Stockholm Sörmland, Start-up Stockholm och Coompanion Stockholm samt fem organisationer som representerar brobyggare, USWA, Sisters in Business, Shamba, Black Coffee och SKAN har deltagit.

HUR En webbplats för att visualisera statistik med filmer och tilltalande, lättillgänglig grafik.

SYFTE Att utveckla och testa modell för gemensam strategisk verksamhetsutveckling tillsammans med företagsfrämjare och brobyggare.

TIPS

- Våga mäta och bryta ner statistik i fler kategorier. Att prata om utländsk bakgrund räcker inte. Titta även på utomeuropeisk bakgrund från Afrika, Asien och Sydamerika om du vill se relevanta skillnader.
- Se till att brobyggarnas arbete inte betraktas som ideellt utan köps in som vilken konsulttjänst som helst. Du får betala för den kompetens som saknas i din organisation.
- Säkerhetsställ att alla deltagare förstått vad som förväntas av dem, samt vilka förväntningar som finns på de som deltar.

RESULTAT

- Alla utom en av brobyggareorganisationerna har efter projektet skrivit under en avsiktsförklaring om fortsatt samverkan.
- Entreprenörskontrakt har skrivits mellan en främjare och brobyggare med syfte att gemensamt skapa förutsättningar för fler personer med utländsk bakgrund att starta och utveckla företag.
- Nätverket av brobyggare har utvidgats.
- Arbetet fördjupas nu inom ramen för regeringsuppdraget Jämställd Regional Tillväxt.

Ledarskapsprogram för innovativt företagande

Innovativt ledarskap – företagsfrämjande på lika villkor

Inte bara en, utan flera rapporter visade att bristande kompetens hos företagsfrämjare riskerade att upprätthålla ett ojämnt stöd-system som hindrade regionen att utvecklas. Propell Innovation Hub bestämde sig för att råda bot på problemet genom att söka finansiering hos Tillväxtverket för sitt pilotprojekt ”Öppna upp Propell Innovation”.

– Vår region har inte råd att missa några möjligheter, vi måste ta tillvara alla idéer och kompetenser som kan leda till nya företag och innovationer för att utvecklas och överleva, säger Ann-Sofie Däldehög, ansvarig projektledare på Fiber Optic Valley.

Propell Innovation Hub i Hudiksvall samlar ett antal näringslivsaktörer och innovatörer under samma tak för att stödja idéer, uppfinningar och innovationer i tidiga skeden och skapa en stark innovationsmiljö. Pilotprojektet ”Öppna upp Propell Innovation” skulle, genom ett



Ann-Sofie Däldehög,
ansvarig projektledare
på Fiber Optic Valley.



Bara det faktum att så många olika aktörer sitter i samma rum och reflekterar över sina egna fördomar och sitt bemötande är en framgång. Ann-Sofie Däldehög

skräddarsytt ledarskapsprogram, öka deltagarnas medvetenhet och kunskap om hur jämställdhet och mångfald kan öppna upp för nya möjligheter till företagande och innovation.

– Ett normmedvetet agerande innebär att fler individer får stöd i sin utvecklingsresa. Det leder i slutändan till fler nya företag, fler innovationer och så vidare. Brist på kunskap om betydelsen av kön, etnisk bakgrund och ålder tillsammans med många invanda attityder, normer och värderingar kan däremot begränsa utvecklingen i en region och göra att många stöd enbart når ut till en liten andel potentiella företagare och innovatörer, säger Ann-Sofie Däldehög.

Företagsfrämjandet i regionen är idag till stor del uppbyggt kring traditionella mansdominerade branscher inom industri och tillverkning vilket bland annat påverkar uppfattningen om vem som är företagare, innovatör, vd och så vidare. Genom ett normkritiskt och intersektionellt synsätt skulle deltagarna få förståelse för hur maktordningar och diskrimineringsgrunder samspelar och förstärker varandra. Begreppet intersektionalitet kan upplevas som abstrakt men deltagarna fick arbeta med att konkretisera.

