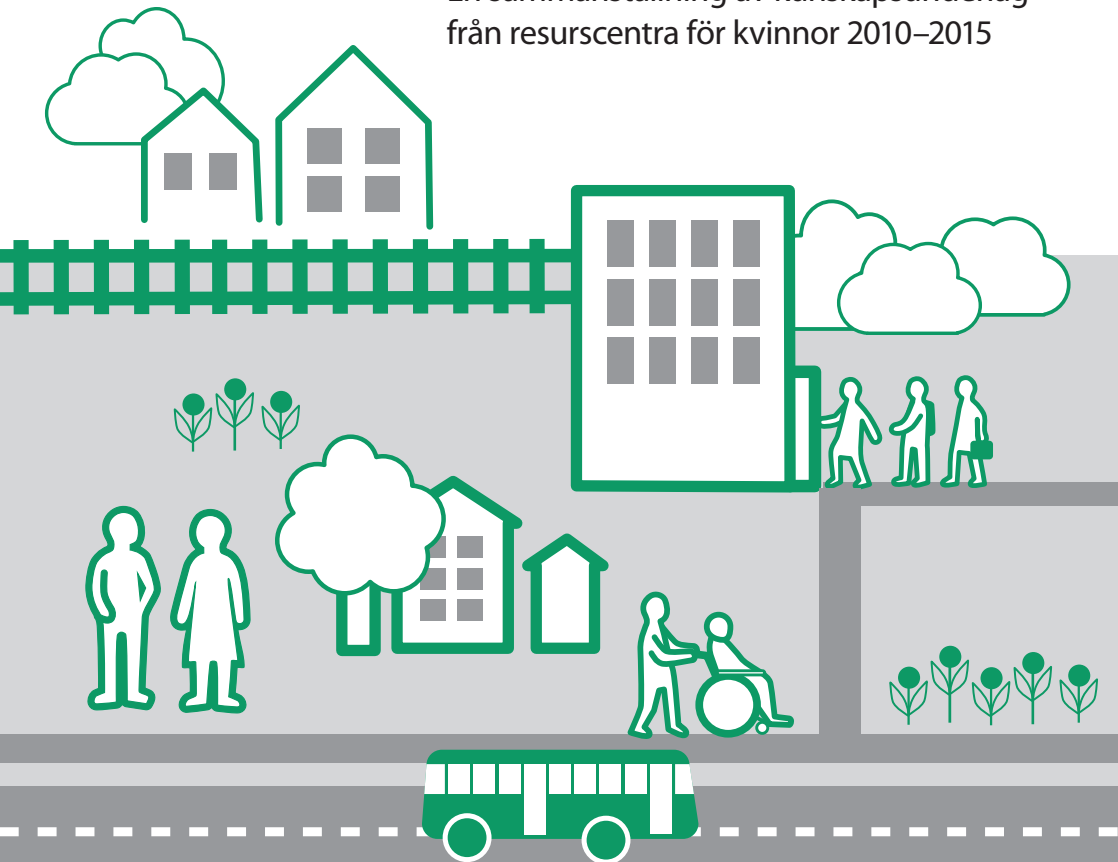


## Göra jämställd regional tillväxt

En sammanställning av kunskapsunderlag  
från resurscentra för kvinnor 2010–2015



# Innehåll

Inledning.....	1
Entreprenörskap och innovativa miljöer.....	6
Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud.....	15
Tillgänglighet.....	23

# Inledning

Tillväxtverket har haft regeringens uppdrag att fördela högst 36 mkr i verksamhetsbidrag per år för verksamhetsperioderna 2010–2012 samt 2013–2015 till *Resurscentra för kvinnor*. Syftet med uppdraget har varit att skapa förutsättningar för att synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors delaktighet i det regionala tillväxtarbetet och på så sätt bidra till en jämställd regional tillväxt.

Tillväxtverket vill med den här rapporten lyfta fram och visa ett urval av det omfattande arbete som resurscentra producerat de senaste fem åren. De insamlade kunskapsunderlagen kan ses som källor till inspiration och bidra till ett fortsatt lärande om jämställd regional tillväxt. Tillväxtverket har sett resurscentras framtagna kunskap som vitalt för verksamhetsuppdraget och dess resultat och vill därför också speciellt framhäva delar av kunskapsmaterialet för att tydliggöra uppdragets omfattning, komplexitet och effekter. I huvudsak har resurscentra, genom att ta fram kunskapsmaterial, åskådliggjort under vilka villkor och förutsättningar som kvinnor och män verkar inom det regionala tillväxtarbetet.

Kunskapsunderlagen samlades in via en enkät under sommaren 2015 där alla resurscentra som beviljats verksamhetsbidrag uppmanades välja 1–3 underlag att skicka in. Därefter läste Tillväxtverket samtliga bidrag och gjorde en avgränsning i urvalet för att få ett koncentrat av kunskap relaterat till de tre insatsområdena: Entreprenörskap och innovativa miljöer, kompetensförsörjning och tillgänglighet. I den här rapporten är underlagen sammanfattade och för att läsa texterna i sin helhet går det bra att söka reda på kunskapsunderlagen via olika resurscentras hemsidor. Samtliga kunskapsunderlag är i sin helhet framtagna av resurscentra med verksamhetsbidrag från Tillväxtverket. Resurscentra ansvarar själva för innehållet i underlagen.

### Följande kriterier låg till grund för urvalet:

- Underlagens exklusivitet och relevans för det regionala tillväxtarbetet.
- Koppling till nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2007–2013.
- Vägjorda och sammanhållna underlag.

Resurscentra för kvinnor har verkat som en kunskapsdrivande aktör i syfte att främja kunskapsutveckling och kunskapsförmedling. Resurscentra har riktat sitt kunskapsarbete till utvecklingsområden som varit relevanta för uppdraget – bland annat för att synliggöra kvinnors förutsättningar genom att medvetandegöra faktiska förhållanden i den regionala kontexten. Resurscentra har bidragit med stöd och verktyg till beslutsfattare och rådgivare för att bereda plats för ett proaktivt förändringsarbete.

