

Jämställdhet och mångfald är drivkrafter för hållbar tillväxt. Denna bok sammanfattar erfarenheterna av två års utvecklingsarbete i Sörmland. Genom plattformen Genväg Sörmland, har aktörer, projekt och kunskaper mötts med den förenande utgångspunkten att tillväxt i en region sker i samspelet mellan individer, organisationer och strukturer.

Boken Människor – Mod – Marknad visar exempel på hur jämställdhet och mångfald kan integreras i den regionala utvecklingen. Ta del av konkreta exempel från företag och offentliga organisationer på hur jämställdhet och mångfald ger lönsamhet och verksamhetsutveckling.

MÄNNISKOR MOD MARKNAD

Människor MOD Marknad

TILLVÄXT MED JÄMSTÄLLDHET & MÅNGFALD SOM DRIVKRAFT

GenvägSörmland

www.genvag.nu



Växtkraft Mål 3
Svenska ESF-Rådet



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Länsstyrelsen i Södermanlands län
Stora torget 13, 611 86 Nyköping
Tel 0155-26 40 00, Fax 0155-26 71 25
www.d.lst.se



LÄNSSTYRELSEN
Södermanlands län

GenvägSörmland

Tryckt i Stockholm 2007
Copyright: Länsstyrelsen
i Södermanlands län
Produktion: Tcb Stockholm
Copy: Mia Hellström
Redaktörer: Berolin Deniz,
Eva Helén och Afamia Maraha
Illustratör: Susanne Engman/Woo Agentur
Bildbyråer: Getty Images & Norrlandia
ISBN: 978-91-88044-17-4
Tryckeri: Wassberg + Skotte Tryckeri AB
Papper: Magno Satin 150 g

Boken finns att ladda ner i pdf-format
på www.d.lst.se
Välj publikationer i vänstermenyn
eller beställ den gratis från:
Länsstyrelsen i Södermanlands län
Stora torget 13
611 86 Nyköping
Tfn: 0155-26 40 00
e-post: lanstyrelsen@d.lst.se



Mångfald

Kreativitet

Drivkraft

Framtid

Med Genväg Sörmland mot framtiden

Människor Mod Marknad

Jämställdhet, mångfald & tillväxt

Frigör kraft

Ung kraft

Drivkraft

Växtkraft

Samlad kraft

6–19

Livsresan

Barndom

Ungdom

Studier och livsdrömmar

Första jobbet

Medborgarservice

Söka jobb

Mitt i karriären

Starta eget

Plats i styrelsen

På äldre dar

20–83

Summan av kardemumman

Insikter

Tips

Fotnoter

84–95

Med Genväg Sörmland mot framtiden

Människor, mod och marknad bär oss rakt in i framtiden. Genom att fånga nuet tar vi genvägen dit. Möjligheterna är oändligt många, det gäller bara att upptäcka och ta tillvara dem.

Det finns lönsamhet och framgång att hämta i jämställdhet och mångfald. Genväg Sörmland är en utvecklings- och kunskapsplattform som initierats och drivs av Länsstyrelsen i Södermanlands län. Plattformens utgångspunkt är att tillväxt, jämställdhet och mångfald är beroende av varandra på individ-, organisations- och strukturnivå. I denna bok visas hur plattformen verkat för att integrera jämställdhet och mångfald som drivkrafter i länets tillväxtarbete.

Privat och offentlig sektor har allt att vinna på att våga. Kvinnor och män med svensk eller utländsk bakgrund ger en mångfald av kompetenser, kunskaper och framtidsdrömmar. Samhällets utmaning består i att ta tillvara denna mångfald och bemöta invånarna utifrån deras individuella behov och förutsättningar. Mångfald skapar kreativitet, något som bidrar till regionens och samhällets utveckling och välmående. De som har modet att låta människor växa och utveckla sina talanger blir vinnare och med dem vinner hela regionen.

För tionde året i rad visar befolkningsstatistik att Södermanland är ett attraktivt inflyttningslän som växer. Samtidigt visar en värderingsstudie¹ att de unga som har högst ambitioner för studier och arbetsliv, nämligen unga kvinnor och unga med utländsk bakgrund, tenderar att vilja lämna länet. I en tid av rörlighet och konkurrens om talanger och kompetens bör den som vill vara konkurrenskraftig ställa sig frågorna; Hur attraherar vi kompetens? Hur tar en region tillvara den innovativa kraft som finns hos de unga?

Länsstyrelsen – vars uppgift är att vara statens företrädare på regional nivå – har som ett av sina mål att i samverkan med strategiska aktörer arbeta för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i länet. Genväg Sörmland är en två-årig satsning med utgångspunkt att jämställdhet och mångfald är drivkrafter för tillväxt och regional utveckling i Södermanland. Plattformen finansieras av Länsstyrelsen i Södermanlands län och Europeiska Socialfonden (ESF), Växtkraft Mål 3.

Det regionala utvecklingsarbetet bör betraktas i ett större sammanhang, snarare än i enskilda insatser. De samhälls-ekonomiska vinsterna uppstår inte av en slump, utan snarare i processer som genomförs i nätverk med andra aktörer. Plattformen har drivit på i arbetet att låta jämställdhet och mångfald utgöra drivkrafter för utveckling

i Södermanland. Många steg har tagits för att utnyttja länets utvecklingspotential och ekonomiska dynamik, men en hel del arbete återstår. Modiga människor i företag och myndigheter har satt igång processer som inte bara genererat fler kunder och ökad omsättning utan också verksamhetsutveckling och förbättrad medborgarservice. Plattformen har arbetat gentemot både näringsliv och offentlig sektor för ett långsiktigt förändringsarbete och verklig regional utveckling.

De som arbetat i Genväg Sörmland – och står för framtagningen av denna bok – är Eva Helén, projektansvarig, Afamia Maraha, projektledare, Berolin Deniz, projektledare och Solveig Viking, administratör. Förutom dessa har även Peter Eklund, planeringsdirektör och initiativtagare, Sofia Karlsson, projektledare, Lars-Eric Antonsson, jämställdhetssakkunnig², Jonas Örtquist, controller och bortgångne Per Ringsell, projektledare varit del av Genväg Sörmlands samlade arbete.

Då projektet avslutas 2007-10-31 och projektledarna lämnar Länsstyrelsen hänvisas frågor om bokens eller plattformens innehåll till Peter Eklund, planeringsdirektör, Agneta Wikblom, stabs- och utvecklingschef eller Jennie Granat Thorslund, jämställdhetssakkunnig.

Boken som du nu håller i din hand är projektledarnas beskrivning av två års utvecklingsarbete med Genväg Sörmland. Se www.genvag.nu för mer inspiration, kunskap och dokumentation.

Läs och låt Dig inspireras!

Nyköping, september 2007



Bo Könberg
Landshövding i Södermanlands län

The background of the entire image is a light yellow color, overlaid with a pattern of stylized, darker yellow flowers and vines. The flowers have multiple rounded petals, and the vines are thin and curvy, creating a decorative, organic feel.

Människor

MOD

Marknad



Jämställdhet, mångfald & tillväxt

Jämställdhet och mångfald ger hållbar tillväxt. Denna insikt måste spridas och förankras hos alla de människor som i sin vardag och i sitt arbete påverkar samhällsutvecklingen. Det handlar om Människor, Mod och Marknad. Det är människor som skapar möjligheterna. Med mod och med de rätta verktygen kan människor säkra att mångfaldens dynamik tas tillvara och kommer samhället till gagn. Marknaden expanderar konstant, vilket resulterar i ett större utbud av mångfacetterade produkter och tjänster. Kraven på förnyelse ökar och konkurrensen hårdnar.

Denna bok illustrerar hur en regions utveckling hänger samman med i första hand jämställdhet men även med mångfald i vidare bemärkelse. Länsstyrelsen i Söder-

manlands län har strategiskt arbetat med detta perspektiv genom utvecklings- och kunskapsplattformen Genväg Sörmland. Plattformens funktion är att initiera, stötta och sammanföra olika projekt och aktörer i länet med intresse att arbeta för tillväxt med jämställdhet som drivkraft. Dess utgångspunkt är att jämställdhet och regional utveckling är ömsesidigt beroende av varandra. Länsstyrelsen har i många år arbetat med tillväxtfrågor och sedan tio år med kvinnors företagande. Därför var det en naturlig fortsättning, att med plattformen Sthlm Jämt³ som förebild, starta Genväg Sörmland. Det är en tvåårig satsning som finansierats av Länsstyrelsen i Södermanlands län och Europeiska Socialfonden (ESF), växtkraft Mål 3.

Frigör kraft

Världen är i ständig förändring och arbetsmarknadens förutsättningar ändras därefter. Vi går mot en expanderande tjänstesektor och nya branscher växer fram. Samtidigt som detta erbjuder allt fler möjligheter för individer, företag och samhälle vittnar framtiden om en kommande arbetskraftsbrist. Kompetens och talang kan komma att bli en bristvara, vilket ökar vikten av att se potentialen i hela arbetskraftsutbudet av kvinnor och män med olika erfarenheter och bakgrund. Arbetsmarknaden i Sverige är starkt könsuppdelad och det gäller även Sörmland. Av förvärvsarbetande kvinnor och män i Sverige arbetar 16 respektive 14 procent i ett

jämställt yrke, det vill säga ett yrke där båda könen finns representerade till 40–60 procent. Endast fem yrken är jämställda. Dessa är försäljare inom fackhandel, revisorer, kockar och kokerskor, journalister och lärare.⁴ I Sörmland arbetar var fjärde förvärvsarbetande kvinna inom vård och omsorg – bland männen är motsvarande siffra tre procent. Männen i Sörmland har en något större spridning av yrken, men till stor del är de verkssamma inom tillverkningssektorn, bygg och teknik.⁵ Könsegregeringen medför en orörlig arbetsmarknad som hämmar tillväxt. Det gagnar inte någon – varken individ eller samhälle.

Ung kraft

Den könsegregerade arbetsmarknaden uppstår inte av sig själv. Redan i förskola och skola finns strukturer och värderingar som gör att flickor och pojkar bemöts olika.⁶ Det resulterar i att individers val påverkas av externa krav och förväntningar istället för av deras individuella förutsättningar och intressen. Genväg Sörmlands enkät till gymnasieungdomar visar att de flesta önskar arbeta på en blandad arbetsplats, men att de ändå gör traditionella val till gymnasiet. Bland flickorna uppger 26 procent att de skulle avstå från sitt förstahandsval om det bara var pojkar på programmet. Motsvarande siffra bland pojkarna är cirka tio procent.⁷

Utbildning är en av de viktigaste komponenterna för ett blomstrande samhälle. I Sverige är övergången till högre studier hög – 46 procent går vidare till högskola innan 25 års ålder, men Sörmland ligger under rikssnittet med 37 procent.⁸ Genomgående i hela landet finns det fler kvinnor vid högskolor och universitet. På grundutbildningsnivå utgör kvinnor 60 procent av de studerande och gällande uttagna examina svarar kvinnorna för 65 procent.⁹





Övergång till högre studier innan 25 års ålder¹⁰

Sörmland totalt	37 procent
Andel av flickorna	43 procent
Andel av pojkarna	32 procent

Riket totalt	46 procent
Andel av flickorna	52 procent
Andel av pojkarna	40 procent

<i>Helårsstudier riket</i>	
Andel kvinnor	60 procent
Andel män	40 procent

<i>Uttagna examina riket</i>	
Andel kvinnor	65 procent
Andel män	35 procent

En värderingsstudie¹¹ visar att de sörmländska unga kvinnorna önskar utbilda sig i högre grad och att de är mer benägna att flytta från länet än de unga männen. Dessutom framgår att ungdomar med utländsk bakgrund¹² har högre ambitioner vad gäller utbildning och karriär än ungdomar med svensk bakgrund. Ungdomar med utländsk bakgrund är beredda att satsa mer för att nå sina mål.

Blomstrande mångfald – där den unga kraften som är framtidens utvecklare och förnyare tas tillvara på allra bästa sätt – uppstår inte av sig själv. Med strategiska insatser kan samhällsutvecklingen påverkas i positiv riktning. Ungdomarna ska uppmuntras att välja efter sina

personliga intressen och förutsättningar och ägna sig åt det de är mest lämpade för. Hur kan ett län bemöta de ungas behov och önskemål? Sörmland har länge dominerats av traditionella näringar inom tillverkning och jordbruk. För att lyckas attrahera de innovativa ungdomarna behövs ett nytänkande i regionen.