– Jag tycker själv att begreppet intersektionalitet är knepigt eftersom det är så abstrakt och akademiskt. Vi arbetade med att göra det mer konkret på flera sätt. Genom att beskriva det som anses normalt i stället för att titta på det som påstås vara avvikande. Vad och vilka tas för givet? Vem eller vilka tänker vi på när vi talar om alla. Många tror att de redan är jämställda men efter att ha reflekterat i gruppen förstår de snart att det finns olika grader av medvetenhet, säger Ann-Sofie Däldehög.

Flera deltagare har idag påbörjat olika förändringsaktiviteter inom sina respektive organisationer och alla var positiva till att göra förändringar i sina arbetsätt. Utmaningarna handlar om att få deltagarna att prioritera tid och resurser för att verkligen gå till handling, att få ledningen att ta sitt ansvar och följa upp att beslut genomförs. Utbildningen har också medfört att deltagarna haft gemensamma diskussioner om hur de kan bli bättre inom jämställdhet och mångfald.

– Bara det faktum att så många olika aktörer sitter i samma rum och reflekterar över sina egna fördomar och sitt bemötande är en framgång. Utbildningstillfällena har givit dem möjlighet att utbyta erfarenheter och samtidigt sätta lite press på varandra, säger Ann-Sofie Däldehög.

Ann-Sofie om intersektionalitet

– För många är intersektionalitet ett krångligt akademiskt begrepp. Vi behöver göra det mer konkret för att skapa förståelse och engagemang bland deltagarna. Genom att bli medveten om spelen mellan olika maktordningar och förstå att grupper inte är enhetliga, ökade deltagarnas medvetenhet om normer och föreställningar, ett arbete som bitvis var jobbigt och känsligt. Men mer kunskap och medvetenhet får positiva effekter och leder till exempel till reflektioner om hur organisationen kommunicerar, vilka bilder som väljs, vilka kanaler vi använder för att nå ut och hur vi bemöter företagare och innovatörer som kommer till oss för att få råd och stöd. Vårt mål har varit att öka kunskapen och medvetenheten hos deltagarna och deras organisationer samt inspirera dem till att de påbörja en handlingsplan för förändring och det har vi lyckats med.

Fakta om utbildningen

Programmet innehöll fem olika delar;

- *Behovs- och kunskapsinventering* genom intervjuer med aktörerna.
- En *nulägesanalys* sammanställdes som grund för det kommande arbetet.
- *Strategiworkshop* hölls under en dag med ledningen för att ge dem verktygen att ta kontroll över förändringsarbetet.
- Ytterligare *tre workshops* anordnades för att höja kunskapsnivån hos ledningen och aktörerna om det intersektionella perspektivet.
- Slutligen påbörjades *implementering och uppföljning* med professionellt processtöd.

► [Fortsättningen på programmet har webbadress: www.oppnaupp.se](http://www.oppnaupp.se)



SNABBA FAKTA

VAD Ett ledarutvecklingsprogram med intersektionellt perspektiv.

VEM Ett tjugotal personer från nio olika organisationer. Aktörer som samverkar med Propell Innovation Hub: Företagarna Gävleborg, Hudiksvalls Näringslivsbolag, Fiber Optic Valley, Avdelningen för SME-utveckling, RISE Acreo, Nyföretagarcentrum och projektet Gävleborgs affärskvinnor, Hudiksvalls Hydraulikkuster, Hudiksvalls kommun, Movexum Företagsinkubator.

HUR Hudiksvall kommun i samarbete med innovationsmiljön Propell Innovation Hub och administrerat av Fiber Optic Valley.

VARFÖR Att genom ett skraddarsytt ledarskapsprogram uppnå ökad medvetenhet om företagsfrämjande ur ett intersektionellt perspektiv och därmed ta tillvara var på alla idéer och kompetenser som kan leda till nya företag och innovationer.

TIPS

- Ta med cheferna på tåget! Det är viktigt att cheferna är engagerade och har förståelse för att frågorna är viktiga. För att få en långsiktig effekt måste de agera förebilder.
- Håll fokus på jämställdhet! Det händer ofta att jämställdhetsfrågan blir underordnad när vi börjar tala om mångfald. Kanske för att jämställdheten ligger nära oss själva och att mångfald fortfarande handlar om "andra". Inte minst behöver vi stötta många utrikesfödda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden.