## Bakgrund

Resurscentra har sin grund i landsbygdskampanjen *Hela Sverige ska leva*, vars kvinnogrupp uppmärksammade att en övervägande majoritet av de regionalpolitiska projektmedlen gick till män. I den regionalpolitiska propositionen från 1993, *Bygder och regioner i utveckling*<sup>1</sup> uttalades behovet av att anlägga ett könsperspektiv på regionalpolitiken. I en rapport från samma år föreslog forskaren Tora Friberg bildandet av *regionala utvecklingscentra* för kvinnor som ett led för att ta itu med denna problematik och sneda fördelning av projektmedel.<sup>2</sup> Uppdraget till Nutek, och senare till Tillväxtverket, att finansiera resurscentra för kvinnor har kvarstått sedan dess, om än i flera olika utformningar.

Syftet med verksamhetsbidraget till *Resurscentra för kvinnor 2013–2015* var att skapa förutsättningar för resurscentra att bidra till att synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande i det regionala tillväxtarbetet, vilket i förlängningen ska bidra till en jämställd regional tillväxt.

<sup>1</sup> Proposition 1993/94:140 Bygder och regioner i utveckling

<sup>2</sup> Friberg, Tora (1993). *Den andra sidan av myntet: om regionalpolitikens enögdhet: en idéskrift ur kvinnligt perspektiv från Glesbygdsmyndigheten*. Östersund: Glesbygdsmyndigheten

Verksamheten hos resurscentra ska främja kunskapsförmedling och kunskapsutveckling och verksamheten ska ske inom ramen för något av de fem insatsområden som prioriterats av regeringen:

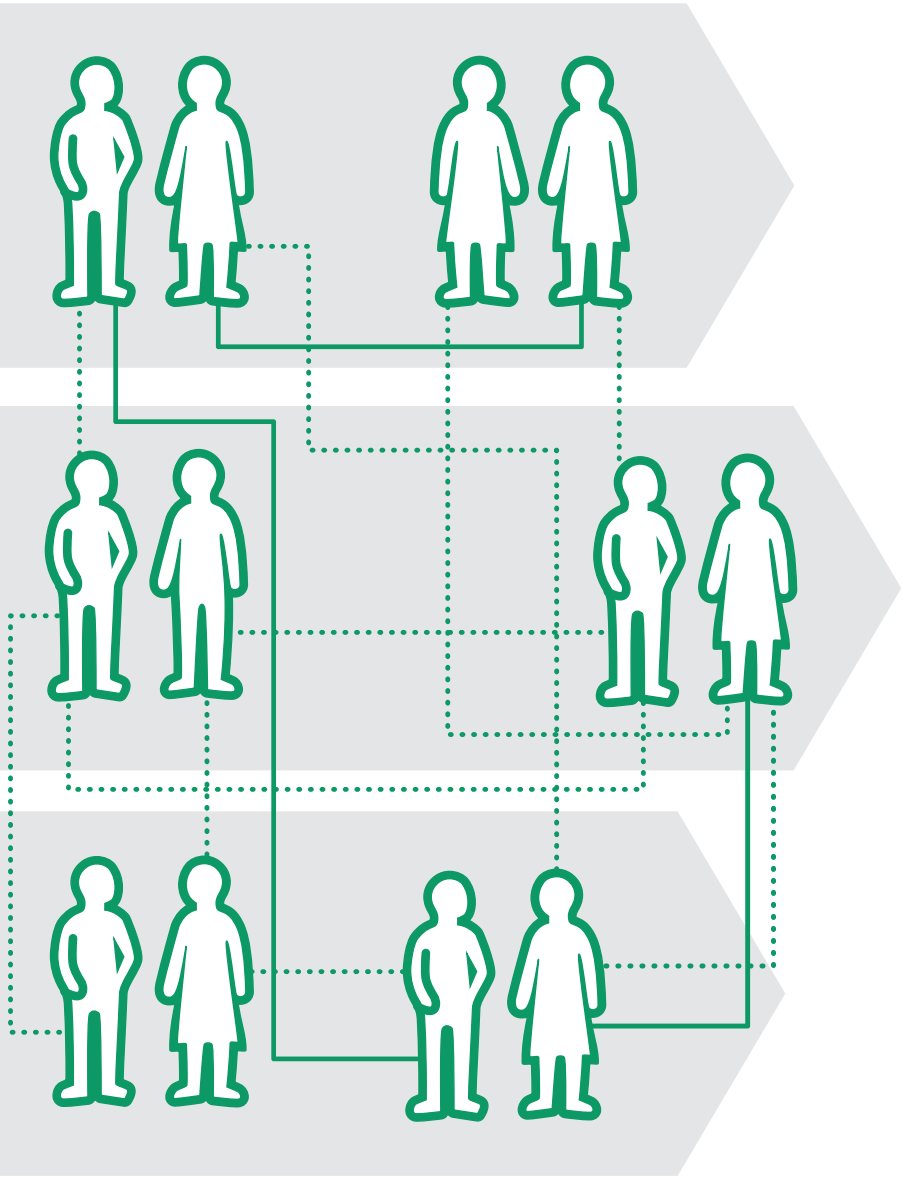
1. Entreprenörskap och innovativa miljöer
2. Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud
3. Tillgänglighet
4. Strategiskt gränsöverskridande samarbete
5. Landsbygdsutveckling

För varje insatsområde har Tillväxtverket formulerat ett antal långsiktiga och övergripande målsättningar som resurscentra har inriktat sina verksamheter mot för att bidra till att öka kvinnors inflytande och synliggöra kvinnors villkor inom det regionala tillväxtarbetet. Insatsområdena *Strategiskt gränsöverskridande arbete* och *Landsbygdsutveckling* ska ses som horisontella områden med bäring på något av de övriga insatsområdena.

De verksamheter som beviljats medel från uppdraget ska ha arbetat strategiskt och bidragit till att synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande på en strukturell nivå. Vissa resurscentra har även arbetat med att lyfta ett intersektionellt normkritiskt perspektiv för att anlägga flera dimensioner i arbetet. Exempelvis är det inte ovanligt att ett antal resurscentra, främst i storstadsregionerna, har arbetat aktivt med förutsättningar för utrikesfödda kvinnor. Resurscentra har erbjudit processtöd till handläggare och tjänstemän inom företagsfrämjande insatser och har synliggjort förbigångna områden genom att påtala risker och möjligheter. Resurscentra har vidare främjat arbetsätt för könsuppdelad statistik samt kopplat på ett uppföljnings- och utvecklingsarbete i syfte att åskådliggöra förhållanden på arbetsmarknaden och i företagande.