Sörmland är ett av fem län i riket som har fler som flyttar in än ut från länet, men i åldersgruppen 18–25 år är befolkningstillväxten negativ¹³. Att de unga lämnar regionen för större städer, ofta för högre studier eller arbete, är inte konstigt. Sörmlands utmaning ligger i att "locka tillbaka" dessa.



Drivkraft

Människor varken är eller har varit en homogen grupp – deras intressen, förutsättningar och behov är olika och det krävs därmed en mångfald i sätten att bemöta dem. Kvinnor och män får olika bemötande – inte utifrån sina individuella förutsättningar och behov utan på grund av deras kön. Ofta bemöts kvinnor och män enligt könsstereotypa mönster istället för utifrån de individer som de är. Att medborgarna inte får adekvat service är ineffektivt och slöseri med resurser. Jämställdhet och mångfald är därför drivkrafter för en positiv samhällsutveckling och tillväxt.

I en organisation som bemöter individer utifrån deras individuella förutsättningar och behov uppstår effektivare resursfördelning. I en enkät¹⁴ till länets nio kommunchefer uppgav majoriteten att de anser att det finns ett

starkt samband mellan tillväxt och jämställdhet. De angav jämställdhet som en viktig faktor för utveckling och kvalitetsförbättring av den kommunala verksamheten.

Företag som aktivt arbetar med jämställdhet och mångfald kan räkna med en ökad förnyelseförmåga, bättre image och förmåga att attrahera nya medarbetare. En näringslivsenkät¹⁵ visar att bland VD:ar för större företag i Sörmland anser majoriteten att jämställdhet och mångfald är strategiska frågor för företaget och att verksamheten har mycket att vinna på ökad jämställdhet respektive mångfald. I enkäten understryker de faktorer som dynamik, nöjda medarbetare, effektivitet, avspeglning av marknaden samt att vara en attraktiv arbetsgivare. Samtliga faktorer bottnar i att de medför lönsamhet.¹⁶





Växtkraft

Entreprenörskap är en motor i den svenska samhällsutvecklingen. Sverige är beroende av att nya företag startas och att de befintliga växer. I en undersökning genomförd 2004 av Svenskt Näringsliv toppar sörmåländska 18-åringar listan vad gäller att föredra eget företagande framför anställning. Idag ägs 22–25 procent¹⁷ av företagen i Sverige av kvinnor. Under 2006 startades 35 procent av nyföretagen av kvinnor.¹⁸ Kvinnors företagande är en nyckel till tillväxt – här finns massor av utvecklingskraft att hämta. Tillväxtambitionerna är lika stora hos kvinnor som hos män. De anger i ungefär

lika stor utsträckning att de vill låta sina företag växa om möjlighet finns (65 respektive 63 procent).¹⁹ Dock ökar kvinnors företagande alldeles för långsamt i förhållande till den potential som finns. Med dagens takt kommer det att dröja 80 år innan kvinnor och män är företagare i lika stor utsträckning.²⁰ För att fler kvinnor ska ta steget att bli entreprenörer måste deras intressen och behov uppmärksammas. Vidare måste entreprenörer som är kvinnor synliggöras så att deras företagsidéer och verksamheter värderas efter sin rätta potential och tas tillvara som den tillväxtkraft de är.

Samlad kraft

Allt har ett samband – samhällets tillväxt och välmående hänger ihop med såväl enskilda individers som företags utveckling och kreativitet. Den enorma potential som finns i mångfaldens myller innehåller utvecklings- och förnyelsekraft – guldgruv alldeles för värdefulla för att låtas gå till spillo på grund av slentrianmässiga beteenden och traditionella tillvägagångssätt. Med jämställdhet och mångfald som drivkraft för den regionala utvecklingen blir Sörmland en attraktiv region som människor vill bo och arbeta i och som företag vill verka och investera i.

Människor, mod och marknad har utgjort grundstenarna i Genväg Sörmlands arbete. I plattformen möts en rad olika aktörer, projekt och organisationer. Genom utbildning och opinionsbildning har förståelsen för och kunskapen

om tillväxt med jämställdhet och mångfald som drivkraft ökat. Processen har genomförts i gränsöverskridande anda i samarbete med såväl näringslivet som offentlig sektor.

De gemensamma nämnarna för samtliga insatser är lönsamhet och framåtanda. Nya projekt har också initierats genom ett aktivt samarbete med Svenska ESF-rådet i länet. I boken visas hur de olika projekten som möts i plattformen hänger ihop och belyser vilka effekter de har för såväl enskilda individer som företag, myndigheter och samhället i stort. Plattformens utvecklingsarbete åskådliggörs i en resa över livets skeden, från förskola, skola och högre studier, via yrkesliv och eget företagande till äldreomsorg.

Projekt som drivits inom ramen för eller samarbetat med Genväg Sörmland/Länsstyrelsen i Södermanlands län:

- Framåt företag
- Genus i förskolan
- Jämställda Kommuner
- Jämställd tillväxt och strukturer
- Jämställd äldre- och handikappomsorg
- Lika Villkor
- SKA Support-Koordination-Attityd
- Styrelseakademien för kvinnor
- Sörmlandsstafetten
- Verka Jämställt
- Vinnande koncept

Svenska ESF-Rådet

De flesta projekten som Genväg Sörmland samverkat med är delfinansierade av Svenska ESF-Rådet, rådet för Europeiska Socialfonden i Sverige, som är en svensk myndighet

under Arbetsmarknadsdepartementet. ESF-Rådet är förvaltande och utbetalande myndighet för Socialfonden 2007–2013 samt för Integrationsfonden. ESF-Rådet är även förvaltningsmyndighet för fullföljandet av Europeiska Socialfondens program Våxtkraft Mål 3 och Equal.

Våxtkraft Mål 3 syftar till att stärka individens ställning i arbetslivet. Programmet har gett stöd till projekt som utvecklar människors kompetens, vilket kan skapa förutsättningar för konkurrenskraftiga och lönsamma företag. Målet för programmet har varit ökad sysselsättning, konkurrenskraft och ekonomisk tillväxt.

–Vi ser att en plattform som Genväg Sörmland, där erfarenheter och processer kan utvecklas är en lyckad modell. Det är ett framgångsrikt arbetssätt som vi kommer att fortsätta att arbeta med även under nästa programperiod, säger AnnKatrin Malmnäs, regional enhetschef Svenska ESF-Rådet.

Plattformen Genväg Sörmland knyter samman faktorer och aktörer, som påverkar den regionala utvecklingen.



LIVS *resan*

Följ med på Amina och Emils livsresa med hållplatser vid livets vägsnär och se hur Genväg Sörmlands utvecklingsarbete på en mängd olika arenor hänger samman i en enda kedja av möjligheter och konsekvenser.

Barndom

LIVSresan

På en förskolegård någonstans i Sverige... Pojkarna gungar till höger i de runda bildäcken med kedjor, flickorna till vänster på plankorna som fästs med rep. Amina tar ett fast tag kring sin gungas rep och tar i för allt vad hon är värd. Efter ett tag känns det nästan som om tårna når ända upp till himlen. Det är en hisnande känsla som skapar ett skönt sug i magen. Kanske ska hon åka till rymden som den där Christer Fågelsång, eller vad han heter.

På eftermiddagen sitter barnen i en ring på golvet och visar sina teckningar för varandra.

- Titta Patrik har ritat en häst, han vill nog bli en tuff cowboy. Emil har ritat en rymdraket och Amina en blomvas. Ska du fylla den med blommor sen? frågar pedagogen.*

- Det här är också en rymdraket faktiskt, säger Amina som inte kan förstå missförståndet. Hon har ju till och med ritat planeter med ringar runt omkring.*
- Jaha, så då kanske du kan följa med Emil ut i rymden när han blir astronaut, fortsätter pedagogen.*
- Jag är huuuungrig, ropar Patrik som känner sig lite ledsen och inte tycker att det är roligt att prata om teckningarna längre. Han vill inte bli någon cowboy utan jobba i ett stall på landet, precis som sin storasyster. Patrik brukar följa med dit ibland och hjälpa till, men att rida har han aldrig vågat.*
- Då ska vi se till att cowboyn, astronauten, rymdflickan och alla ni andra får lite mellanmål i magen.*

Kreativa barn

Barnen är länken till framtiden. Det är individerna som med hjälp av sina förmågor och talanger ska forma framtidens samhälle. Därför måste barnen få möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar – oberoende av kön. Genus i förskolan är ett projekt med syfte att stärka genuskunskapen hos förskolans personal. Undersökningar visar att pojkar och flickor i förskolan ofta bemöts av pedagoger utifrån traditionella värderingar om kön.²¹ Flickor fostras till flickor och pojkar till pojkar, vilket inte bara är av betydelse för barnen här och nu, utan också för de val de gör senare i livet.

Genväg Sörmland har initierat projektet Genus i förskolan och de kommuner som medverkat är: Katrineholm, Eskilstuna, Strängnäs, Nyköping, Oxelösund och Gnesta.

Projektet har höjt medvetenheten om genus och jämställdhet hos deltagarna genom föreläsningar om aktuell forskning och om förskolepedagogik utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Genom projektet har konkreta verktyg för att se över förskolans verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv lärts ut. Verktygen består av observation, kartläggning och dokumentation. Personalen går igenom förskolans miljö för att se hur stereotypa föreställningar om kön kommer till uttryck. Detta ligger sedan till grund för nya arbetssätt i förskolan och i pedagogernas bemötande gentemot barnen. Varje förskola och arbetslag som har deltagit har med den nya kunskapen i ryggen formulerat en handlingsplan för fortsatt arbete med jämställdhet.





Barbie i byggrummet

På Ärla förskola i Eskilstuna kommun märkte personalen att pojkar och flickor lekte uppdelat var för sig – pojkarna höll till i byggrummet medan flickorna lekte i hemvrån. För att förändra och ge fler alternativ för barnens plats för lek flyttades klossar till hemvrån och hästar och Barbie till byggrummet.

Förskolan använde sig av dokumentation med digitalkamera för att se hur barnen lekte. Med hjälp av dokumentationen upptäckte de även olikheter i hur pedagogerna själva bemötte flickor respektive pojkar.

Bilder av verkligheten gör det tydligare att upptäcka och förändra rådande strukturer och tillvägagångssätt. Jämställdhet i förskolan utvecklar såväl pedagogik som omsorg och frigör barnens kreativitet. Den kreativiteten kommer samhället till gagn på lång sikt eftersom en individ som bemöts utifrån sina individuella förutsättningar utvecklar och får utlopp för sina talanger. Barnen får påverka sin egen framtid utan att begränsas av traditionella föreställningar om manligt och kvinnligt.

Ungdom

LIVSresan

Efter överläggningar med sin pappa och studie- och yrkesvägledaren, syven, ska Emil läsa det tekniska programmet för att kunna förverkliga sin dröm om att bli rymdfysiker. På kylskåpet hemma i villan sitter den där teckningen av rymdraketen som han ritade i förskolan fortfarande kvar. Han tycker det är lite löjligt, men morsan envisas med att ha den kvar som en "morot" brukar hon säga.

Det är andra gången Amina är hos syven. Hon har kommit på att hon skulle vilja gå det tekniska programmet eftersom det alltid har funnits en dröm om att arbeta med data i hennes bakhuvud.

– Jag ser att du har bra betyg i SO och NO också. Natur eller samhälle ger en bra grund att stå på i framtiden, säger syven.

Amina väljer till slut det naturvetenskapliga programmet. Hon tänker att det kanske inte blir så kul att gå det tekniska programmet där det nästan bara går killar.



Välja och vraka

Grundskolan är lika för alla, men när ungdomarna ska välja program till gymnasiet är skillnaderna mellan flickor och pojkar uppenbar – de väljer traditionellt och könsstereotyp. Och det är inte alltid de individuella intressena och förutsättningarna som styr. I en enkät²² till gymnasieungdomar i Sörmland uppges en av fyra flickor att de skulle avstå från sitt förstahandsval om det bara fanns pojkar på programmet. Motsvarande siffra för pojkarna är en av tio. Gymnasieskolan är också traditionellt könsuppdelad eftersom många program saknar ämneskombinationer, till exempel teknik och design, som attraherar både flickor och pojkar.