RESULTAT

- En översyn av styrdokument för att integrera jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i det löpande arbetet.
- En förstudie om anpassad inkubatorsprocess för utrikes födda entreprenörer som sedan lett till särskild satsning på bland annat uppsökande verksamhet för att stötta entreprenörer med utländsk bakgrund.
- Normmedvetna kommunikationspolicies för att lyfta förebilder som bryter normer och för att på sikt nå fler.
- Förändringar i hur arbetsmöten organiseras, t ex har Propell och Fiber Optic Valley en punkt på agendan vid varje veckomöte för reflektioner kopplat till jämställdhet och mångfald.
- Propell Innovation har påbörjat sitt arbete med specifika riktlinjer och mål för interna processer som hur verksamheten ska nå ut till fler målgrupper.
- Ökad medvetenhet hos deltagarna om normkritik och ett intersektionellt perspektiv som medel för innovation och affärsutveckling.

Utbildningssatsningen gav mersmak. Nu har nya projekt startats i Söderhamn, Gävle och Sandviken.

Öppna upp Propell Innovations projekt knyter an till målet om ledarskap i Öppna upp! Nationell strategi för ett företagsfrämjande på lika villkor.

Engagerade ledare för lika villkor

När Dalarna fick två nya ledare, en landshövding och en regiondirektör, öppnade sig möjligheten att engagera chefer, strateger och handläggare i jämställdhetsarbetet. Ambitionen var att de skulle reflektera över hur olika maktordningar samspelar i det regionala tillväxtarbetet, vilket blev fortsättningen på många års tidigare arbete.

Liksom i många andra regioner har Dalarna haft svårt att behålla den yngre arbetskraften, samtidigt som tillgången till kompetens minskar i många branscher. Att arbeta med jämställdhet, integration och ungdomsstrategier är viktiga verktyg för att skapa förutsättningar för att fler ska vilja bo, arbeta och driva företag i Dalarna. I pilotprojektet Öppna upp var målet att det regionala ledarskapet skulle öka medvetenheten om hur olika maktordningar för kön, bakgrund och ålder samspelar och hur de kan hindra tillväxten i regionen.

– Den rådande arbetskraftsbristen har öppnat upp för ett mer nyskapande arbete. Om vi inte arbetar inkluderande riskerar individer och företag att hindras i sin utveckling vilket kan hämma tillväxten, säger Monika Jönsson som är strateg inom forskning och innovation samt genuspecialist på Region Dalarna.



Monika Jönsson som är strateg inom forskning och innovation samt genuspecialist på Region Dalarna.

Om vi inte arbetar inkluderande riskerar individer och företag att hindras i sin utveckling, vilket kan hämma tillväxten.

Monika Jönsson

Ledarskapsbyte ett bra tillfälle

Tidigare jämställdhetsinsatser har genomförts med syfte att nå nya grupper och fördela projektmedel på ett mer jämställt sätt. Men också för att öka kunskapen om genus och hur könsmaktsordningen påverkar det regionala tillväxtarbetet. Vi fokuserade både på det regionala ledarskapet och på företagsfrämjarna för att visa på hur rådande normer påverkar mötet med entreprenörer och företagare.

– Vi har hittills arbetat med jämställdhetsintegrering, men nu utgår vi från ett intersektionellt perspektiv, där vi även inkluderar personer med utländsk bakgrund och ungdomar, säger hon.

Det betyder att arbetet involverar tre maktordningar: genus-, ras- och åldersmaktordningar.

– En viktig del i projektet var att sammanföra dessa kompetensområden med varandra. Genom att höja kunskapen om hur könsmaktsordningen påverkar kvinnor och mäns olika förutsättningar kunde vi lättare se liknande mönster i de andra maktordningarna, fortsätter Monika Jönsson.