FIGUR 1 **Presentation av uppdragets övergripande målsättningar**

Målet med fördelning av verksamhetsbidrag till resurscentra för kvinnor är att synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande i det regionala tillväxtarbetet genom verksamhet inom ett eller flera insatsområden		
1 Entreprenörskap och innovativa miljöer	2 Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud	3 Tillgänglighet
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inom de regionala prioriteringarna synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande.</li> <li>Innovativa miljöer och kluster utvecklas eller förändras utifrån kvinnors kompetenser, erfarenheter och intressen.</li> <li>Möjligheterna för kvinnor att verka och utvecklas som innovatörer och entreprenörer förbättras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inom de regionala prioriteringarna synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande.</li> <li>Nya möjligheter till kompetens- och karriärutveckling för kvinnor skapas.</li> <li>Arbetskraftens rörlighet mellan kvinnodominerade och mansdominerade sektorer ökar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inom de regionala prioriteringarna synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande.</li> <li>Kvinnors inflytande ökar och kvinnors intressen av ökad tillgänglighet får genomslag i regionen.</li> </ul>
<b>4 Strategiskt gränsöverskridande samarbete</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inom de regionala prioriteringarna synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande.</li> <li>Gränsöverskridande lösningar för viktiga samhällsfunktioner utgår från både kvinnors och mäns behov, erfarenheter och intressen.</li> <li>Prioriteringar av och attityder till vilka företag och andra aktörer som genom strategiskt gränsöverskridande samarbete i störst utsträckning främjar regionens tillväxt och utveckling tar hänsyn till kvinnors villkor.</li> <li>Samverkan och kunskapsutbyte över nationella och regionala gränser mellan resurscentra och organisationer som arbetar med liknande frågor ökar.</li> </ul>		
<b>5 Landsbygdsutveckling</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inom de regionala prioriteringarna synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande.</li> <li>Kvinnors organisering på landsbygden stärks. I denna organisering ska arbetet för landsbygdens utveckling vara centralt.</li> <li>Resurscentras arbete inom övriga insatsområden sker utifrån ett landsbygdsperspektiv.</li> </ul>		



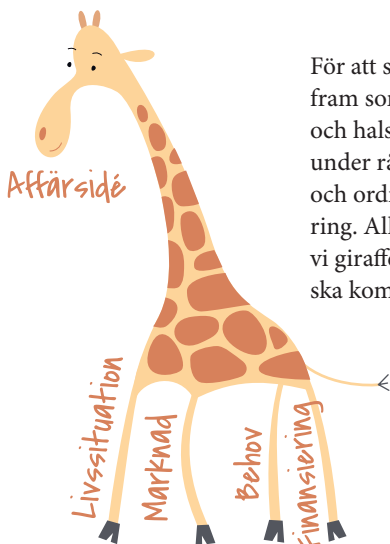
# Entreprenörskap och innovativa miljöer

## Tänk längre med rådgivargiraffen

*En modell för genusmedveten företagsrådgivning presenterad i form av tecknad film och en broschyr. Ett samarbete mellan länsstyrelsen Dalarnas län, Minerva, Winnet 7 Dalarna, Hedemora Näringsliv och Region Dalarna.*

Den svenska arbetsmarknaden är segregerad, vilket gör att kvinnor och män oftast driver företag i skilda branscher och antas ha olika drivkrafter i sitt företagande. Normen är också att kvinnor tar ett större ansvar över hem och familj och männen över ekonomin. Alla dessa konventioner påverkar företagsrådgivarna i deras arbete. Men en rådgivare måste kunna se bortom normen.

*”En företagsrådgivare  
måste kunna se bortom normen.”*



För att stödja rådgivarna i deras arbete har en modell tagits fram som kallas *Rådgivargiraffen*. Till giraffens långa ben och hals kopplas samtalspunkter som är viktiga att ta upp under rådgivningen. Halsen är affärsidén, benen är i tur och ordning: livssituation, marknad, behov och finansiering. Alla giraffens kroppsdelar är långa. Därför använder vi giraffen som symbol så att den som är företagsrådgivare ska komma ihåg att tänka längre, bortom normerna.



## Arbetsbok. För ökat jämställdhetsperspektiv vid företagarrådgivning

Winnet Västra Götaland.

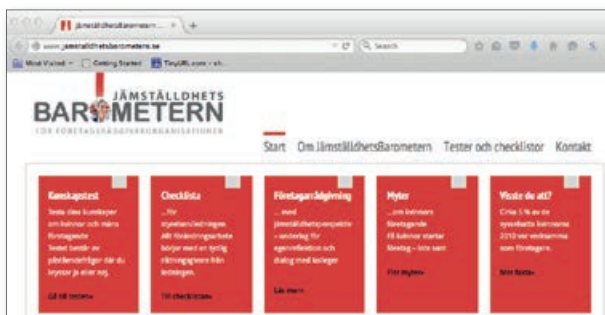
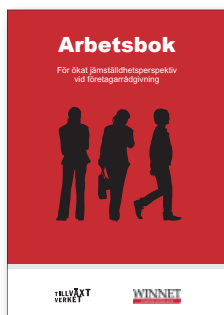
Regeringen satsar på olika sätt medel för att öka andelen kvinnor som är företagare. Det är angeläget ur flera olika aspekter. Framförallt för att drygt 70 procent av alla företagare är män och knappt 30 procent är kvinnor. I ett långsiktigt hållbart samhälle behöver ojämlikhet utjämnas så att allas kompetens ges utrymme.

Med ökad kunskap och medvetenhet om egna och andras föreställningar kring företagande kan kunder mötas på bästa sätt oavsett om de är kvinnor eller män. På motsvarande sätt kan ökad kunskap öppna för reflektioner kring föreställningar om unga och äldre och om personer med utländsk respektive svensk bakgrund.

De flesta rådgivare vill möta kvinnor och män utifrån ett jämställt perspektiv men känner att de ibland kommer till korta. Många saknar kunskap och verktyg som kan hjälpa dem att integrera jämställdhetsperspektivet i rådgivningen.

Två pedagogiska verktyg har utarbetats. Dels metodmaterialet *Arbetsbok för ökat jämställdhetsperspektiv vid företagarrådgivning*, dels det webbaserade verktyget [www.jamstalld-hetsbarometern.se](http://www.jamstalld-hetsbarometern.se). Båda materialen är framtagna efter ingående samtal med personer som arbetar som rådgivare i det offentliga främjandesystemet.