På frågan om vad som kommer att vara typiska yrken för kvinnor respektive män om 20 år svarar ungdomarna också traditionellt. Enligt ungdomarna kommer män att arbeta som ingenjörer eller med data, medan kvinnor är yrkesverksamma inom vård, kontor och utbildning. Samtidigt visar samma enkät att de flesta gymnasieungdomar vill arbeta på en blandad arbetsplats i framtiden – något som går hand i hand med Genväg Sörmlands näringslivsenkät 2007, där arbetsgivarna uppges att de eftersträvar att rekrytera så att det råder jämn könsfördelning på arbetsplatsen.

Nya dimensioner

På Nyköpings gymnasium, Tekniska gymnasiet finns det ett teknikprogram som lockar flickor. En ny inriktning med teknik, formgivning och design har gjort att andelen flickor är 25–30 procent, att jämföra med övriga inriktningar där andelen är cirka 10 procent. Tack vare den stora andelen flickor har även en kvalitativ förändring skett. Flera nya dimensioner har tillkommit – det finns till exempel numera en större öppenhet för att testa nya material, såsom plast och tyg och inte bara de traditionella som stål, betong och trä. Höstterminen 2007 är andelen flickor i årskurs ett högre än tidigare. Programrektor Arne Fjällborg, uttrycker sin glädje över att arbetet ger resultat:

– Rent konkret kan vi se att tjejer och killar tillsammans är ett vinnande koncept. Då vi nyligen hade en utbildningsmässan inom ramen för UF²³-företagen i Sörmland kom en mixad grupp på andra plats med ett CD-ställ i metall.

Även på Fordonsprogrammet på Duveholmsgymnasiet i Katrineholm tänker man i nya banor. En genomtänkt marknadsföring signalerar att det finns många flickor på programmet och att intresset ska styra – inte kön.

Resultatet? Läsåret 2006/2007 är andelen flickor 14 procent, att jämföra med det nationella genomsnittet 8 procent.

Gymnasieval

Förstahandsval gymnasiet 2003/2004 – Nationellt

Barn och Fritidsprogrammet

Andel flickor: 73 procent

Omvårdnadsprogrammet

Andel flickor: 87 procent

Fordonsprogrammet

Andel pojkar: 92 procent

Elprogrammet

Andel pojkar: 97 procent

I Sörmland är Media, Naturvetenskap och Samhällsvetenskap exempel på program där man i vissa kommuner har jämn könsfördelning, det vill säga minst 40 procent och max 60 procent av endera kön.²⁴



”Form som formar”
Karin Ehrnberger, Industridesigner

Foto: Karin Ehrnberger

Studier och livsdrömmar

LIVS *resan*

Tre år med naturvetenskap till ända. "Nu är livet mitt", tänker Amina. Hon bläddrar igenom den tionde högskolekatalogen i ordningen och förundras över alla utbildningar som finns i Sverige. "Ingenjörsutbildningen ger mig en spännande framtid", står det med stora bokstäver. Under texten finns en bild på tre koncentrerade killar som pluggar i vad som verkar vara en biblioteksmiljö.

$$\lambda = \frac{1}{\frac{1}{2}} = 1/0.5 = 2$$

$$A^H \cdot X_m = A^H \cdot (A \cdot 1 + W)$$

$$E(|A^H \cdot W_m|^2) = E(A^H \cdot W_m)$$

$$SNR = A^2 \cdot (1^H \cdot R^{-1} \cdot 1)$$

Jämställdhet som image

Mälardalens Högskola (MDH) profilerar sig som en högskola som tar jämställdhet på allvar. Där strävar man efter en jämnare könsfördelning på utbildningarna, vilket på sikt motverkar en könssegrergerad arbetsmarknad. Jämställdhet ska integreras i alla utbildningar och kurser för att säkerställa att framtidens studenter och arbetsgivare har jämställdhetsperspektivet med sig redan när de lämnar högskolan.

– Det sker en genomlysning av hela verksamheten. Jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla program och kurser. Ingen student ska kunna gå igenom högskolan utan att få perspektivet med sig, säger Gunnel Lundin utbildningsledare och jämlikhetssamordnare på Mälardalens Högskola.

Högskolan jobbar med sitt varumärke och allt material i samband med marknadsföring och information om Mälardalens Högskola ska granskas ur ett genusperspektiv innan det sprids såväl internt som externt.

– Vi har bestämt oss för att lägga ansvaret på de högsta cheferna. Det är de som måste driva processen. Vi har besökt varenda chef och haft diskussioner kring mål och åtgärder – 28 chefer har intervjuats i ungefär två timmar vardera och det är sammanlagt cirka 50 timmars chefstid. De flesta är positiva och bemöter frågorna med ett växande intresse. Det är strategiskt att jobba med cheferna, det är de som måste efterfråga resultat. Chefernas engagemang är den främsta framgångsfaktorn.

Förändringsagenter och mellanchefer måste få mandat att driva frågan – både top-down och bottom-up, säger Torbjörn Messing, jämställdhetssamordnare vid Mälardalens Högskola.

Att Mälardalens Högskola medverkat i projektet Verka Jämställt har resulterat i att man tagit fram en kraftfull handlingsplan.

– Jag har varit med länge och sett många planer och vår handlingsplan är väldigt konkret. Vi har indikatorer som gör att man kan gå tillbaka och räkna. Med konkreta siffror kan man som högsta chef ställa tydligare krav på underställda chefer, säger Ingegerd Palmér, rektor på Mälardalens Högskola.

Informationsdesign attraherar

På utbildningar inom informationsdesign på Mälardalens Högskola är könsfördelningen så gott som jämn.²⁵ Det är också en av få utbildningar som efterföljs av lika löne- och karriärutveckling för kvinnor och män. Designad information och kommunikation är ett exempel på en växande bransch som ger företag möjlighet att påverka och följa med den föränderliga och expanderande marknaden. En kompetensbas med utbildade kvinnor och män medför ett jämställt arbetskraftsutbud samt att företag inom detta område startas och drivs av både kvinnor och män.

Första jobbet

LIVSresan

Äntligen klar med studierna! Amina har funderat över sin framtid. Hon är lite sugen på forskarutbildningen, men kampen om platserna är stenhård. Dessutom är det nästan bara killar på den institution som är aktuell. Det känns inte så motiverande med tanke på hur det har sett ut under hennes utbildning. Till en början var de två tjejer men Åsa hoppade av. Amina är lite trött på jargongen hos sina studiekamrater, men också hos lärarna. Ibland kan hon ångra sitt val att bli byggteknisk ingenjör eftersom det ser ut som det gör.

Ända sedan Emil började plugga på Tekniska Högskolan har han varje sommar arbetat inom äldre vården. Han trivs där och ser fram emot att göra det den här sommaren också eftersom han alltid har tyckt om att arbeta med människor.

Hela eller halva planen?

”Vill du spela på hela eller halva planen?” När Arbetsförmedlingen bestämde sig för att ta sitt ansvar för att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden valde de att illustrera arbetsmarknaden med hjälp av en fotbollsplan. För det är precis vad det handlar om. Varför ska individen begränsas i sitt yrkesval när planen är så stor? Att bryta normer och strukturer på arbetsmarknaden öppnar upp dörrarna för flera samhällsvinster. När arbetsmarknaden breddas får medborgarna – kvinnor och män – nya möjligheter.

– Det handlar om kunskap hos platsförmedlaren. ”Vad har jag själv för värderingar?” Det är viktigt att rannsaka sig själv när man går in i ett samtal med en arbetsökande för att inte falla in i traditionella mönster, säger Marica Anderbrink-Toll som är platsförmedlare och samordningsansvarig för jämställdhetsintegreringen på Arbetsförmedlingen i Eskilstuna. Det sistnämnda uppdraget delar hon med Sofia von Wachenfeldt.

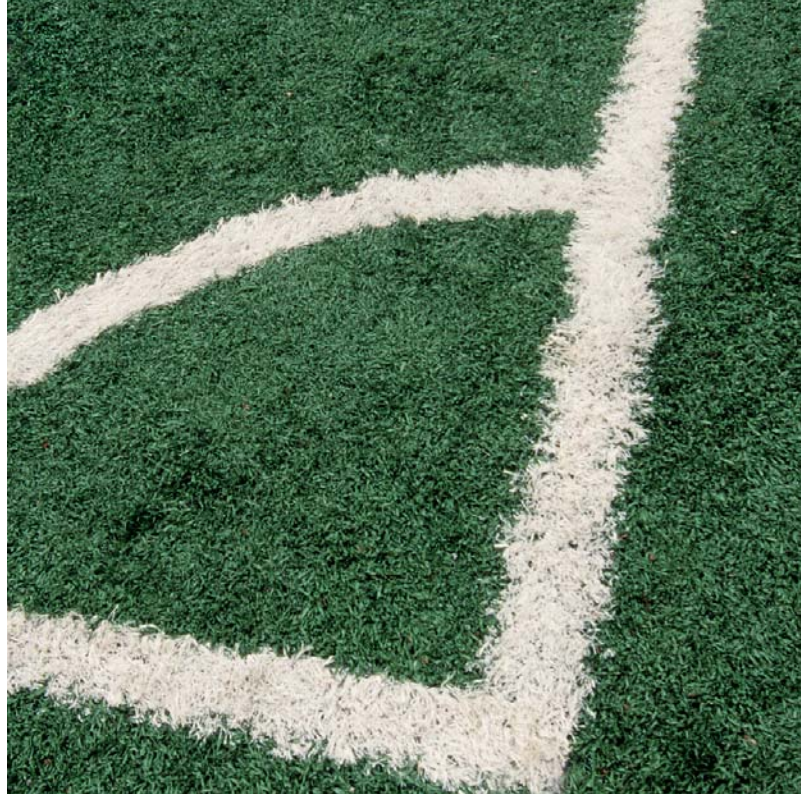
Traditionella mönster? Ja, det kan till exempel handla om att rekommendera vårdjobb till kvinnor eller fråga kvinnor som söker arbete om de har ordnad barnomsorg samtidigt som män inte får frågan. Med andra ord att upprätthålla och bidra till könsstereotypa yrkesval.

Kerstin Andersson, länsarbetsdirektör, menar att Arbetsförmedlingen inte kan ta på sig hela ansvaret för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

– Vi ser vårt arbete som ett bidrag i den riktningen. Att förändra arbetsmarknadsutbildningen som är väldigt traditionell idag är ett instrument för att påverka yrkesvalet. Killar går i regel verkstadsutbildningar medan tjejer går handel, service eller vård och omsorg. Det handlar om att få människor att våga göra otraditionella val, men också om att medvetet anpassa utbildningar så att de attraherar båda könen. Inom till exempel verkstadsområdet måste man ta hänsyn till att kvinnor och män ofta har olika bakgrundkunskaper. Därför är det en väldigt utmaning för pedagogiken också, säger Kerstin Andersson.

– Det handlar inte bara om att skapa en blandad och trevlig arbetsgrupp utan också om kvalitet och säkerhet. När vi bryter mönstren får företag en större rekryteringsbas för även de får ju tillgång till hela planen. Många kvinnor utbildar sig på högre teknisk nivå idag. På samma sätt kan vi komma tillrätta med deltidslöslosheten om fler män börjar arbeta inom vården, säger Marica Anderbrink-Toll.

Det har nämligen visat sig att inom branscher som domineras av män, där det förekommer arbetstoppar och dalar, hittar man lösningar så att män kan arbeta heltid ändå. I branscher som domineras av kvinnor, exempelvis detaljhandel och vårdsektorn, återfinns istället deltidstjänster som lösning.



Medborgarservice

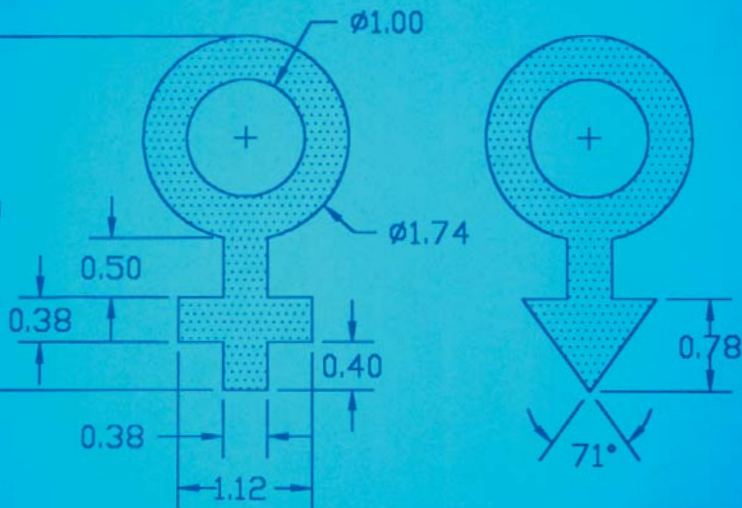
LIVSresan

Telefonen ringer hemma i villan hos Amina och John. Amina svarar och personen på andra sidan linjen frågar efter John.