Normmedvetet förhållningsätt

För att öka medvetenheten i det regionala ledarskapet anordnades workshops. Konsulter från Add Gender höll i utbildningen och nya riktlinjer arbetades fram för hur regionen tydligt skulle agera för ett normmedvetet och öppnare förhållningsätt. Ett mycket uppskattat inslag var ett seminarium med Hans Abrahamsson, docent i freds och utvecklingsforskning.

– Det var intressant att se hur mångfaldsfrågan engagerade många och väckte nyfikenhet hos deltagarna. Flera blev också införstådda med att det här inte bara är en kvinnofråga utan att det är något som gäller oss alla, berättar Monika.

Besöksnäringen en viktig värdeomätare

Pilotprojektet gav blodad tand att fördjupa arbetet med ett intersektionellt perspektiv. Monika Jönsson berättar att samarbetet också har utökats till att omfatta även Landstinget Dalarna, Högskolan Dalarna och Tillväxtverket i projektet "Jämställd regional tillväxt i Dalarna".

- Det övergripande målet är att Dalarna ska bli en attraktiv region för alla att arbeta, driva företag och leva i. Ett viktigt synsätt är att se hur kvinnokodade branscher involveras i tillväxtarbetet. I Dalarna är besöksnäringen prioriterad där många kvinnor, ungdomar och utlandsfödda har sin första anställning eller driver företag. Hur besöksnäringen och andra kvinnodominerade branschers position är i tillväxtarbetet kan ses som en värdeomätare på hur jämställdheten är i regionen, avslutar hon.

Monika om intersektionalitet

- Det handlar om att sätta alla i samma rum. Vi ville synliggöra hinder som finns för personer med olika bakgrunder. Genom djupare förståelse av hur könsmaktsordningen påverkar kvinnor och mäns olika förutsättningar kan vi visa på liknande mönster i maktordningar som rör utländsk bakgrund och ålder. Genom att arbeta med ett intersektionellt perspektiv har engagemangen för det regionala ledarskapet ökat för att stärka underordnade grupper. Jag skulle säga att lägstänivån på kunskap definitivt har höjts. Men att för att åstadkomma bestående förändringar krävs hårt arbete och uthållighet även fortsättningsvis.



Fakta om fördjupat lärande

- Samla kunskap som är relevant och visar på systematiska skillnader mellan kvinnor och män som har olika bakgrund och är i olika åldrar. Ta utgångspunkt i gapen mellan grupperna.
- Workshops med politiker och jämställdhetsnätverk där ett 15-tal inbjudna aktörer från länet deltog som är engagerade i jämställdhets-, integrations- och ungdomsarbetet. Diskussioner om vad ledarskapet bör veta, hur man inkluderar ledarskap och vad vi förväntar oss av ett ledarskap.
- Workshops med Länsstyrelsen och Region Dalarna separat, där syftet var att ge grundläggande kunskap om jämställdhet i stort. Men också vilken betydelse jämställdhet har för tillväxten i Dalarna med verktyg som kan underlätta arbetet.
- Workshops med företagsfrämjare om normkritik.
- Seminarium som samlade alla om vikten av en samsyn för ett öppet och välkomnande samhälle med diskussioner hur man ska motverka segregation och utanförskap bland utsatta grupper.

SNABBA FAKTA

VAD Projektets syfte var att stärka det regionala ledarskapet att bli intresserade, engagerade och ha handlingskraft för att driva frågor om jämställdhet, integration och unga utifrån en normkritisk värdegrund.

VEM Målgruppen var Region Dalarnas och Länsstyrelsen i Dalarnas chefer, strateger och handläggare. Viktiga grupper var också intressenter för Vägen in, som är en samling för att integrera nyanlända, Ungdomsstrategin, Jämställdhetsnätverket samt företagsfrämjande aktörer.

HUR Ledarskapsutbildning hölls av Add Gender med olika workshops om grunderna i intersektionalitet som begrepp och verktyg.

VARFÖR Syftet var att kommunicera och lära sig om arbetet för Jämställd tillväxt. Därefter ifrågasätta normer kring företagande med hänsyn till andra diskrimineringsgrunder som bakgrund och ålder.