*Metodmaterialet kan användas både i den kontinuerliga kompetensutvecklingen av medarbetare/uppdragstagare och av nya personer som ska börja arbeta som rådgivare.*



## Equal Business

Tre artiklar med intervjuer och text av Cecilia Boström, Sisters of Sweden AB, Eskilstuna. För artiklarna i helhet och för mer information se [www.sweetbusiness.se](http://www.sweetbusiness.se).

**”Begreppet innovationssystem är så starkt kopplat till mäns aktiviteter, att det utgör ett stort hinder och problem för kvinnor som är innovatörer och entreprenörer.**

Anders W Johansson,  
professor i ekonomi  
vid Linnéuniversitetet

**”Inkubatorerna behöver bli bättre på att förstå de branscher i vilka kvinnor startar företag och koppla utbildningar till andra områden såsom humaniora och vårdvetenskap.”**

Marita Blomkvist,  
ekonomisk doktor  
vid högskolan i Halmstad

### Skrota begreppet innovationssystem

Om man får önska fritt, så vore det bästa man kunde göra för att förbättra kvinnors villkor i det regionala tillväxtarbetet, att helt skrota begreppet innovationssystem, säger Anders W Johansson, professor i ekonomi vid Linnéuniversitetet. Anders W Johansson anser att begreppet innovationssystem är så starkt kopplat till mäns aktiviteter, att det utgör ett stort hinder och problem för kvinnor som är innovatörer och entreprenörer.

### Det gäller att få flyt i systemet av främjare och aktörer

Anna Kremel är en av forskarna inom Equal Business samt egen företagare och doktorand inom industriell ekonomi vid Mälardalens högskola. I sitt avhandlingsarbete intresserar hon sig för den lokala kontexten, jämställdheten och entreprenören. Den största utmaningen när det gäller att förbättra kvinnors villkor i det regionala innovationssystemet i Sörmland och i andra regioner, är att få till en väl fungerande samverkan mellan de olika aktörerna och rådgivningsorganisationerna, menar Anna Kremel.

### En mer jämställd inkubatorsverksamhet skulle göra mycket för tillväxten

Marita Blomkvist är ekonomisk doktor och lektor vid Högskolan i Halmstad. Hon har tillsammans med kollegorna undersökt inkubatorsverksamhet och entreprenörskapsutbildningar vid högskolor och universitet ut ett genusperspektiv.

Forskningen gjordes inom det Vinnova-finansierade projektet Akademiskt nyföretagande. Inkubatorerna vid högskolor och universitet är utvecklade ur en teknisk tradition och har ofta kopplingar till mansdominerade tekniska utbildningar. Inkubatorerna behöver bli bättre på att förstå de branscher i vilka kvinnor startar företag och koppla utbildningar till andra områden såsom humaniora och vårdvetenskap, säger Marita Blomkvist.

## Invandrade kvinnors kompetens slösas bort

*Jelica Ugricic, IKF Malmö. Debattartikel. (Läs gärna rapporten Alltid mål i sikte om internationella kvinnoorganisationer i Malmö. <http://www.ikf.se/sv/alltid-mal-i-sikte>.*

Invandrade kvinnors kompetens slösas bort. På IKF (Internationella kvinnoorganisationen) i Malmö, möter vi många som styrs in i könsstereotypa och lågkvalificerade arbeten trots att de har hög utbildning. Sommarens debatt 2011 har visat att Sverige är sämst i klassen på att integrera invandrare på arbetsmarknaden.

I Sverige uppgick skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes- och utrikesfödda enligt OECD till 14,7 procentenheter 2009 – att jämföra med 8,5 procentenheter i Danmark, 4,5 i Storbritannien och 3,8 i Kanada. Delar man upp statistiken på kön blir bilden än dystrare. Sysselsättningsgraden bland utrikesfödda kvinnor är bara 57 procent, jämfört med 67 procent bland männen. Gapet mellan könen har dessutom vidgats betydligt det senaste året, något vi upplever som osynliggjort.

I Malmö är situationen än allvarligare. Här har bara 41 procent av de utrikesfödda kvinnorna arbete. Detta trots att många har hög utbildning, brett internationellt kontaktnät och yrkeserfarenhet.

IKF i Malmö har sedan 2003 drivit mentorsprogram i samarbete med skåniskt näringsliv och offentlig sektor. Intresset för att engagera sig som mentor hos IKF är stort bland skånska chefer, politiker och företagare. Omkring 400 kvinnor och 150 män har varit mentorer och mött högt utbildade adepter.

Vår erfarenhet är att utrikesfödda kvinnor ofta upplever dubbel diskriminering på grund av kön och etnicitet. De möts av förutfattade meningar, inte minst från myndigheter, om vad de vill och kan göra; exempelvis att de på grund av ansvar för familj och barn inte vill eller kan arbeta.

En studie med fokusgrupper, gjord av Ramböll, visar att det är helt fel. Majoriteten av kvinnorna ville helst ha ett heltidsarbete. Forskning visar också att de arbetsmarknadsät-

*”Utrikes födda kvinnor möts av förutfattade meningar, inte minst från myndigheter, om vad de vill och kan göra; exempelvis att de på grund av ansvar för familj och barn inte vill eller kan arbeta.”*

IKF Malmö

gärder som kvinnor deltar i, mer sällan leder till arbete än de gör för män. Priset för detta är högt även för samhället. Om sysselsättningsgraden bland invandrare ökar till samma nivå som bland infödda svenskar skulle statskassan, enligt Veckans Affärer, få in 34 mkr extra varje år.

## **Kapacitet – processtöd för konstnärer**

*Göteborg Artist Center 2014.*

Göteborg Artist Center (GAC) har i nästan 20 år varit en viktig aktör inom det fria musiklivet och de metoder som utvecklats bygger på kunskap och erfarenhet därifrån. GAC har i sin roll som resurscentra för jämställdhet, kultur och entreprenörskap granskat huruvida olika satsningar på kulturella och kreativa näringar (KKN) tar hänsyn till konstnärers villkor och behov, oavsett kön och andra sociala kategoriseringar.

Syftet med GACs metod är att effektivt stödja och stärka entreprenörskap inom konstnärliga yrken utifrån konstnärns egen vision. Genom att integrera ett maktkritiskt förhållningssätt på alla nivåer och i olika dimensioner, utvidgas jämställdhetsperspektivet till att handla om jämlikhet i stort.