– Det är om bygglovet och de vill prata med dig, säger hon med en rynka i pannan.

John tar luren – det här är inte riktigt hans område och han känner sig otrygg i situationen. Amina är den som engagerat sig mest i deras gemensamma projekt att bygga en altan. Idéerna är hennes och likaså är det hon som fyllt i bygglovsansökan som de bägge har skrivit under.

Efter ett tag får Amina rycka in och fylla i Johns kunskapsluckor genom att skriva ner stödord på en lapp. John vidareförmedlar hennes frågor och synpunkter till tjänstemannen i luren.



Likvärdig service

Kommuner och statliga myndigheter påverkar enskilda individers liv och vardag genom sin medborgarservice. I flera skeden i livet kommer människor i kontakt med offentliga institutioner, allt från förskola och skola till arbetsförmedling, försäkringskassa och äldreomsorg. Alla individer är olika och har rätt till ett likvärdigt bemötande. När en kommun eller myndighet bemöter och ger service till medborgarna utifrån deras individuella förutsättningar och behov uppstår flera samhällsekonomiska vinster såsom effektivare myndighetsservice och resursfördelning samt högre rättssäkerhet i och med att kvinnor och män får korrekt behandling.

Både Mälardalens Högskola och Länsarbetsnämnden är exempel på myndigheter som deltagit i pilotprojektet Verka Jämställt. Projektet startade hösten 2005 och har

medfört att myndigheterna har vidgat jämställdhetsarbetet, från att vara enbart en intern personalpolitisk fråga till att inbegripa jämställd medborgarservice. Genom handgripliga metoder ser myndigheterna över sina verksamheter och sin medborgarservice ur ett "allaska-bemötas-utifrån-de-individer-de-är-perspektiv" för att komma ifrån att medborgare får service utifrån invanda könsmonster. Projektet är ett samarbete mellan fyra län och sammanlagt 16 myndigheter. De har bedrivit ett utvecklingsarbete som leder till att myndigheternas "kunder" – arbetssökande, studenter, försäkringstagare med flera – bemöts utifrån sina individuella behov oavsett om de är män eller kvinnor. I ett samhälle där medborgarna får service på lika villkor istället för utifrån invanda föreställningar och normer finns inga förlorare – bara vinnare!

Att verka jämställt

Mälardalens Högskola, Länsarbetsnämnden och Försäkringskassan som deltagit i projektet Verka Jämställt upptäckte härigenom att det fanns brister i deras respektive verksamheter: Män och kvinnor får olika bemötande.

Försäkringskassan blev medveten om att enbart kvinnor, inte män, fick frågan om hur mycket hushållsarbete de klarar av inför bedömning av sjuksättning. Länsarbetsnämnden upptäckte att män erbjuds längre och

dyrare yrkesutbildningar än kvinnor. De upptäckte även att arbetssökande pappor, till skillnad från arbets-sökande mammor, sällan får frågan huruvida de har ordnad barnomsorg. Tack vare kartläggning och analys har nu Mälardalens Högskola, Länsarbetsnämnden och Försäkringskassan tagit fram handlingsplaner med åtgärder för att förändra strukturer och värderingar. Projektet Verka Jämställt gav goda resultat som gav ringar på vattnet...

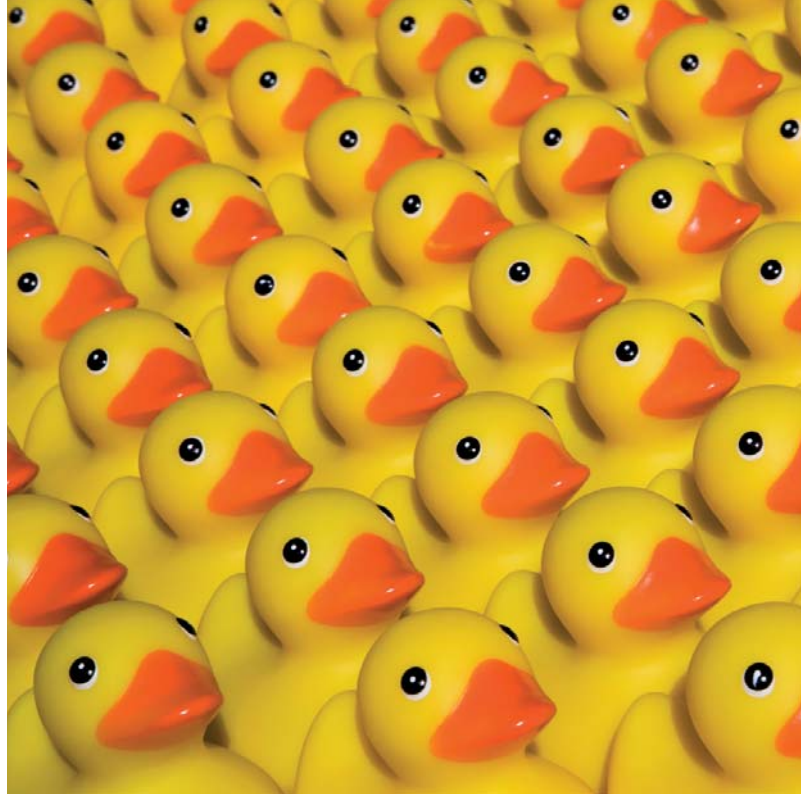
Service in mind

Med erfarenheter och metoder från Verka Jämställt initierades ett liknande projekt på kommunal nivå. Samtliga nio kommuner i Sörmland fick en förfrågan om att delta och Eskilstuna och Katrineholms kommun nappade. Tillsammans med fyra kommuner i Stockholms län startades projektet Jämställda Kommuner. Varje kommun fick i uppdrag att välja ut två pilotförvaltningar för förändringsarbetet. Syftet med projektet var att öka kunskaperna om verksamhetsförbättring med jämställdhet som drivkraft. För att nå en jämställd medborgarservice krävs ett systematiskt arbete.

Afamia Maraha, projektledare för både Jämställda Kommuner och Verka Jämställt menar att chefer, med-

arbetare och politiker i en kommun eller annan myndighet inte alltid är medvetna om att de ger olika service och insatser till kvinnor och män.

–Efter några utbildningstillfällen såg vi en förändring hos utbildningsdeltagarna oavsett vilken position de hade. Ju mer kunskap de fick desto mer ökade deras medvetenhet om att organisationen bemöter män och kvinnor på olika sätt. Vi såg också att deras vilja att förändra ökade, säger Afamia Maraha som har hållit utbildningar för medarbetare och chefer i kommuner och myndigheter.





Jämställdhetsintegrering – en definition

Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla verksamhetsområden i en organisation ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Det måste finnas med i det dagliga arbetet eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Spegla samhället

I Eskilstuna kommun blåser förändringens vindar. Där har Torshälla Stad och Miljö- och räddningstjänstförvaltningen drivit ett förändringsarbete inom ramen för Jämställda Kommuner.

– I den kommunala verksamheten finns många som är engagerade i jämställdhetsarbetet och det finns även en politisk förankring. Man kan inte vara nog tydlig med att kommunicera tillväxtaspekten och det uppsving det innebär för en kommun att beakta jämställdhet och mångfald. Det är människorna vi är till för och därför ska också vår verksamhet spegla hur samhället verkligen ser ut. Vi eftersträvar en mångfald bland personalen med kvinnor, män och individer med utländsk bakgrund. Det leder i sin tur till att vi kan bemöta medborgarna och ge dem rätt service utifrån deras individuella för-

utsättningar, säger Jerker Parksjö, kommundirektör i Eskilstuna kommun.

Projektet har styrts av en styrgrupp bestående av förvaltningscheferna Kerstin Palmqvist och Tryggve Lundh, personalstrategen Anita Pettersson, projektledaren Melinda Granberg och Afamia Maraha, samordnare för projektet på Genväg Sörmland/Länsstyrelsen. Styrgruppen konstaterar att utvecklingsarbete av detta slag kräver förankring i ledningen och god planering samt kunskaper i genus och projektledning.

– Det går inte alltid på räls, men det går att förändra. Det gäller bara att arbeta långsiktigt och tydligt, säger Melinda Granberg.



Varannan pojke

I Eskilstuna kommun trodde man på arbetsmarknads- och familjeenheten i Torshälla stad att man bedrev handläggningen på ett korrekt sätt. Vid placering i familjehem var pojkar och flickor lika till antalet, men genom projektet Jämställda Kommuner upptäckte kommunen att handläggningstiden var längre för flickorna. Att det är lika antal flickor och pojkar ger inte automatiskt jämställd medborgarservice. Genom kartläggning och analys utreds nu huruvida det finns skillnader mellan könen gällande omhändertagningstid, resursfördelning, behandling och anledning till placering. Analysen ska

Ledningen är A och O

Talesättet att ”jobba i motvind” är en adekvat beskrivning av arbetet med jämställdhetsintegrering i Katrineholms kommun. Det som – i enlighet med projektplanen – skulle bli två pilotprojekt i varsin förvaltning blev bara en.

Anna Johansson, projektledare i Katrineholms kommun, menar att hon inte stött på någon som aktivt tagit ställning mot jämställdhetsarbetet, snarare det motsatta. Under förankringsprocessen möttes hon ofta av positiva kommentarer som många gånger handlade om att arbetet med jämställdhetsintegrering ansågs viktigt. Många visade intresse och flera sade sig vilja veta mer.

säkerställa att handläggning och beslutsprocess sker utifrån varje individs förutsättningar.

Även på miljö- och räddningstjänstens miljöavdelning ska handläggningen av ärenden utredas utifrån nya kunskaper och förståelse för att kvinnor respektive män bemöts olika. Eftersom kvinnor framför klagomål på bristande djurtillsyn i större utsträckning än män vill miljöavdelningen undersöka om det kan bero på att kvinnors klagomål tas på mindre allvar än mäns.

– Senare har jag insett att detta handlade om ett tillmötesgående motstånd²⁶, något som är svårt att hantera. Detta motstånd kan kort förklaras med att det kännetecknas av många fina ord och en till synes välvillig inställning, men ingen handling, berättar Anna Johansson.

Mattias Jansson, kommunstyrelsens förvaltningschef, menar att ledningens engagemang och en fungerande styrning är A och O för att gå från ord till handling.

– När jag säger ledningens engagemang så menar jag inte att ledningen ska stå bakom en kursinbjudan utan

att det krävs en grundlig förankring hos högsta ledningen för ett tydligt ansvar i fråga om styrning och resurser. Jag kommer inte att gå in i ett nytt motsvarande projekt, oavsett fråga, utan att det finns ett engagemang hos ledningen och en fungerande styrning. Inom kommunstyrelsens förvaltning kommer frågan inte att glömmas bort – det kommer jag att säkerställa. Jag ser redan

Expertkommentar

Gertrud Åström, sakkunnig och före detta utredare av regeringens jämställdhetspolitik betonar vikten av att integrera jämställdhet i myndigheter och organisationer. I egenskap av expert har hon medverkat i projekten Jämställda Kommuner och Verka Jämställt där hon utbildat handläggare, chefer och myndighetsutövare.

– Att integrera jämställdhet i ordinarie verksamheter och strukturer i samhället är en utvecklingsfråga. Det handlar om en kvalitetsförbättring och jag hoppas vi alla har den insikten om tio år. Det sker en samhällsomvandling och jämställdhetsperspektivet måste ingå i symbios med hållbarhetsutvecklingen, säger Gertrud Åström.

Gertrud Åström ser motstridiga tendenser i Sverige. Å ena sidan är hon hoppfull eftersom rörelsen är igång.

effekter i en större förståelse för ärendeberedning, vilket får genomslag konkret. Vi kommer givetvis att ha med frågan i kommunens planerings- och budgetarbete. År 2008 ska vi till exempel fokusera på hur kvinnor respektive män uppfattar den kommunala servicen, säger Mattias Jansson.

Å andra sidan tycker sig Gertrud Åström se en ”institutionell slakt” som gör att frågan faller bort. Det finns många myndighetsutövare som hon ”skulle vilja ta i örat”, men understryker att det i grund och botten faller tillbaka på regeringen.