TIPS

- Rikta in er på mellanchefer, strateger och handläggare. Den största svårigheten med projektet har varit att få tillträde till den högsta ledningens kalendrar. Men det är också viktigt att få den högsta ledningens legitimitet både faktiskt och symboliskt.
- Se också till att ha mångfald i rummet. Det signalerar att det inte bara är en kvinnofråga utan angår alla.

RESULTAT

- Ett samarbetsavtal i mellan Region Dalarna, Länsstyrelsen, Högskolan Dalarna och Landstinget Dalarna har skrivits under för projektet Jämställd regional tillväxt i Dalarna.
- Lärandet har byggt vidare på tidigare jämställdhetsarbete. Ambitionen att inkludera ett intersektionellt perspektiv har tagits emot på ett positivt sätt.
- Det finns idag inte separata spår för genus, etnisk bakgrund och ålder – utan en mer sammansatt värdegrund som vilar på normmedvetenheten.
- Projektet har lett fram till positiva resultat. Workshoppar som genomförts har fått mycket positiv respons. Nu efterfrågas handling!

Samverkansprojekt för ökad jämställdhet

Finansiering i Norr på lika villkor

Utvecklingen i Västerbotten går framåt. Idag får regionen in fler jämställdhetsintegrerade projektansökningar och allt fler företag som söker stöd har en plan för hur de ska arbeta mer jämställt. Det var en utbildning med intersektionellt perspektiv som gjorde skillnaden.

En av utgångspunkterna för pilotprojektet är att arbetsmarknaden i Västerbotten har en tydlig könsuppdelning. Samtidigt ökar intresset för nyföretagande i regionen, speciellt bland unga. På senare år har regionen också tagit emot många nyanlända som behöver komma in i arbetslivet.

Frågan var hur regionen bättre kan ta till vara på denna potential och se till att alla får likvärdig tillgång till finansiering i form av företags- och projektstöd.

Vill se ökad samverkan

Region Västerbotten satsade på att höja kunskapen om vad jämställdhet och normkritik innebär. Utbildningen vände sig till näringslivsansvariga och projekt- och företagshandläggare och utgick från nationella strategin "Öppna upp – En nationell strategi för ett företagsfrämjande på lika villkor".



Sara Pejok,
projektledare i
Region Västerbotten.

– Projektet bygger vidare på tidigare jämställdhetsarbete och satsningar här i regionen. Det vi såg var att det fanns ett behov av att få hjälp med jämställdhetsintegreringen, både hos våra egna handläggare och hos de projekt och företag som sökte stöd, säger Sara Pejok, handläggare i region Västerbotten.

Pilotprojektet ”Finansiering i norr” var ett samverkansprojekt mellan Region Västerbotten och Länsstyrelsen i Norrbotten. Tanken var att få ett helhetsgrepp om den offentliga finansieringen riktad till företagare.

Projektledarna utformade en utbildning baserad på erfarenhetsutbyte mellan handläggare i Västerbotten, Norrbotten och Gävleborg. Den testades två gånger och under projektets gång integrerades ett intersektionellt perspektiv som förutom kön, tog hänsyn till ålder och bakgrund.

– Det var nyttigt och intressant att höra hur andra regioner arbetat med frågan. Att lägga till en intersektionell analys var en utmaning, men viktigt för att företagen ska börja rekrytera bredare och inte bara anställa män med svensk bakgrund, fortsätter hon.

Jämställdhetsmatris var uppskattad

I den första pilotutbildningen i Jokkmokk synliggjordes konkreta verktyg för att jämställdhetsintegrera projekt. Deltagare var främst företagsfrämjare i kommunerna. I den andra pilotutbildningen i Skellefteå bjöds även stödsökande företag och andra sökande av projektmedel in för att tillsammans testa framtagna modeller.

– Utbildningarna visade hur viktigt det är att regionalt utvecklingsansvariga och länsstyrelsen också har tydliga krav på jämställdhet hos stödsökande företag, säger Sara Pejok och tillägger att de fick störst respons på den jämställdhetsmatris som togs fram under arbetet.