GAC har studerat olika dokument, metoder, metodböcker och inkubatorer med inriktning på KKN med avsikt att själva formulera en egen inkubatorsmetod med tydlig inriktning på konstnärers specifika förutsättningar och behov. Utgångspunkten i konstnärns verklighet berikar metoden på flera sätt. Bland annat har GAC utvidgat tillväxtbegreppet till att innefatta såväl mänsklig och konstnärlig tillväxt som ekonomisk tillväxt. Många konstnärers verksamhet skiljer sig åt från andra typer av entreprenörers genom ett idédrivet (till skillnad från ett vinstdrivet) arbetssätt. Därför välkomnar GAC en bredare definition av entreprenörskapsbegreppet som bättre stämmer överens med den konstnärliga processen. Istället för att till exempel tala om skalbarhet, föredrar GAC resonemang om hur man effektiviserar själva idéprocessen.

## **Kvinnor, män och mat i Kalmar län. En bakgrundsbeskrivning**

*Winnet Kalmar län, Sara Olsson och Regionförbundet  
i Kalmar län, Carolina Gunnarsson.*

Kunskapsunderlaget är en del i arbetet med att ta fram en livsmedelsstrategi för Kalmar län. Livsmedelsstrategin berör mat från Kalmar län och hela kedjan från ”jord till bord” – från skog, åker, äng, trädgård, sjö och hav till köksbord, matsal och restaurang.

Syftet är att öka kunskapen om jämställdhetsfrågor med koppling till mat och ge underlag för att inom arbetet med livsmedelsstrategin kunna arbeta på ett bättre sätt med jämställdhetsfrågor.

Skånes livsmedelsakademi har tagit fram underlag om jämställdhet och mat. Projektet Makten över maten (2007–2012) utgick från jämlikhet och mångfald i livsmedelsindustrin med fokus på innovationer. Några slutsatser:

- Kvinnor lagar maten och det är kvinnor som köper den i butiken
- Män äger lantbruk och kvinnor driver gårdsbutiker
- I livsmedelsindustrin är det män i toppen och kvinnor som paketerar
- Kvinnor som uppfinnar är lika ovanliga som kvinnor i militären.

## Möten med nya ramar – om entreprenörskap och idéutveckling bland utrikesfödda kvinnor

*Equality Development Center Skaraborg (EDCS).  
Resurscentrum Västra Götaland.*

EDCS genomförde under två månader 2014 ett projekt för att undersöka hur särskilda insatser skulle kunna leda till ökat entreprenörskap i gruppen utrikesfödda kvinnor. De sökte svar på frågor rörande samverkan, möjligheter, hinder och förväntningar kring företagande, sysselsättning och entreprenörskap genom att genomföra 50 djupintervjuer med kvinnor i Skaraborg.

Målet var att speciellt undersöka behovet av en samlingsplats för idéutveckling och entreprenörskap. Därtill undersöktes hur offentliga aktörers åtagande och engagemang på olika sätt skulle kunna bidra till att stärka kvinnors möjligheter att utveckla entreprenörskap.

Kvinnorna som intervjuades utgör ingen homogen grupp. De har olika bakgrund, utbildning och erfarenheter. Undersökningen visar på tre viktiga faktorer som påverkar hur kvinnorna uppfattar sina valmöjligheter: arbetsmarknaden, utbildningsmöjligheterna och uppfattningen om vad det innebär att vara en ”bra samhällsmedborgare”.

Utbildningsbranschen, arbetsmarknaden och det faktum att kvinnorna likställer sysselsättning med att vara en god samhällsmedborgare, bidrar till ett system som skapar andra förväntningar och möjligheter för utlandsfödda kvinnor med tidigare utbildning än för svenskfödda kvinnor. Dessa faktorer påverkar såväl utlandsfödda kvinnors egna som omgivningens förväntningar när det gäller entreprenörskap.

Utgångspunkten för insatser som ska stötta kvinnornas etablering i samhället förefaller oftast vara baserade på idéer om att utlandsfödda kvinnor behöver integreras i system som förutsätts fungera bra för alla. Myndigheterna fokuserar därför ofta på kvinnornas brist på kunskap om det svenska systemet istället för att undersöka systemets förmåga att möta individer med olika bakgrunder och erfarenheter. Detta resulterar i vissa fall i att kvinnorna anser sig

tvungade att ta omvägar för att kunna använda sin kompetens. Normen inom systemen och fokus på att snabbt komma i arbete, oavsett tidigare yrkeserfarenhet, blir styrande istället för kvinnornas egna intressen och drömmar.



*”Begreppet femokrater myntades av forskningen på 1980-talet och sedan dess har en form av statsfeminism utvecklats.”*

## **Göra jämställdhet. Trettio års erfarenheter från Jämtland**

*Catarina Lundström, Gerd Lindgren.  
Kvinnobyrån Jämtlands län.*

Vad har gjorts för att skapa jämställdhet i Jämtlands län? Vilka har deltagit och hur långt har arbetet kommit? Boken Göra jämställdhet. Trettio års erfarenheter från Jämtland handlar om det som hänt i Jämtland under de senaste trettio åren med ett avstamp i den nationella politiken. Detta är tiden då den nya kvinnorörelsen och det moderna jämställdhetsarbetet växer fram. Fokus ligger på det som hänt inom området jämställdhet och regional utveckling under åren 1984-2014.

Boken beskriver en vandring från kvinnopolitiska satsningar på gräsrotsnivå till breda nationella satsningar. Vi får möta frågorna via några av dem som varit med: lokala och regionala aktivister, tjänstemän och politiker och via program för jämställdhet och kvinnors företagande. Vi får möta en rörelse från empowerment till mainstreaming, som lika mycket handlar om engagemang och satsningar som om motstånd och motvind.

Frågor om jämställdhet har drivits underifrån och uppifrån av politiska partier och utomparlamentariska grupper. Myndigheter och tjänstemän har genomfört politiska beslut. Vissa byråkrater har fungerat som aktiva möjliggörare – begreppet femokrater myntades av forskningen på 1980-talet och sedan dess har en form av statsfeminism utvecklats i nära samverkan mellan kvinnorörelse, forskning och stat. Ny lagstiftning och nationella satsningar har sipprat ned till regional och lokal nivå. Olika former av projektmedel har utnyttjats för att skapa jämställdhet i praktiken.





# Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud

## **Föreställningar om framgång. En intervjustudie om kvinnors och mäns erfarenheter av framgång i arbetslivet**

*Åsa Kroon, Örebro universitet, på uppdrag av regionalt  
resurscentra vid länsstyrelsen i Örebro län.*

Kan vem som helst bli framgångsrik i arbetslivet eller krävs särskilda förutsättningar och egenskaper? Vad är egentligen framgång? Är det en etikett som andra sätter på en när man gjort något bra eller en personlig känsla av att ha åstadkommit det man tänkt? Vad krävs för framgång? Vilka åsikter har vi om andras framgång eller icke-framgång?