– Det känns som om flera aktörer försöker hala sig ur jämställdhetsuppdraget – även inom staten och det är ju där man brukar ta täten. Länsstyrelsernas jämställdhetssakkunniga får alltför uppdrag på sitt bord samtidigt som de ofta får mindre rörelsepengar. Vad vill man egentligen åstadkomma? Det är myndigheter och regeringen som fegar ur – de förstår inte hur viktig vi medborgare tycker att den här frågan är, menar Gertrud Åström.

Framgångskonceptet

För att uppnå en jämställd medborgarservice krävs ett systematiskt arbete. Jämställdhetsintegrering kan låta komplicerat, men är ett vinnarkoncept.

– När man arbetar med jämställdhet är det lätt att hamna i diskussioner om vem som diskar hemma och liknande, men det är inte vad det handlar om. Det handlar snarare om hur man i sitt yrke som chef, handläggare eller lärare kan se till att kommunen eller myndigheten bemöter och ger likvärdig service till alla sina medborgare oavsett kön, säger projektledaren Afamia Maraha.

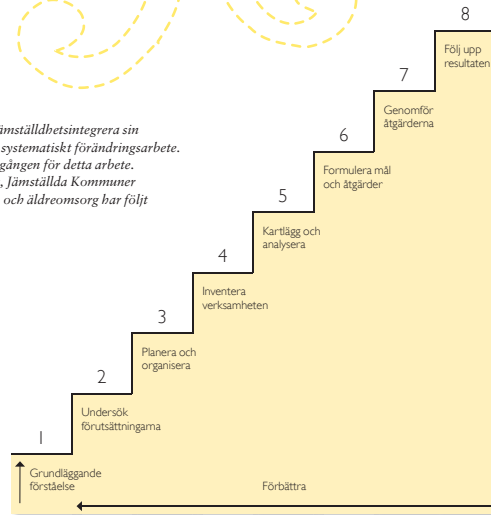
Kunskap är det första och allra viktigaste steget. Ledningsgrupper och medarbetare utbildas i hur genus påverkar den egna verksamheten och i metoder för att förändra rådande förhållanden. Därefter undersöks förutsättningarna för att påbörja ett förändringsarbete i organisationen. Där ställs frågor, till framförallt ledningsgruppen, ifall organisationen ser vinster och nytta med att jämställdhetsintegrera verksamheten.

När organisationen visat intresse och beslutar sig för att påbörja arbetet är nästa steg att planera aktiviteter och

tid samt att bestämma vilka personer som ansvarar för styrning och genomförandet av arbetet. Detta är ett sätt att säkerställa förankringen av arbetet i organisationen. I detta skede kommer metoderna, som lärs ut i utbildningen, till nytta. Därefter är det dags att inventera verksamheten och undersöka hur den är strukturerad och hur den ser ut utifrån ett jämställdhetsperspektiv. De områden som medarbetarna befärar brister i jämställdhet ska därefter kartläggas och analyseras.

Arbetet kräver tid, kunskap och resurser, därför är det av yttersta vikt att förändringsarbetet är väl förankrat i ledningen. När kartläggning och analys är genomfört har organisationen kunskap om de rådande förhållandena. Nästa steg är att formulera nya mål och att sätta in åtgärder för att uppnå dessa. Sist – men ingalunda minst – kommer uppföljning. Lika viktigt som det första steget är det sista. Se till att ledningen följer upp arbetet och att resultat och lärdomar sprids i organisation. Avsluta med att fira framgångarna!

När en organisation ska jämställdhetsintegrera sin kärnverksamhet krävs ett systematiskt förändringsarbete. Trappan illustrerar arbetsgången för detta arbete. Projekten Verka Jämställt, Jämställda Kommuner och Jämställd handikapp- och äldreomsorg har följt denna arbetsgång.



Söka jobb

LIVSresan

Framför Amina sitter tre kostymklädda män. De turas om att ställa frågor. Från en början handlar det mest om hennes profession. Amina har en fin meritlista – det vet hon. Plötsligt händer något under intervjun och frågorna ändrar karaktär.
– Jaha, så du har barn och familj. Det är härligt eller hur?

På vägen ut möter hon sin konkurrent – en man i samma ålder som hon själv. Han är klädd i slips och kavaj och ser ut precis som männen hon nyss träffat.

Emil ler lite svagt mot kvinnan som han möter i dörren. Han känner igen henne, kanske har de gått i samma klass eller nåt i en svunnen tid. Han har äntligen tagit sig i kragen och ska byta jobb. Att han blev

kallad till den här intervjun är han lite förvånad över eftersom byggen inte är hans huvudområde, men de hade snarare efterfrågat drivkraft, god hand med människor och projektledarerfarenheter i annonsen än direkta sakkunskaper.

De tre intervjuarna överlägger informellt de två arbetssökanden direkt efter intervjun.

- Jag kände en connection med Emil, som jag saknade hos Amina. Hon kan nog få svårt att passa in i gruppen.
- Vi kan inte bortse från Aminas meriter för den sakens skull. Hon har ju rätt kompetens för arbetsuppgifterna.
- Jag håller med. Av Amina och Emil är det hon som ska ha jobbet.



Se talangerna

För att attrahera rätt kompetens och upptäcka talangerna är en analys av rekryteringsprocessen på sin plats. Med konkreta metoder kan ett företag komma ifrån slentrianmässiga uttryck i platsannonser med mera. I en av Genväg Sörmlands utbildningar för personalchefer gavs handfasta råd om hur man rekryterar med ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Ett första steg är att göra en analys av företagets platsannonser. Hur många män respektive kvinnor sökte tjänsten? Varför sökte fler personer med utländsk bakgrund just det här jobbet? Vissa branscher är så pass könsstämplade att en neutral platsannons bara lockar det ena könet. "Vi söker dig kvinna eller man" eller formuleringen "Vi är just nu inne i ett spännande förnygrings- och förnyelse-skede" signalerar att företaget har tänkt till. Det skapar ett bredare rekryteringsunderlag eftersom fler känner sig inkluderade att söka tjänsten.

Ett företags image och förmåga att rekrytera de mest lämpade medarbetarna är på sikt avgörande för dess överlevnad. Det handlar om lönsamhet och tillväxt – ändå är motståndet ofta stort i arbetet med att integrera jämställdhet och mångfald.

– Begreppet kön är så otroligt laddat i Sverige och ofta är motståndet större ju högre upp i en organisation man kommer. Jag ser en förhoppning i den yngre generationen som är på uppgång. Förhoppningsvis är de mer öppna, vana vid andra kulturer och mer benägna att till exempel anställa kvinnor på höga positioner, säger Ann-Katrine Roth, jurist och jämställdhets- och mångfaldskonsult.

Blandning och dynamik

En allt snabbare teknikutveckling och krav på ökad kundorientering är verkligheten för Eskilstuna Energi och Miljö AB. Företaget är inne i en förändringsprocess där ledningsgruppen och cheferna har genomgått utbildning i affärsutveckling med ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Nu kartlägger företaget några verksamhetsområden såsom informations- och rekryteringsprocessen. Företaget står inför stora rekryteringsbehov inom de kommande åren och i och med att verksamheten förändras ställs nya krav på medarbetarna.

– Överhuvudtaget att blanda människor med olika erfarenheter och egenskaper ger större dynamik, säger Ingrid Bahlenberg, VD på Eskilstuna Energi och Miljö.

Design tredubblade försäljningen

Lagerhus är inte någon traditionell konsumentprodukt, utan snarare en ganska intetsägande pryl för den som inte befattat sig med att minimera friktionen mellan ytor. Vem kunde ana att lagerhusets utseende och form skulle spela någon större roll? Det nya greppet att möta upp kundens behov och ny design tredubblade försäljningen för SKF Mekan AB i Katrineholm. SKF Mekan är ett tekniktungt företag och produktutvecklarna har av tradition alltid varit män och tekniker. Marknads-

Ett projekt med syfte att lyfta fram och synliggöra etniskt mångfaldsarbete i offentlig och privat verksamhet i Eskilstuna kommun är Vinnande koncept. Där har man både lyft fram förebilder bland företag som arbetar aktivt med mångfald och intervjuat enskilda individer med annan etnisk bakgrund än svensk om deras väg till arbete.

– Genomgående har det visat sig att individens egen drivkraft och kunskaper i det svenska språket är av central betydelse för att komma in på arbetsmarknaden. Något som också blivit tydligt under projektets gång är betydelsen av organisationernas grundläggande värderingar, såväl ledningens som andra medarbetares. Det måste också finnas en medveten strategi hos organisationen, säger projektledaren Marianne Wikander.

chefen Birgitta Hammar – som är varken man eller tekniker – såg på produkten med nya ögon. I en omfattande förstudie visade det sig att kunderna förväntade sig mer än en teknisk produkt. Den skulle vara användarvänlig, lätt att montera och hör och häpna; ha en snygg form! Sagt och gjort, en industridesigner tog sig an uppdraget och förändrade lagerhusets uttryck med en tredubblad försäljning som följd. Det lönar sig att tänka nytt och verkligen utgå från kundens behov.

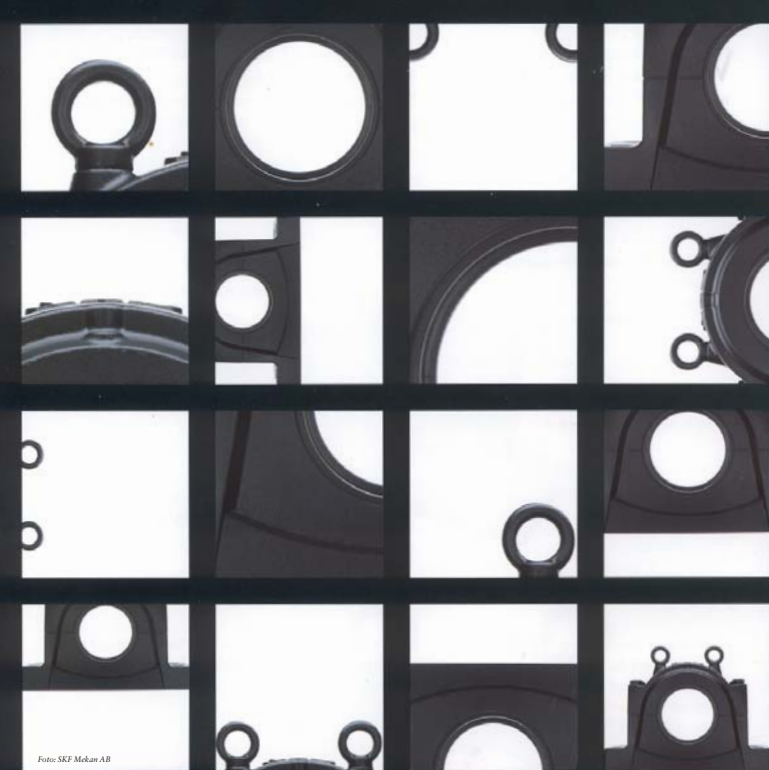


Foto: SKF Mekan AB

Mitt i karriären

LIVSresan

Amina har läst på innan mötet och är mer förberedd än någonsin. Det känns ofta som att hon måste kunna lite mer och prestera en aning bättre än sina kollegor som är män. Vid det här laget är det förmodligen Amina, som förutom hennes chef, kan mest om företaget. Hon har massor av nya idéer och vill så gärna ha det där uppdraget – att leda planeringen av bygget nere på stan.

- På dagordningen idag står det att vi ska fördela ansvaret inför bostadsområdet i centrum. Jag har tänkt mig följande, säger Lars och harklar sig. Amina håller andan, nu måste det vara hennes tur.*
- Projektledare blir Kent, bra jobbat i det senaste projektet förresten, jag känner mig lugn med dig vid rodret. Vid din sida har du Amina och Roger som backar upp dig.*



Mångfald och förnyelse

Insikten är knivskarp – förnyelseförmåga och attraktionskraft är förutsättningar för ett företags överlevnadsförmåga. Att snabbt kunna omsätta nya idéer i produkter och tjänster på en ständigt föränderlig marknad kräver rätt kompetens och en bred kunskap om marknaden. Därför är mångfald och jämställdhet strategiska nycklar för företagets förmåga att utveckla sin verksamhet.

I en näringslivsenkät²⁷ riktad till VD:ar för större företag i Sörmland uppgår 72 procent att jämställdhet respektive 57 procent att mångfald är strategiska frågor för företaget. Ännu fler uppgår att de anser att verksamheten har något att vinna på att medvetet arbeta med jämställdhet respektive mångfald, nämligen 89 respektive 74 procent.