– Matrisen var särskilt uppskattad av deltagarna och finns idag med som ett stödmaterial till de som söker projektmedel, fortsätter hon.

Idag får vi in fler jämställdhetsintegrerade projektansökningar och jämställdhetsplaner vilket är positivt för regionens utveckling.

Sara Pejok

Fler jämställdhetsintegrerade projektsökningar

Insatsen var lyckad och idag drivs arbetet vidare i liknande pilotsatsningar inom regeringsuppdraget Jämställd regional tillväxt.

– Det var ett framgångsrikt koncept att satsa på att höja kvalitén hos sökande av regionala medel. Idag får vi in fler jämställdhetsintegrerade projektansökningar och jämställdhetsplaner vilket är positivt för regionens utveckling, avslutar Sara Pejok.

Arbetsätt

Erfarenhetsutbyte mellan projekt- och företagshandläggare i Norrbotten, Västerbotten och Gävleborg.

Utformning av utbildning baserat på erfarenhetsutbytet.

Genomförande av pilotutbildningar i Jokkmokk och Skellefteå. Här synliggjordes och testades bland annat olika typer av stödmaterial. Även jämställdhetsmatrisen prövades.

Sara om intersektionalitet

– Intersektionalitet är precis som jämställdhetsintegrering, eftersträvansvärt, men det krävs fler och större insatser för att det ska integreras i det regionala tillväxtarbetet. Här i Västerbotten har vi arbetat länge med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Nu är det viktigt att även inkludera andra variabler som ålder och bakgrund. Det är en utmaning som vi arbetar vidare med.

Jämställdhetsmatris

SNABBA FAKTA

VAD Genom en utbildning med kompetenshöjande insatser inom jämställdhet och normkritik ska projektsökande och företagsfrämjare bli bättre på att integrera jämställdhet i sitt arbete.

VEM Målgruppen var sökande av företagsstöd, projektsökande, näringslivsansvariga hos kommuner och handläggare.

HUR Erfarenhetsutbyte mellan projekt och företagsstödshandläggare i Norrbotten och Västerbotten, samt Gävleborg kring organisationernas hållbarhets- och jämställdhetsarbete.

VARFÖR Projektet syftar till att motverka en könssegregerad arbetsmarknad.

TIPS

- Samverka med andra aktörer inom jämställdhetsområdet och var tydliga med vilka krav ni ställer externt då det gäller jämställdhet.
- Utforma insatser efter målgruppers behov, exempelvis en matris som lätt kan användas av stödsökande företag.
- Konkretisera ert stöd så mycket det går.

RESULTAT

- Ökad kunskap bland projektsökande och företag om vikten av att arbeta med jämställdhet och intersektionalitet.
- I utbildningstillfällena har det framkommit att finansiärer gärna får ställa högre krav på hur projekt och företag beskriver sitt arbete med jämställdhet när de söker stöd/projektmedel.
- Enkelt och spridbart material, exempelvis en matris för stödsökande företag har tagits fram som andra regioner eller organisationer kan använda.

A portrait of Anne-Charlott Callerstig, a woman with blonde hair, wearing a black jacket and a colorful patterned scarf. The background is a blurred office setting.


Människor är aldrig bara sitt kön

Anne-Charlott Callerstig är följeforskare och stöttar Tillväxtverket i arbetet med att uppnå jämställd tillväxt i regionerna. Hon tycker att det är helt centralt att ha med ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv för att få till ett effektivt tillväxtarbete.

– Många av de utmaningar som finns har sina rötter i komplexa samhällsproblem och det är viktigt att belysa de sociala maktordningar som finns för att kunna skapa förändring, säger hon.

I regeringens jämställdhetsutredning från 2015 står det att det behövs ett starkare intersektionellt perspektiv i genomförande av jämställdhetspolitiken. Vad tillför ett intersektionellt perspektiv i jämställdhetsarbetet?