Rapporten Föreställningar om framgång försöker fånga något som är svårt att få syn på – föreställningar, uppfattningar, förväntningar och attityder kring temat framgång i arbetslivet. De intervjuade är identifierade som framgångsrika män och kvinnor i olika verksamheter och åldrar i Örebroregionen.

Vi ser betydligt fler män än kvinnor på inflytelserika och framgångsrika positioner i arbetslivet. Många fler män än kvinnor startar och driver företag i Sverige. Fler män än kvinnor är framgångsrika entreprenörer och tjänar de stora pengarna. Männen dominerar i näringslivets styrelserum trots återkommande krav på bättring. För samhällsutvecklingen och tillväxten i stort vore det bättre om könsbalansen på arbetslivets högsta poster och positioner kunde bli mindre iögonfallande. Sverige anses vara ett så jämställt land med många kvinnor i yrkesarbete. Varför ser det fortfarande så klent ut med kvinnor i vissa sammanhang?

Rapportens resonemang och frågor tillsammans med intervjupersonernas ärliga och rättframma svar tjänar sannolikt bäst som underlag för diskussioner i just dessa frågor.

Flera kvinnor i boken beskriver situationer där de mötts av föreställningar som har att göra med ett mer eller mindre öppet ifrågasättande kopplat till deras framgång. Akademisk utbildning har upplevts som en nackdel och inte en resurs. Att framstå som om man har gjort karriär har kommenterats på ett tvekydigt sätt. En sannolikt omedveten strategi för att hantera förväntningen på kvinnor att inte vara så öppet målmedvetna och drivna i sina karriärer är att spela ner graden av medvetenhet kring sina val. Man hävdar att man gör det man gör – och har hamnat där man har hamnat – för att det har varit så kul på vägen. Nackdelen blir bara att man medverkar till att få sina prestationer att framstå som mindre värda. Risken blir att man uppfattas som mindre ambitiös och målmedveten.

Kvinnor säger vidare att de inte känner att de kan agera ut sin stolthet över att ha upplevt framgång, att de har mötts av ifrågasättanden av nära familjemedlemmar över sina val i arbetslivet, samt att de blivit osynliggjorda av män.

I intervjuerna uttrycker män föreställningar om kvinnor som pekar på att kvinnor är mindre drivna och att de använder fel strategier för att bli riktigt framgångsrika ("varför tjejnätverk"). Männerna kan å sin sida tala och agera från mer självsäkra positioner, vara trygga i att sätta mål och arbeta för att uppnå dessa utan att de ifrågasätts för att vara män. Att inte ha en akademisk utbildning har inte varit ett upplevt hinder som tas upp av männen, till skillnad från vad åtminstone en av kvinnorna har erfarit. För män kan det till och med vara positivt att inte ha formell utbildning eftersom det stärker bilden av entreprenören som börjar med ingenting och ändå lyckas.

Om kvinnor har lärt sig att tona ner sig själva och sina prestationer för att inte framstå som karriärister, för akademiska, för dryga eller för burdusa, medan männen jämför sig med Kamprad och använder det som drivkraft för att sätta nya mål – vad händer? I själva verket handlar det om att både män och kvinnor agerar utifrån tänkta föreställningar kopplade till kön där kvinnorna i betydligt högre grad ifrågasätts när de arbetar mot framgång, medan männens väg mot framgång accepteras, beundras och synliggörs av både kvinnor och män.

## Genuskontrakt och regional utveckling i Dalarna – om sega strukturer och ungdomars kapacitet att bryta dem

Susanne Stenbacka, Ann Grubbström, Gunnel Forsberg, Winnet Dalarna.

*Analys av lokala genuskontrakt i Dalarna* är uppdraget för föreliggande rapport. Det är en utmaning. Dels förutsätter uppdraget att man kan identifiera specifika genuskontrakt i regionen, dels krävs det att dessa låter sig analyseras.

*”Det är när några börjar handla på ett nytt sätt som genuskontrakten kommer att ändras och därmed omförhandlas – eller kommer att avbrytas.”*

Fokus ligger på tre arenor där mäns och kvinnors handlingar och handlingsmönster tillsammans bygger upp ortens eller områdets genusrelationer och som därmed är centrala i de processer som kan benämnas genuskontrakt.

Dessa tre arenor är utbildning, arbetsmarknad och familj/vardagsliv. Vi anser att dessa områden hjälper till att generera och belysa centrala frågor som avser lokal utveckling och jämställd tillväxt, vilket också identifierats i tidigare rapporter. I rapporten *Jämställdhet i södra och mellersta Dalarna – En kartläggning av lokala genuskontrakt* (Frank & Lundberg 2013) konstateras avslutningsvis att ”Områdena arbetsmarknad och utbildning verkar vara de påtagligt mest traditionella och därmed de områden som kräver störst jämställdhetsinsatser.”

Ungdomar utgör en strategisk del av befolkningen när det gäller framtida potentialer. Hur de tänker om sina framtida liv och yrkesval får konsekvenser för hur samhället i övrigt kan planera. Tänker de stanna kvar och utbilda sig på det sätt som passar den lokala arbetsmarknaden? Eller utbildar de sig huvudsakligen för att kunna lämna regionen? Hur uppfattar ungdomarna över huvud taget att arbetsmarknaden ser ut? Är den attraktiv? Tror den unga mannen och kvinnan att arbetsmarknaden har något att erbjuda dem eller ser de snarare den lokala arbetsmarknaden som ett hinder för sina framtidsplaner? I dessa beslut spelar det lokala genuskontraktet en inte oväsentlig roll. En källa för information kring dessa frågor har varit fokusgruppsintervjuer med ungdomar i fyra kommuner.

När vi pratar om genuskontrakt är det viktigt att betona att det handlar om processer. Detta processuella perspektiv innebär både att kontrakten består av dagliga handlingar och att de byggs upp genom traderade handlingsmönster hos grupper av människor. Det system som utvecklas kan bara fortgå så länge de praktiseras. Det är när några börjar handla på ett nytt sätt som genuskontrakten kommer att ändras och därmed omförhandlas – eller kommer att avbrytas.