– De här företagen har förstått att det handlar om att attrahera kompetens och ta tillvara talanger – oberoende av kön och etnisk bakgrund. De mest lämpade medarbetarna ökar företagets kreativitet och förnyelseförmåga, säger Eva Helén projektansvarig för Genväg Sörmland.

”Vi arbetar hela tiden med att uppnå jämställdhet inom vårt företag som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare.”

Calle Wellenius, platschef, Randstad AB.

Nå högre

Att kvinnor ska avancera på jobbet, bli chefer i större utsträckning och dela beslutsfattande positioner med män är något som både gynnar företagen och något som kvinnorna själva vill. I den ideella sektorn, precis som i privat och offentlig sektor, är det naturligt att ledande positioner innehas av män.

Sörmlandsidrottens projekt, Sörmlandsstafetten syftar till att stärka kvinnor att åta sig styrelseuppdrag och andra ledarroller. Åttio kvinnor i Eskilstuna, Katrineholm och Nyköping har genom ledarskapsprogram fått utbildning och coaching för att utvecklas och avancera i sin arbets- eller ledarroll.

– Vi har fått mycket positiva kommentarer från deltagarna och engagemanget och intresset för de här frågorna är stort. Projektets uppdelning med en föreläsningsdel och en coachingdel upplever deltagarna som mycket givande. Tack vare projektet har deltagarna vidgat sina kontaktnät som är en viktig nyckel för att nå högre positioner, säger projektledaren Maria Lönnerek.

Framåt Företag

Genom analys, utbildning och seminarier har projektet Framåt Företag gett, främst privata företag med mer än 20 anställda, inspiration och verktyg att tänka nytt. Områden som rekrytering, marknadsföring och produktutveckling har satts i ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Projektet har också väckt opinion genom att lyfta fram goda exempel i länet såsom Sörmlands mest jämställda företag och framgångsrika kvinnor. Vidare har ny statistik om könsfördelningen i olika branscher och på befattningsnivåer tagits fram. Statistiken visar till exempel att i Sörmland är 34 procent av ekonomicheferna kvinnor. Bland driftscheferna däremot utgör kvinnorna enbart en procent.

”En jämn fördelning av både män och kvinnor speglar vårt samhälle, vilket ger den högsta effektiviteten i vårt dagliga arbete”

Magnus Krook, VD Lantmännen Färskröd AB.

Könsfördelning chefer²⁸

Kvinna Befattning	Sörmland	Sverige
Ekonomichef	34 %	33 %
Platschef	24 %	24 %
ViceVD	20 %	20 %
Personalchef	20 %	21 %
Datachef	18 %	15 %
IT-chef	13 %	15 %
Informationschef	13 %	13 %
Marknadschef	11 %	12 %
Försäljningschef	10 %	11 %
Affärsområdeschef	6 %	14 %
Produktionschef	5 %	8 %
Teknisk chef	4 %	4 %
Driftschef	1 %	4 %

Män Befattning	Sörmland	Sverige
Ekonomichef	66 %	67 %
Platschef	76 %	76 %
ViceVD	80 %	80 %
Personalchef	80 %	79 %
Datachef	82 %	85 %
IT-chef	87 %	85 %
Informationschef	87 %	87 %
Marknadschef	89 %	88 %
Försäljningschef	90 %	89 %
Affärsområdeschef	94 %	86 %
Produktionschef	95 %	92 %
Teknisk chef	96 %	96 %
Driftschef	99 %	96 %

Starta eget

LIVS *resan*

Amina har äntligen förverkligat sin livsdröm och brutit sig loss. I sin tidigare anställning kände hon sig begränsad. Det känns härligt att vara sin egen och företagsidén har funnits med henne i flera år. Amina är ensam i staden om sina tjänster gentemot byggsektorn. Visst har hon stött på skepsis – att koppla samman hälsa och välmående med nybyggnation betraktas uppenbarligen som kontroversiellt, både av branschen och av hennes företagsrådgivare. Det tog tid att få ett lån, men nu är verksamheten igång. Och det går riktigt bra! Företagsidén ligger i tiden, något som även branschen – kanske tack vare henne – har förstått.



Lika Villkor

I Sörmland kan en kvinna som vill starta eller utveckla sitt företag få råd, utbildning och kontakter med andra kvinnor som är företagare. Detta oavsett var i länet hon bor – lokala resurscentra finns i alla länets kommuner. Kunskaperna om kvinnors företagande ökar generellt i länet och var tredje företag som startar i Sörmland idag drivs av en kvinna.

Det är ingen slump att det har blivit så. Utvecklingen av resurscentra i länet är resultatet av ett mer än 10-årigt engagemang från Länsstyrelsens sida. Länsstyrelserna fick i den regionalpolitiska propositionen 1993/94 regeringens uppdrag att ta initiativ till att bilda resurscentra för kvinnor. I Sörmland valde Länsstyrelsen att satsa på kvinnors företagande och en modell med regionalt resurscentrum i form av ett nätverk av de lokala resurscentra. Länsstyrelsen fungerade som drivande kraft i processen. Den sörmländska modellen visade sig fungera mycket bra och samarbetet i länet blev till projekt som uppmärksammades nationellt och internationellt. Ett exempel är WERAN där den sörmländska modellen exporterades till Leningrads län och senare även till andra delar av Ryssland och andra stater i östra Europa.

För att nå vidare med utvecklingen av resurscentrum och kvinnors företagande startade Länsstyrelsen till-

sammans med Nutek år 2003 projektet Lika Villkor. Idén var att bygga vidare på de arbetsmetoder som använts av resurscentra och för att öka kunskapen om och legitimiteten för kvinnors företagande i länet. Nutek ansåg projektet så intressant att man utnämnde det till pilotprojekt. Resultatet ska alltså stå modell för liknande arbete i andra län.

Lika Villkor har haft aktiviteter och projekt inom fyra områden: branschanalys, jämställdhetsintegrering, affärsplan och kompetensutveckling. Projektet har bidragit till start av projekt som Genväg Sörmland, Gender Focus, Jämställd tillväxt och strukturpåverkan, Strukturanalys av Sörmland, Förstudie om Sydafrikasamverkan, Frisk tillväxt, SKA-Kulturföretagarprojekt samt företagarnätverket HälsoSam. Lika Villkor har drivits av projektledarna Cecilia Boström och Marianne Karlberg.

– Det svåraste av allt arbete är att påverka strukturer och det tycker jag att vi har lyckats bra med i det här projektet. Resurscentra har fått legitimitet i länet och blivit en part att räkna med i det regionala utvecklingsarbetet. Det finns ett nyvaknat intresse för kvinnors företagande som inte har funnits tidigare, säger Cecilia Boström.

– Genom projektet har resurscentra fått metoder att utveckla sin verksamhet. Den gemensamma affärsplan som har tagits fram kommer att vara en viktig komponent för den fortsatta verksamheten vid resurscentra, säger Marianne Karlberg.

En oväntad och spännande effekt av projektet är det intresse som finns nationellt men även internationellt. Vid OECD:s ministermöte om entreprenörskap i Istanbul 2004 var Lika Villkor utsett av Näringsdepartementet som regionalt gott exempel från Sverige. Intresset från Sydafrika för den sörmländska resurscentramodellen är stort. Sydafrikas vice näringsminister Elizabeth Thabete och representanter från det Sydafrikanska näringsdepartementet och nationella företagarnätverk har besökt Sörmland och fört samtal med resurscentra i länet. Det

Tillväxt i hälsobranschen

En branschanalys gav svaret – det finns många driftiga företagare som är kvinnor inom den alternativa hälsobranschen! Efter den branschanalys som genomfördes inom ramen för Lika Villkor initierades projektet Jämställd tillväxt och strukturförändring med syfte att sprida information om kvinnors företagande och påverka strukturer lokalt, regionalt och nationellt. Genom pro-

jektet även ett utbyte med Estland. Rokeya Begum med delegation från Bangladesh medverkade vid Lika Villkors nationella konferens 2007 med ett inslag om kvinnors företagande och mikrokrediter.

Lika Villkor avslutas i oktober 2007 och erfarenheterna av projektet samlas i en antologi som kan användas i det regionala utvecklingsarbetet. Med stöd av arbetet i Lika Villkor är resurscentra nu mogna att ta steget till en egen regional organisation – FöretagSam Sörmland.

– Med Lika Villkor har utvecklingen av resurscentra tagit ett stort steg framåt. Nu lämnar vi över stafettpinnen till FöretagSam Sörmland, säger Agneta Wikblom chef för Stabs- och utvecklingsenheten och en av pionjärerna i Länsstyrelsens arbete med resurscentrum på 90-talet.

jektet har företagets ekonomiska tillväxt på en växande marknad stärkts. Hälsobranschanalysen visar att vart tredje företag som drivs av kvinnor i Sörmland är ett företag i den alternativa hälsobranschen. Den visar också att det fanns 320 företag i den alternativa hälsobranschen i Sörmland och att 85 procent av hälsoföretagarna är kvinnor.²⁹



Projektet Jämställd tillväxt och strukturförändring har pågått i sex månader och lämnar efter sig en ökad medvetenhet om hälsobranschen. Tack vare att flera aktörer har mötts har hälsobranschen kommit ett steg närmare ett kluster.³⁰ Beslutsfattare och näringslivskontorens företrädare i kommunerna har genom sina möten med projektföreträdarna ökat sin kunskap om hälsobranschen och dess tillväxtpotential. Därmed har dörrarna öppnats för många entreprenörer. Projektet har även haft

ett massmedialt genomslag, vilket bidragit till att sprida kunskap och information om hälsobranschen.

– Att aktörer utanför Sörmland, såsom lokala resurscentra i andra län, har visat intresse av samverkan är ett gott kvitto på projektets goda resultat. Projektet har avslutats, men aktörer som resurscentra och nätverket HälsoSam tar vid, säger projektledaren Maria Lönnerek.

Kulturföretagen SKA bli fler

Med fokus på kulturföretagande, har projektet SKA – Support Koordination Attityd – som syfte att skapa fler och bättre kulturföretag i Sörmland. SKA drivs inom ramen för Idea plant och stöds av bland annat Länsstyrelsen i Södermanlands län.

SKA drivs med ett tydligt genusperspektiv och skapar möjligheter och förutsättningar för fler företagande kvinnor. Genom rådgivning, mentorer och utbildning får verksamma inom kultursektorn rätt stöd för att lyckas som företagare. SKA arrangerar också föreläsningar och konferenser där branschfolk, offentlig sektor och näringsliv möts och får gemensam kunskap om nyttan av kultur.

Driftiga företagare

– Vissa kunder ser det vi gör som en hobby. De tar oss inte heller på lika stort allvar, som en man i kritstrecksrandigt kostym. Attityden som vi bemöts med är snarare i stil med ”Och vad kan ni då?” Efter ett genomfört arbete möts vi ofta av förvånade och positiva reaktioner som ”Wow, vilka tjejer!”.

Det berättar Monika Holmqvist som tillsammans med Theresia Svanholm driver företaget Coco form. Företaget arbetar med rumslig formgivning, dekorationer till evenemang, scenografier och mässutformningar.

Kvinnor och män har olika förutsättningar för företagande. Kvinnor har svårare att få lån och riskkapital och företagsfrämjande aktörer saknar kunskap om kvinnors villkor.³¹ Kraften som finns bland befintliga och potentiella företagande kvinnor har uppmärksammats av regeringen som tagit fram ett omfattande program för att främja kvinnors företagande.³²

Satsningar på kvinnors företagande är av central betydelse för att främja kvinnors delaktighet i näringslivet, öka kvinnors försörjningsmöjligheter och möjlighet att

styra och driva företag. I Sörmland arbetar lokala resurscentra, Lika Villkor och nätverket FöretagSam Sörmland med att utveckla metoder för att synliggöra och ta tillvara företagande kvinnors idéer och utvecklingskraft i lokalt och regionalt tillväxtarbete.