Intersektionalitet är ett begrepp som kommer från forskningen. Det är ett sätt att analysera skillnader i erfarenheter och ojämlikheter utifrån en samvariation av olika sociala kategorier och maktordningar. Förenklat innebär det tanken om att människor aldrig "bara" är exempelvis sitt kön och att sociala kategorier och maktordningar samvarierar. Perspektivet används idag utanför forskningen som ett sätt att förstå ojämlikhet och likabehandling i ett större sammanhang. I "intersektionen" eller "mötet" mellan olika sociala kategorier kan specifika former av ojämlikheter uppstå, till exempel kan en ung kvinna med funktionsvariation få ett annat bemötande i det företagsfrämjandesystemet än en äldre man med samma funktionsvariation. Alla har alltså inte samma erfarenheter, och olikheterna har betydelse.



Utan ett intersektionellt perspektiv i jämställdhetsarbetet riskerar behov och problem att förbli ouppmärksammade och i värsta fall kan befintliga jämlikheter och maktordningar förstärkas. Ann-Charlott Callerstig

Rent konkret är perspektivet viktigt att ha med sig i jämställdhetsarbetet för att möjliggöra bättre analyser och planering av olika jämställdhetsinsatser. Den ojämställdhetsproblematik i tillväxtarbetet som ska bemötas kan se olika ut för olika personer eller grupper om fler variabler vägs in i analysen.

Utan ett intersektionellt perspektiv i jämställdhetsarbetet riskerar behov och problem att förbli ouppmärksammade och i värsta fall kan befintliga jämlikheter och maktordningar förstärkas.

Vad kan det ge att använda perspektivet som ett verktyg när det handlar om tillväxtfrågor och företagsfrämjande?

Det är helt centralt att ha med ett intersektionellt perspektiv i särskilda jämställdhetssatser rörande tillväxtfrågor och företagsfrämjande men också i det ordinarie tillväxtarbetet. Ur en effektivitetssynpunkt handlar det om att säkerställa att de analyser och insatser som görs kan komma de som behöver det mest till del och att de problemanalyser som görs, bygger på fakta som tar hänsyn till att erfarenheter och behov kan se olika ut. Många av de utmaningar som finns i tillväxtarbetet, inklusive det företagsfrämjande arbetet, har sina rötter i komplexa samhällsproblem där sociala maktordningar av olika slag behöver analyseras och belysas.



En viktig insikt i sammanhanget är att många osynliga och förgivet tagna normer kring entreprenörskap och innovation kan hindra utveckling och leda till ”missade möjligheter”. Ann-Charlott Callerstig

Om vi blir bättre på att tillämpa ett intersektionellt perspektiv, men också på att reflektera kring befintliga normer inom det tillväxtpolitiska området, kan det generera nya utvecklingsmöjligheter som kan bidra till ökad tillväxt. Det kan till exempel vara vem som ses som en potentiell anställd eller företagare, vad som utgör grund för produkt- och tjänsteutveckling samt vilka kundgrupper som fokuseras.

Ur en rättvise- och demokratisynpunkt handlar det om att se till att alla människor oavsett social bakgrund ska ges möjligheten att delta på lika villkor i tillväxtpolitiken och att samhällets resurser ska fördelas på ett sätt som inte diskriminerar vissa personer eller grupper. Det handlar både om tillgången till de insatser som finns för att stärka den regionala tillväxten och de fördelar som tillväxtarbetet genererar samt att kunna vara med och påverka utformningen av politiken.

Vad ser du för risker och utmaningar med att arbeta med ett intersektionellt perspektiv inom området?

Utmaningarna liknar det som jämställdhetsarbetet brottas med, till exempel tillgång till rätt slags data. Kategorin ”utlandsfödda” visar till exempel inte den ojämlikhet som stora grupper rasifierade inrikesfödda möter. Resurser i form av tid och ekonomiska medel är viktigt, liksom långsiktighet i utvecklingsarbetet.

Risken är att arbetet blir sidoordnat från det ordinarie jämställdhetsarbetet och kan stanna vid separata initiativ för exempelvis nyanlända kvinnor, att det saknas tillräcklig kunskap för att göra adekvata analyser och att det saknas nödvändigt stöd och engagemang. Dilemman i form av exempelvis motstridiga målsättningar i diskriminerings- och jämställdhetsarbetet, olika syn på förändringsstrategier och prioriteringar kan bli ett hinder för utveckling men också en möjlighet om de lyfts fram och blir en del av lärande och utveckling.