*Några slutsatser:*

- Fler och fler unga män och kvinnor bryter mot traditionella gränser och statuerar exempel som får andra att följa efter, men unga män som väljer otraditionellt uppmuntras inte lika mycket som kvinnor. Ansvaret för förändring bör inte lämnas över till nästa generation utan alla aktörer bör se till sin möjlighet att bidra till utvecklingen mot ett mer jämställt samhälle.
- Att locka ungdomar att flytta tillbaka är vanligtvis ett prioriterat område. Att värna om dem som stannar kvar och i förlängningen ge en mer positiv bild av dem som väljer att bo kvar bör också lyftas fram.
- I den unga generationen vill både män och kvinnor vara föräldralediga och ge omsorg åt sina åldrande föräldrar. Det är viktigt att arbeta för att dessa uttalanden ska kunna omsättas i handling.
- Unga kvinnor utmanar rådande normer om hur de förväntas bete sig på olika områden. Det kan handla om att utmana den kvinnliga majoritetens agerande och satsa på arbeten inom manliga verksamhetsområden. En annan form av utmaning är att ta större plats och vara drivande till exempel i politiska sammanhang.
- Att påverka och förändra invanda handlingsmönster kräver tid och träning – men också reflektion och insikt om konsekvenserna av dem. Såväl nyckelaktörer som ungdomar eller andra i befolkningen kan arbeta med att dekonstruera konstruktionerna. I skolan, i fritidsverksamheter och i arbetslivet kan mönstren plockas isär och sättas ihop på nya sätt.



## **Strategier och brandväggar i karriärsavancemang. Dimensioner av kvinnors chefskarriärer i Norrbotten**

*Luleå Tekniska universitet och Priorum.*

Priorum är ett regionalt resurscentrum för ett gränsöverskridande samarbete som stärker och förbättrar kvinnors kompetens och konkurrenskraft. Centret ska samla erfarenhet och kompetens från regionens kvinnor samt agera som en legitim resurs i det regionala tillväxtarbetet.

Hur ser strukturer ut kring kvinnors möjligheter att göra chefskarriär i Norrbotten?

Rapporten avser att adressera detta och därigenom öka förståelsen för strukturer kring kvinnors chefskarriärer i Norrbotten. Syftet är att:

- Sammanställa publicerad statistik för identifiering av fördelningsmönster relaterat till kön och ledningsposition i Norrbottens län och Sverige som helhet.
- Utforska hur karriärstrukturer och karriärvägar för kvinnor i chefsposition kan ta sig uttryck i Norrbotten.

Rapporten baseras på innehållsanalyser av intervjuer med tio kvinnor i chefsställning och deras karriärpositioner. Av resultaten framgår att en stark kompetensprofil med djup specialistkompetens och bred generalistkompetens samt en mångfacetterad och mångdimensionerad nätverksportfölj har stor betydelse för karriärsavancemang. Därtill framgår att interna drivkrafter för chefskap såsom den egna motivationen och ambitionen att prestera, uppnå effektivitet samt bidra till organisationens verksamhet och utveckling har stor betydelse för karriärsavancemang.

Rapporten visar också på olika typer av strukturella hinder som påverkar chefernas möjlighet att fullt ut bidra till organisationens verksamhetsutveckling, lönsamhet och tillväxt. Den sammanställda statistiken i rapporten speglar det faktum att kvinnor generellt är underrepresenterade i chefspositioner i Norrbotten såväl som i Sverige.

Kvinnor och män förefaller mer lika än olika varandra i personlighet, ledarskapsstil, motivation, utbildningsbakgrund och förmåga. Trots detta framstår det som att möjligheten till chefskarriär och avancemang skiljer sig åt mellan kvinnor och män. För att möjliggöra utveckling och tillvarata den fulla tillväxtpotentialen i samhället behöver strukturer ses över och möjligheter ges att tillvarata den fulla potentialen hos såväl kvinnor som män.

## **Fakta i korthet nr 4, 2012.** **Hur Värmland blir vinnare inom jämfästlld tillväxt – en nulägesanalys**

*Region Värmland.*

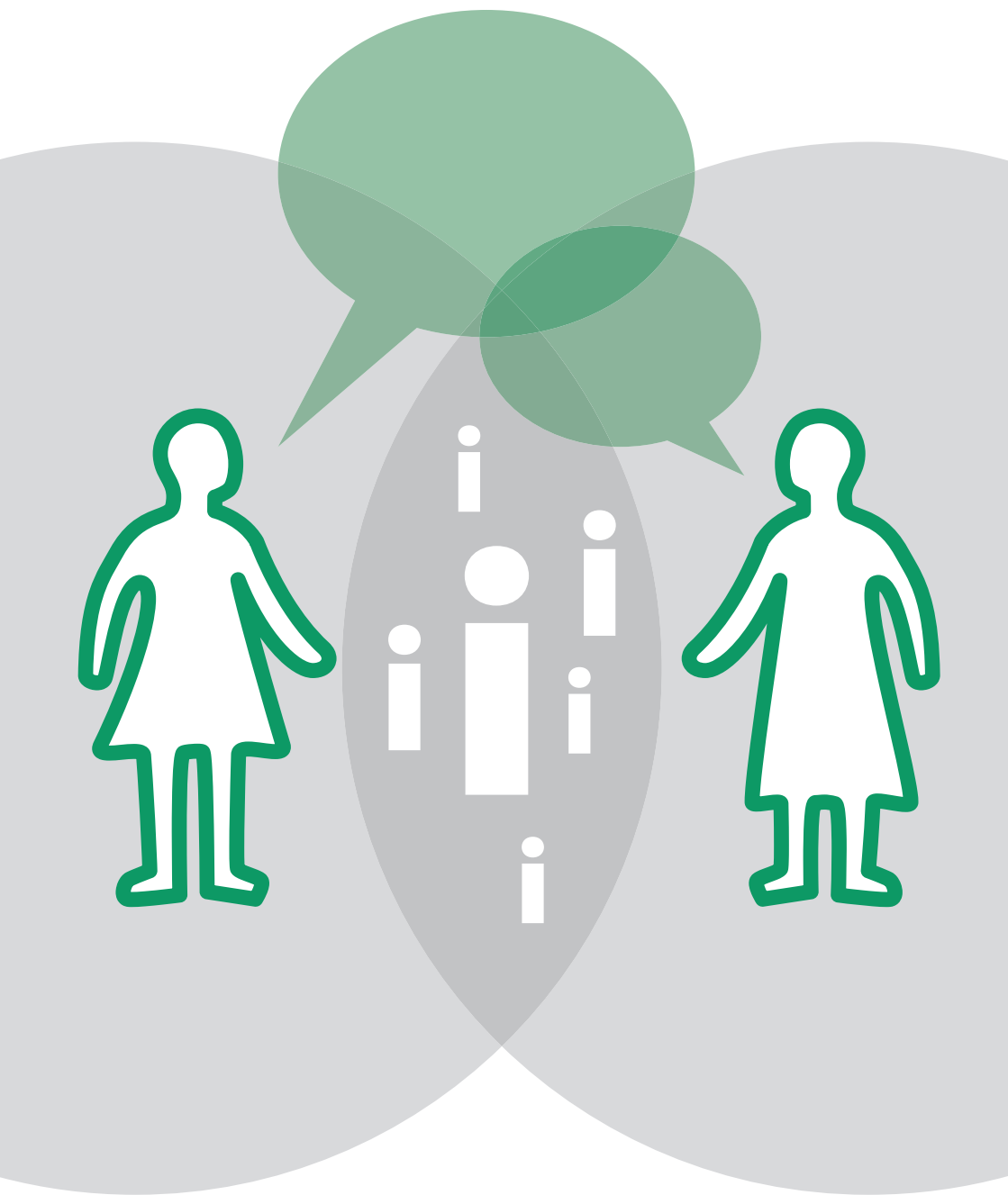
*Resurscentra för jämfästlld tillväxt i Värmland*