Coco form ingår i nätverket Idea plant som är ett kluster för företagare aktiva inom design och kommunikation, verksamma i Mälardalen. Designbranschen är en växande bransch och kvinnor återfinns i denna bransch i större utsträckning än genomsnittet. Drygt 35 procent av företagen i branschen ägs av kvinnor – att jämföra med ca 25 procent totalt. En undersökning genomförd av Idea plant visar att i området kring Mälardalen är marknaden för designad kommunikation värd cirka 500 miljoner kronor.³³

– Fler och fler företag börjar inse att bra kommunikation ger effekt och att design har ett stort värde. Det räcker inte längre för industrin att göra som de alltid gjort, det gäller att sticka ut och att synas, menar Annika Edetun Lahtinen, VD Idea plant.

att vinna marknad. Genväg Sörmland har i samarbete med Mälardalens Högskola och olika företagsorganisationer arrangerat seminarier och utbildningar för att visa samband mellan lönsamhet, varumärke, design och genus.

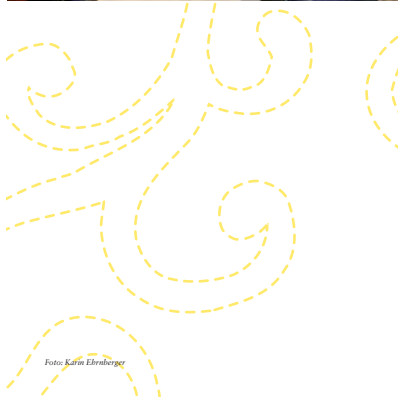
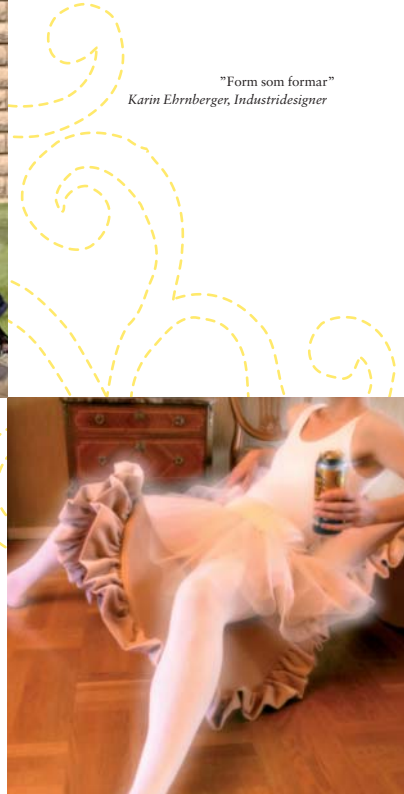


Foto: Karin Ehrnberger

”Form som formar”
Karin Ehrnberger, Industridesigner



Plats i styrelsen

LIVS *resan*

Emil betraktar människorna som sitter runt bordet. Styrelsen har verkligen fått sig en rejäl uppfräschning. Tre nya ledamöter har rekryterats – två kvinnor och en man som samtliga har gedigen erfarenhet från näringslivet. Emil uppskattar de nya kompetenserna som tillkommit och känner att det äntligen händer något i styrelsearbetet. Med nytänk och flera infallsvinklar ser styrelsen nya lösningar och angreppssätt. Innan nyrekryteringen kändes det som om de hade kört fast i gamla hjulspår.

Från 30 till 100 miljoner kronor

Tre nya kompetenser i styrelsen gav tredubblad omsättning, från 30 till 100 miljoner kronor. Framgångshistorien om Solö Industri, som producerar plåtdetaljer i Eskilstuna, talar sitt tydliga språk. Det traditionella verkstadsindustriföretaget gick från en helt mansdominerad familjestyrelse till en professionell styrelse där flertalet var kvinnor. Jens Persson, ägare till företaget, blev erbjuden att ta in adjungerade kvinnor i styrelsen från projektet Styrelseakademien för kvinnor. När han såg meritförteckningarna för de föreslagna kvinnorna nappade han direkt. Solö Industri tänkte nytt, satsade på kompetens istället för att halka in i traditionella mönster – och blev en vinnare!

Anette Rogers, regionchef på Östsvenska Handelskammaren, berättar om hur projektet Styrelseakademien för kvinnor synliggjort kvinnor med rätt kompetens för länets företag:

– Kvinnorna kommer ofta in i styrelser helt utan fördomar med avsikt att göra det som förväntas av dem i ett styrelsearbete – de sätter helt enkelt fart med det

de ska. Ofta är styrelsen en underutnyttjad kompetens som skulle kunna nyttjas strategiskt mycket mer. Ingen tjänar på att anlita personer som tänker precis likadant som en själv. Och det finns fler goda exempel än Solö Industri. På ett annat företag blev en kvinna efter sitt deltagande på ett enda styrelsemöte erbjuden ett chefsjobb, berättar Anette Rogers.

Det finns många kompetenta kvinnor, men de upptäcks inte lika lätt som kompetenta män eftersom de inte ingår i de nätverk som leder till styrelseuppdrag. Det visar en ranking av kvinnor i ledande positioner i aktiebolag i Sörmland.

– De tre kvinnor som toppade listan var VD:ar eller platschefer i aktiebolag, ansvarade för hundratals personer, hade lång och bred erfarenhet av olika positioner och branscher och var alla civilingenjörer. Trots detta hade ingen av dem någonsin blivit tillfrågad om att ta ett externt styrelseuppdrag, säger Eva Helén projektansvarig Genväg Sörmland.

Mix för maxad framgång

Signalerna är tydliga; framtidens kompetens och förnyelsekraft finns i mångfalden. Genom opinionsbildning, föreläsningar, framtagning av ny statistik, goda exempel och samarbete med andra aktörer har Genväg Sörmland förmedlat framgångsfaktorerna till länets företag.

I Sörmlands aktiebolag är andelen kvinnor av ordinarie styrelseledamöter 16 procent – en siffra som inte stämmer överens med de sörmländska kvinnornas ambitioner. Bland dagens högskolestuderande i Sverige är 60 procent kvinnor, bland uttagna examina står kvinnor för

65 procent.³⁴ Unga kvinnor i Sörmland vill utbilda sig och göra karriär i större utsträckning än jämåriga män. De unga kvinnorna är också mer benägna att flytta från Sörmland.³⁵ Detta signalerar att företagen måste tänka om och rekrytera styrelseledamöter från hela rekryteringsbasen istället för från endast halva. Marknaden består av både kvinnor och män och en blandad styrelse avspeglar den bättre än en enkönd grupp. En bred styrelse ger framgång eftersom den förmår att betrakta verksamheten ur flera olika perspektiv.

No 1

Länsförsäkringar Södermanland utsågs våren 2007 av Genväg Sörmland till länets mest jämställda företag. Med ett jämställdhetsindex framtaget över länets aktiebolag och bank- och försäkringsbolag gjordes en ranking där Länsförsäkringar toppade listan.

Att Länsförsäkringar Södermanland blev årets mest jämställda företag var ingen slump utan resultatet av en medveten strategi hos företaget med avstamp i att kundkretsen består av ungefär lika många kvinnor som män. Valberedningen till styrelsen letade aktivt efter såväl kompetenta kvinnor som män vilket gav en styrelse med 40 procent kvinnor (att jämföra med 16 procent

i genomsnitt i Sörmland). Därefter utsåg styrelseordföranden tillsammans med styrelsen den mest kompetenta VD:n, som blev en kvinna. VD:n i sin tur utsåg den mest kompetenta ledningen med 40 procent kvinnor, som anställde den mest kompetenta personalen som består av 50 procent kvinnor och 50 procent män. Att företaget återspeglar sina kunder ger bättre förståelse för kundernas efterfrågan och behov.

Anna-Greta Lundh, VD på Länsförsäkringar, tackar för utmärkelsen med:

"Vi rekryterar efter kompetens, inte kön, därför har vi så jämn könsfördelning."



Könsfördelning i styrelser³⁶

Sörmland ligger med sina 15,8 procent på tredje plats bland länen i Sverige, avseende kvinnors representation bland ordinarie styrelseledamöter i svenska aktiebolag. Listan toppas av Gotland med 17,1 procent kvinnor, tätt följt av Stockholm med 16,9 procent kvinnor. Genomsnittet i Sverige är 15,1 procent kvinnor.

Genväg Sörmlands Jämställdhetsindex 2007³⁷:

Tjänsteföretag är mer jämställda än industriföretag i Sörmland. Samtliga företag på tio-i-topp-listan är tjänsteföretag. De branscher som hamnar högst är bank och försäkring, media och underhållning och bostadsföretag. Fyra företag på tio-i-topp-listan är kommunala bolag.

Företagen har en ojämn könsfördelning i styrelse och ledning, där män är i klar majoritet. Halften av företagen har enbart män i styrelsen.

Andelen kvinnor i styrelserna är i genomsnitt 15 procent, andelen kvinnor i ledningsgrupp är i genomsnitt 18 procent och andelen kvinnor som är anställda i företagen är 23 procent.

I tjänsteföretagen är 25 procent av styrelseledamöterna kvinnor och i ledningsgruppen sitter 20 procent kvinnor. Andelen kvinnor bland de anställda är 38 procent.

I industriföretagens styrelser finns ca 6 procent kvinnor, i ledningsgrupperna cirka 16 procent kvinnor och bland de anställda är 19 procent kvinnor.

Mansdominansen är särskilt stark i de sörmländska industriföretagen. Endast 3 000 av 15 000 anställda är kvinnor.

På äldre dar

LIVS *resan*

Det är dags för lunch på äldreboendet Svalan. Kerstin och hennes medarbetare som är kvinnor serverar de boende kyckling och ris. Emil sitter och trummar med fingrarna i bordet. De brukar alltid servera "karlbordet" först och denna dag är inget undantag. Kerstin skär kycklingen i mindre bitar åt Emil. Inte för att han inte kan själv, utan det har bara blivit så sedan den där perioden då han hade ont i handen. Amina dukar tillsammans med Sara och Anna. Vårdbiträderna uppmuntrar sånt och tycker det är bra att de är aktiva. I eftermiddag ska de ha sångstund. Kerstin spelar piano och de boende förväntas sjunga för full hals. Varken Emil eller någon annan vid hans bord är särskilt förtjusta i att sjunga.

Motorsåg eller symaskin?

Även inom äldre- och handikappomsorgen spelar kön roll. Kvinnor och män behandlas olika.³⁸ Olika delarna kan till exempel ge sig uttryck i att kvinnor och män beviljas olika former av insatser. Med anledning av att cirka 95 procent av de yrkesverksamma inom äldreomsorgen är kvinnor tenderar aktiviteter på äldreboenden att vara mer anpassade för kvinnor. Fler män till vårdsektorn skulle medföra en verksamhetsutveckling som gagnar både brukare och personal. Samtidigt är det av samhälls-ekonomiskt intresse eftersom könssegregeringen medför en orörlig arbetsmarknad vilket förhindrar tillväxt.

Sedan våren 2006 driver Valfärdsenheten på Länsstyrelsen i Södermanlands län projektet Jämställd äldre- och handikappomsorg. Projektet bygger i princip på samma koncept som projekten Verka Jämställt och Jämställda Kommuner, det vill säga att integrera jämställdhet i verksamhetsstyrning, myndighetsbeslut och genomförande av insatser för alla brukare inom äldre- och handikappomsorgen. Projektdeltagarna – chefer och medarbetare

– har utbildats i genuskunskap och svensk jämställdhetspolitik samt i metoder.

– Projektdeltagarna fick lära sig metoder som de därefter använde för att kartlägga och analysera sina verksamheter. Kartläggningen visade att kvinnor och män beviljas olika insatser och behandlas olika beroende på vilket kön de har. En kommun beslutade genast, som en första åtgärd, att all statistik i nämnden framledes ska vara könsuppdelad, berättar Birgitta Lundström, projektledare för Jämställd äldre- och handikappomsorg.

Projektet har genom sina konkreta metoder synliggjort att kön spelar roll även inom äldre- och handikappomsorg. Ett talande exempel finns att hämta från ett handikappboende där en av handläggarna efter önskemål från de boende köpte in en motorsåg men tvekade när inköpet gällde en symaskin. Behöver kvinnorna på boendet verkligen en symaskin eller är det en onödig utgift i den redan anstränga ekonomin?



Ann-Kristin Grundström, chef på Vårdsenheten bekräftar att projektet har gett goda resultat:

– För närvarande pågår ett nationellt arbete mellan länsstyrelserna och Socialstyrelsen för att ta fram instrument för tillsyn inom området. Den kunskap projektet har genererat för det arbetet kan inte nog understrykas. Detta har varit ett mycket viktigt projekt för Länsstyrelsen i Södermanland, både i rollen som tillsynsmyndighet

och i rollen som kunskapsuppbyggare och samordnare av jämställdhetsfrågor i länet. Projektet har ökat Länsstyrelsens kunskaper och medvetenhet om jämställdhetsfrågor, men den största effekten kan nog ses inom kommunernas äldreomsorger. Tack vare projektet kommer jämställdhetsfrågorna i framtiden att ha ett självklart utrymme i myndighetens tillsyn, säger Ann-Kristin Grundström.