”Öppna upp! En nationell strategi för företagande på lika villkor” syftar till att göra finansiering och rådgivning tillgängligt för fler företag och företagare. Hur bidrar en intersektionell analys till att göra det möjligt?

En intersektionell analys inför planering och genomförande av finansiering och rådgivning kan bidra till att fler företag och potentiella företagare nås och att stödet blir bättre anpassat. Detta särskilt om det sker i kombination med ett arbetssätt som fokuserar både på att problematisera befintliga normer och att kompetensutveckla inom den egna organisationen. Och som dessutom

hittar ett sätt att förbättra bemötande och stödinsatser externt. En viktig insikt i sammanhanget är att många osynliga och förgivet tagna normer kring entreprenörskap och innovation kan hindra utveckling och leda till "missade möjligheter".

Vad ser du för intressanta lärdomar och resultat bland Öppna Upp-piloterna?

En viktig lärdom är att det är viktigt med parallella processer och ett holistiskt tillvägagångssätt. Att både utveckla normmedvetenhet och jämställdhet/mångfald internt och utveckla den tillväxtfrämjande verksamheten – alla delar av kedjan räknas och måste komma med. Det gäller också att få med fler samarbetspartners och aktörer i regionen. Insikten om att det behövs fler perspektiv och intersektionella analyser har kommit långt vilket syns konkret i insatser för att synliggöra skillnader mellan kvinnor och män och i ambitionen att utveckla befintliga stödinsatser.

Det här är första gången vi testat att genomföra projekt baserade på ett intersektionellt perspektiv. Vad tror du om utvecklingen framöver?

Jag tror att vi kommer att få se fler insatser av detta slag både till följd av politiska initiativ "ovanifrån" men också sprungna ur regionernas egna utvecklingsbehov och nödvändigheten att tillämpa intersektionella analyser för att kunna arbeta effektivt med befintliga utmaningar och inte hamna på efterkälken. Det regionala tillväxtarbetet kommer att öppnas upp både för nya perspektiv och en ökad mångfald av aktörer både inom näringslivet och hos de tillväxtfrämjande institutionerna. Framtidens framgångsrika regioner är de som lyckas bra med att utveckla ett inkluderande tillväxtarbete, vilket har effekter inte bara i ekonomiska termer men också för säkerhet, stabilitet, välmående och demokratiutveckling.

Begreppet intersektionalitet

Intersektionalitet är ett perspektiv som handlar om samverkan mellan maktordningar i samhället. Ett intersektionellt perspektiv gör dig uppmärksam på hur hierarkier skapas och samspelet mellan kön och andra sociala kategorier som till exempel etnicitet, sexualitet, funktion eller ålder. Ett intersektionellt perspektiv fördjupar och förbättrar analys och möjliga åtgärder.

Definitionen hämtad från rapporten: "Så här gör du! Guide för att jämställdhetsintegrera regionala projektmedel".

Anne-Charlott Callerstig är filosofie doktor i genusvetenskap och forskar kring det praktiska arbetet med att genomföra politiska mål inom jämställdhets- och mångfaldsområdet. Hon disputerade 2014 på en avhandling om implementeringen av jämställdhetsintegrering offentlig verksamhet. Hon är verksam vid Institutionen för humaniora, utbildningsvetenskap och samhällsvetenskap på Örebro universitet.

Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic
and Regional Growth

Tel 08-681 91 00
tillvaxtverket.se

Tillväxtverket stärker Sverige genom att stärka företagens konkurrenskraft

Vi skapar bättre förutsättningar för företagande och bidrar till attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas. Våra verktyg är kunskap, nätverk och finansiering: Kunskap om företag och regioner. Nätverk för effektiv samverkan. Och finansiering som stärker näringslivet. Tillväxtverket är en myndighet under Näringsdepartementet med 400 anställda och med kontor på nio orter.