Jämfästlldhet är viktigt för Värmlands framtid. Det är en fråga om att ta tillvara allas resurser, möta företagens behov av rätt kompetens, hantera utmaningen med att befolkningen minskar, skapa ökad potential för innovationer och öka regionens attraktivitet.

Region Värmland vill med denna skrift bidra till att bygga kunskap om jämfästlld tillväxt och skapa en djupare förståelse för nuläget inom jämfästlldhetsområdet i Värmland.

Dokumentet ska vara ett kunskapsunderlag i arbetet med jämfästlldhetsintegrering av den kommande regionala utvecklingsstrategin (Värmlandsstrategin) samt i arbetet med regeringsuppdraget att ta fram en handlingsplan för jämfästlld regional tillväxt.

Tillväxten i Värmland är i dag inte jämfästlld. Kvinnor och män ges inte samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet eller att få tillgång till tillväxtresurser. Det finns dock sakområden och platser i Värmland där jämfästlldheten har nått längre än på andra håll. Till exempel är andelen kvinnor i den totala företagarpopulationen högre i Årjäng än i riket som genomsnitt. Det är också fler kommuner i Värmland som i dag har en jämn könsfördelning i kommunstyrelse eller kommunfullmäktige.





# Tillgänglighet

## Winnet Sveriges digitala agenda 2013–2015

*Winnet Sverige* delar det nationella it-politiska målet att Sverige ska vara bäst i världen på att använda digitaliseringsmöjligheter. Strategidokumentet är dels ett underlag till regeringen som beskriver vad Winnet avser att bidra med för att nå målet, dels ett underlag för organisationens strategiska insatser för jämställd it 2013–2015.

Winnet ska komplettera andra aktörers åtaganden i den digitala agendan och identifiera behov i linje med målet: *Att via samordning och stöd till kvinnors lokala och regionala resurscentra verka för att kvinnor tar sin del av samhällets resurser i anspråk, att kvinnors kompetens tas tillvara i samhället samt att kvinnor och mäns insatser värderas lika.*

Under 2013–2015 fokuserade Winnet på två strategiska områden i den digitala agendan: It:s roll för samhällsutvecklingen (forskning och innovation samt jämställdhet) samt lätt och säkert att använda (digitalt innanförskap och digital kompetens.) I strategidokumentet presenteras hur Winnet kan bidra inom dessa två områden och hur deras digitala agenda ser ut.

Winnet Sveriges agenda fokuserar på att etablera en samverkansplattform för jämställd it, främja digitalt innanförskap, motverka stereotypa föreställningar och använda utvecklingskapitalet i de europeiska strukturfonderna.

Strategidokumentet ger en inblick i vad Winnet Sverige tror behöver förändras för att nå det högt ställda målet i den nationella agendan att jämställdheten inom it-området ska öka kraftigt till år 2020. Vikten av att arbeta utifrån beprövad praktik och evidens inom forskningen på lång och kort sikt lyfts fram.

*Detta behöver förändras:*

- Öka kunskapen inom fältet genus, jämställdhet och it
- Utmana normer, föreställningar och begrepp inom it
- Synliggöra kvinnors innan- och utanförskap i den digitala utvecklingen
- Skapa en nationell plattform för jämställd it.

*Winnet Sverige kommer att bidra till genomförandet av den digitala agendans område ”it i människans tjänst” genom att:*

- Via Winnet Center of Excellence och i samverkan med vårt forskarnätverk söka medel för att sammanställa svensk forskning inom fältet genus-it-vård och omsorg i en kunskapsöversikt samt sprida kunskap till våra medlemmar och externa aktörer.
- Uppmuntra våra medlemmar att söka samverkan med forskarsamhället i syfte att öka kunskapen om it-användning i branscher där många kvinnor är verksamma som anställda och företagare samt öka kunskapen om hur kvinnor är involverade i utvecklingen av digitala tjänster.



Tillväxtverket arbetar för att  
stärka företagens konkurrenskraft.

*”Begreppet innovationssystem är så starkt kopplat till mäns aktiviteter, att det utgör ett stort hinder och problem för kvinnor som är innovatörer och entreprenörer.*

Anders W Johansson, professor i ekonomi  
vid Linnéuniversitetet

*”Inkubatorerna behöver bli bättre på att förstå de branscher i vilka kvinnor startar företag och koppla utbildningar till andra områden såsom humaniora och vårdvetenskap.”*

Marita Blomkvist, ekonomisk doktor  
vid högskolan i Halmstad

*”Utrikes födda kvinnor möts av förutfattade meningar, inte minst från myndigheter, om vad de vill och kan göra; exempelvis att de på grund av ansvar för familj och barn inte vill eller kan arbeta.”*

*”Begreppet femokrater myntades av forskningen på 1980-talet och sedan dess har en form av statsfeminism utvecklats.”*

*”Det är när några börjar handla på ett nytt sätt som genuskontrakten kommer att ändras och därmed omförhandlas – eller kommer att avbrytas.”*