Kommuner förnyar omsorgen

Hela åtta av nio kommuner i länet medverkade i projektet; Eskilstuna, Flen, Gnesta, Katrineholm, Nyköping, Oxelösund, Strängnäs och Trosa.

Målgruppen för projektet var chefer, medarbetare och politiker inom äldre- och handikappomsorgen. De träffades en heldag i månaden för att få utbildning i metoder, ta del av forskning och utbyta erfarenheter med varandra.

De har sett över hur de kommunala nämnderna samt de kommunala styrdokumenterna är sammansatta utifrån ett jämställdhetsperspektiv och reflekterat över hur kvinnor och män bemöts samt hur resurserna fördelas. Målet med dessa träffar var att stimulera deltagarna att inleda ett förändringsarbete. Projektet har gett nya insikter och startat processer i kommunerna.

The background of the image is a solid light yellow color, overlaid with a pattern of stylized, darker yellow floral and leaf shapes. These shapes are abstract and organic, resembling large leaves or flower petals, and are scattered across the entire frame.

SUMMAN

*av
karde mumman*

Insikter

Det är människor, mod och marknad som driver på den regionala utvecklingen. Regionens utveckling är beroende av processer som inkluderar jämställdhet och mångfald som drivkraft – både i privat och offentlig sektor. Detta fordrar delvis nya arenor och strukturer för samspel.

Genom att samordna kompetenser och resurser på såväl individ-, organisations- som strukturell nivå har plattformen Genväg Sörmland varit en sådan arena. I arbetet har funnits en medveten strategi att hitta nya former för möten mellan aktörer inom offentlig verksamhet och näringslivet. Omvärldsanalyser och systematiska jämförelser liksom utbyte med andra regioner

har varit viktiga verktyg i utvecklingsprocessen. Att vara en del av Länsstyrelsen har gett legitimitet vid kontakterna med olika aktörer som till exempel näringslivet.

Arbetet med att införliva jämställdhet som drivkraft för tillväxt och regional utveckling kräver långsiktighet, kontinuitet, systematiskt arbete och pådrivare. Projektiden för Genväg Sörmland har varit för kort för att kunna åstadkomma några grundläggande och varaktiga förändringar men viktiga processer har satts igång. Processer som kommer att förvaltas av Länsstyrelsen i det fortsatta arbetet och förhoppningsvis leva vidare av egen kraft hos länets övriga aktörer.





Vi vill till sist dela med oss några av de insikter vi fått under två års arbete med Genväg Sörmland.

1. Plattformen – lyckad modell

Att arbeta med regional utveckling med jämställdhet och mångfald som drivkraft utifrån en plattformmodell ger goda förutsättningar att hantera den komplexitet som arbetet innebär. Plattformen förmår att verka på flera arenor, knyta dem samman och fungera som kittet där individer, organisationer och strukturer möts i dynamiska processer. Plattformens struktur och resurser utgör den motor som krävs för att generera kraft att driva processer framåt.

2. Kommunikation och dialog ger gebör

För att förankra sambandet mellan jämställdhet och tillväxt hos olika målgrupper krävs att kommunikationen sker på mottagarens språk. Lättillgänglig information och dialog med såväl näringsliv som offentlig sektor är av central betydelse för att skapa förståelse och förändringsvilja hos länets aktörer.

3. Ledarskapet gör skillnad

Vilja, engagemang och mandat från ledningen är grundförutsättningar i allt förändringsarbete. Att ledningen ser nyttan med utvecklingsarbetet är oundgängligt för dess framgång.

4. Att bygga långsiktigt på varaktig grund

Strukturella förändringar tar tid och måste få ta tid. Förändringsarbete fordrar etablerande av relationer och förtroende hos aktörer i länet samt inhämtning och spridning av kunskap. Samtliga dessa kräver tid och systematiskt arbete på flera plan och arenor. En plattform där individer, organisationer och strukturer verkar i samspel ger goda förutsättningar för att säkra kontinuitet och skapar grogrund för utvecklingsprocesser.

Tips

Här får Du som ska starta ett förändringsarbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv några nyttiga tips att ta del av.

Ledningen ska styra båten

Förankring hos ledningen är en av de viktigaste förutsättningarna för att bedriva ett lyckat förändringsarbete. Ledningen måste efterfråga förändring och förstå vad det ger för vinster och nytta för verksamheten. Den måste också uttrycka vad den vill och skapa förutsättningar för medarbetarna att nå dit. Kunskap är ett bra medel för att öka förståelsen för detta. Kartlägg också vad som har gjorts tidigare inom de här frågorna, så att du vet vilken nivå du ska hålla dig på. Om du inte har ledningen med dig rekommenderar vi att du fortsätter bearbeta den innan du drar igång ditt projekt.

Ambitioner och intressen

Ta reda på vad man i organisationen har för ambitioner och mål och hur jämställdhet kan bidra till att uppnå dessa mål. Då kopplar du jämställdhet till ordinarie verksamhet istället för att göra det till en isolerad fråga som berör några få.

Glöm inte mellancheferna

När högsta ledningen har visat intresse och beslutat sig för att påbörja ett förändringsarbete ska du se till att de i sin tur förankrar arbetet hos mellancheferna. De måste känna sig som bärare av frågan, inse vinsterna av arbetet och hur det ska genomföras och följas upp.

Realistiska mål

Nästa steg är att rigga upp ditt arbete med tydliga mål, aktiviteter och en realistisk tidsplan. Här behöver du

välja ut någon eller några som ska driva och genomföra arbetet. För att lägga en god grund för det fortsatta arbetet krävs det att dessa personer har goda kunskaper om organisationen, jämställdhet och erfarenhet av projektledning.

Tillgång till metoder

De utvalda personerna ska i sin tur se till att medarbetarna i organisationen själva har förmågan att förändra och påverka rådande strukturer och värderingar. Den förmågan får de genom tillgång till de metoder och verktyg som behövs för att genomföra ett förändringsarbete.

In i ordinarie styrdokument

För att säkerställa att förändringsarbetet som påbörjats verkligen ska få effekt på verksamheten måste resultat och åtgärder komma in i ordinarie styrdokument och därefter följas upp för att förhindra att organisationen faller tillbaka i gamla och invanda beteendemönster. Även här är ledningens uppbäckning av central betydelse.

Systematik och långsiktigt arbete

Slutligen kan vi konstatera att ett systematiskt, metodiskt och långsiktigt arbete är vad som kan förändra rådande strukturer och värderingar i en organisation. Punktinsatser och enskilda insatser är inte lika effektivt. Så det gäller att arbeta uthålligt och att ledningen att avsätter tid och resurser.





Ingenting är
varaktigt utom
förändringen.

Forngrekiskt ordspråk

Fotnoter

1. Värderingsstudie Länsstyrelsen i Södermanlands län/Genväg Sörmland i samarbete med Kairos Future. 2007.
2. Lars-Eric Antonsson förordnad t.o.m 2007-10-31. Jennie Granat Thorslund förordnad f.o.m 2007-10-01.
3. Sthlm Jämt är en regional plattform för långsiktigt och strategiskt jämställdhetsarbete i Stockholms län. Arbetet har pågått sedan 2003 och plattformen är Sveriges största av sitt slag.
4. På tal om kvinnor och män. SCB. 2006.
5. Fakta om kvinnor och män. Länsstyrelsen Södermanlands län. 2004.
6. Jämställdhet i förskolan – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete. SOU 2006:75.
7. Genväg Sörmlands gymnasieenkät. 2006.
8. Länsstyrelsen RTP-uppföljning. 2006.
9. På tal om kvinnor och män. SCB. 2006.
10. Länsstyrelsen RTP-uppföljning 2006 och På tal om kvinnor och Män. SCB. 2004.
11. Värderingsstudie Länsstyrelsen i Södermanlands län/Genväg Sörmland i samarbete med Kairos Future. 2007.
12. "Ungdomar med utländsk bakgrund" avser ungdomar som själva eller vars båda föräldrar är födda i annat land än Sverige.
13. Länsstyrelsen RTP-uppföljning. 2006.
14. Genväg Sörmlands enkätundersökning till kommunchefer. 2006.
15. Genväg Sörmlands näringslivenkät. 2007.
16. Genväg Sörmlands näringslivenkät. 2007.
17. Att uppgiften om andel företag som drivs av kvinnor inte anges exakt beror på att det råder en stor kunskapslucka om kvinnors företagande. Att siffran varierar beror på att i de fall en kvinna och en man (ofta makar) tillsammans äger och driver företag definieras ofta mannen som företagare. I SCB:s arbetskraftundersökning, som riktas till individen, kan båda makarna uppges att de är företagare, men i Nuteks "Företagens villkor och verklighet 2002", som riktas till företaget, väljs vanligen mannen. Detta är troligaste förklaringen till varför SCB anger 25 procent medan Nutek anger 22 procent.
18. Kvinnors företagande – format av sambället B 2003:7. Nutek.
19. Kvinnors företagande – format av sambället B 2003:7. Nutek.
20. Om 80 år är kvinnor ikapp männen som företagare! Stefan Fölster och Göran Wikner. Svenskt Näringsliv. 2007.
21. Jämställdhet i förskolan – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete. SOU 2006:75.
22. Genväg Sörmlands gymnasieenkät. 2006.
23. Ung Företagsambet (UF) är en ideell organisation som verkar för att införa företagsambet och ett engagerat näringsliv i det svenska utbildningssystemet.
24. Sörmlands kommuners integrationskanslier.
25. Höstterminen 2006 är könsfördelningen 58 procent kvinnor, 42 procent män.
26. Tillmötesgående motstånd – Härskarteknik nr 9.
Den här teknik är något som används för att stoppa krav om jämställdhet i en tid som präglas av en offentligt sanktionerad jämställdhetspolitik. Rent allmänt finns en välviljig hållning, men ingenting görs för att möta kraven. Ett "osynligt" motstånd förhindrar förändringar; mycket ord men ingen handling (www.women2top.net).
27. Genväg Sörmlands näringslivenkät. 2007.
28. Specialbeställd statistik från Micromedia 2006. Kriterierna är aktiebolag i privat näringsliv med mer än en anställd. VD:ar ej medtagna, ej heller ägare/delägare i företagsledande ställning. Micromedia uppger att de har ca 30% täckning.
29. Uppgifterna avser tidpunkt för analysen med statistik över länets företag för 2003/2004.
30. Ett kluster är branschövergripande. Syftet med att tänka och agera i kluster är att få igång det dynamiska spelet mellan företag inom ett gemensamt strategiskt verksamhetsområde och spelet mellan dessa företag och andra berörda aktörer (utbildare, forskning regionala och kommunala instanser). Kluster är ett bolistiskt arbetssätt att arbeta med tillväxt, regional innovationsutveckling och profilering, där olika aktörer arbetar med olika delar. Regionala Vinmarkkluster. Nutek. 2001.
31. Kvinnors företag – format av sambället B 2003:7. Nutek.
32. Nutek driver sedan september år 2007 programmet Främja kvinnors företagande 2007-2009. Programmet omfattar 80 miljoner kronor under år 2007, varav 50 miljoner kronor går till länen för affärsutvecklingsinsatser och 7 miljoner kronor till att förstärka Almis innovationsfinansiering.
33. Marknads kartläggning av designad kommunikation som Idea plant låtit projektet Smidea genomföra i 13 kommuner runt Mälardalen 2007.
34. På tal om kvinnor och män. SCB. 2006.
35. Värderingsstudie Länsstyrelsen i Södermanlands län/Genväg Sörmland i samarbete med Kairos Future. 2007.
36. Affärs- och kreditupplysningsföretaget UC, specialbeställning mars 2006.
37. Indexet tar (analogt försäkringsbolaget Folksam jämsltdhetsindex) hänsyn till könsfördelning i styrelse, ledningsgrupp och personalstyrka. Indexsammanställningen utgörs av 89 bolag med säte i Sörmland som har minst 50 anställda. Tillsammans har dessa bolag ca 20 000 anställda, varav en fjärdedel är kvinnor. Uppgifterna är hämtade ur företagens årsredovisningar för 2005.
38. Jämställd Socialtjänst? Könsperspektiv på socialtjänsten. Socialstyrelsen. 2004.

