

Normkritisk analys av det företagsfrämjande systemet i Jönköpings län

En studie om nuläge och utvecklingsmöjligheter

Vanessa Sevedag, Anna Tengqvist och Erika Edquist
Stockholm, April 2018

Sammanfattning

En förutsättning för ett konkurrenskraftigt näringsliv som leder till hållbar tillväxt är att kvinnor och män, oavsett etnisk bakgrund och ålder, kan ta del av företagsfrämjande på lika villkor. Idag går statliga resurser i större utsträckning till mäns företag och mansdominerade branscher. Företagsfrämjandet är präglad av föreställningar och normer om kvinnligt och manligt företagande. De rådgivande och företagsstödande funktionerna når i högre grad branscher där män och mäns företag överväger. Inom ramen för regeringsuppdraget Jämställd regional tillväxt arbetar Region Jönköpings län för att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande och få tillgång till tillväxtresurser. Som en del i arbetet fick Kontigo i uppdrag att göra en genomgång av det företagsstödande systemet i Jönköpings län, för att se om detta kommer alla medborgare till del, med hänsyn till kön, ålder, etnisk bakgrund mfl. På sikt syftar arbetet till att fler medborgare och branscher ska få ta del av företagsstödande insatser i länet.

Den här rapporten syftar till att visa nuläget och utvecklingsmöjligheterna i det företagsfrämjande systemet i Jönköpings län – att synliggöra strukturerna. Syftet är också att bidra till jämställdhetsintegrering av processer inom det företagsstödande systemet med hjälp av förslag på åtgärder. Arbetet har gjorts genom en normkritisk analys med ett intersektionellt perspektiv.

Studien som ligger till grund för rapporten består av fyra delar; en statistisk beskrivning av företagandet i länet, en policyanalys av centrala styrdokument ur ett intersektionellt perspektiv samt två intervjustudier. En intervjustudie riktade sig till centrala aktörer i det företagsfrämjande systemet medan den andra riktade sig till företagare som på olika sätt kommit i kontakt med det företagsfrämjande systemet.

Resultaten visar att i Jönköpings län, liksom i riket som helhet, är män i majoritet i företagsledning i nystartade bolag. En av tre nystartade bolag har kvinnor i företagsledningen i länet. Bolag med kvinnor i företagsledningen finns framförallt inom branscherna detaljhandel (utom motorfordon), konsumenttjänster samt konsulttjänster till företag. En skillnad från riket som helhet är att fler nya bolag startas i mansdominerade branscher. Det är även viss överrepresentation av branscher som oftare drivs av äldre personer. Det finns inga skillnader i könsfördelning beroende på om företag startas på landsbygd eller i en stad. Det finns däremot kommunala skillnader gällande könsfördelningen i företagsledningarna. Medan branschsammansättning skulle kunna förklara skillnaderna i några kommuner, kan det inte förklara skillnaden för samtliga kommuner. Andelen företag som startas av en person med utrikes bakgrund är representativ i Jönköpings län.

Det företagsfrämjande systemet i Jönköpings län har erfarenhet av att möta företagare från olika branscher, av olika kön, ålder och bakgrund. Det finns dock en underrepresentation av exempelvis kvinnor, inte minst utrikesfödda kvinnor och unga. Både företagare och främjaraktörerna uppfattar bemötandet som bra och likvärdigt oavsett kön, ålder och bakgrund. Kunskap och kompetens för att främja jämställdhet och jämlikhet i verksamheterna varierar dock mellan aktörer. Det finns också ett antal hinder som särskilt kan påverka underrepresenterade grupper, såsom normer om vem och hur



u

en företagare ska vara, utformning av främjarsystemets ekonomiska stöd, utarbetade nätverk och kommunikationskanaler, språk och välfärdssystemet.

För att utveckla det regionala företagsfrämjande arbetet i jämställd och jämlik riktning är det möjligt att utveckla både policy- och organisationernas verksamhet. I policy- och styrdokument finns behov av att adressera nuvarande skillnader, inte minst inom näringslivet, och vilka implikationer det har på insatser och mål. I ett sådant arbete är det viktigt att det finns kunskap om hur sådana beskrivningar ska utformas för att inte förstärka befintliga normer. För att på lång sikt skapa ett jämlikt och jämställt företagande bör insatserna sträva efter att åstadkomma övergripande förändringar i systemet och institutionerna genom integrering av ett intersektionellt perspektiv. Ett viktigt steg i detta arbete är att fortsätta utveckla aktörernas kunskap inom jämställdhet och jämlikhet. För att kompensera för de snedfördelande effekter som nuvarande normer och system ger upphov till kan även riktade insatser användas. Kompenserande insatser kan exempelvis vara att rikta det regionalt styrda ekonomiska stödet till grupper av företagare som har svårt att ta del av nuvarande ekonomiska stöd. En annan insats kan vara att bredda sin kommunikation genom att erbjuda information på andra språk än svenska.



Innehåll

1	Bakgrund	5
1.2	Metod	6
2	Nulägesbeskrivning.....	9
2.1	Nyföretagandet i Jönköpings län	9
2.2	Främjarsystemet och de som tar del av det	16
3	Policyanalys	20
3.2	Tidigare forskning.....	20
3.3	Analys.....	22
3.4	Sammanfattande diskussion.....	27
4	Slutord och arbete framåt	28
4.1	Utvecklingsmöjligheter på policynivå.....	29
4.2	Utvecklingsmöjligheter på organisationsnivå	30
4.3	Rekommendationer	30
5	Referenser	32



1 Bakgrund

En viktig förutsättning för ett konkurrenskraftigt näringsliv som leder till hållbar tillväxt är att kvinnor och män, oavsett etnisk bakgrund och ålder, kan ta del av företagsfrämjande på lika villkor. Företagsfrämjande ska kunna ske på lika villkor. Det ska inte förekomma diskriminering eller särbehandling gällande bemötande och tillgång till resurser, som kan kopplas till kön, etnisk bakgrund eller ålder med mera.

Idag går statliga resurser i större utsträckning till mäns företag och mansdominerade branscher. Företagsfrämjandet är präglad av föreställningar och normer om kvinnligt och manligt företagande. De rådgivande och företagsstödande funktionerna når i högre grad branscher där män och mäns företag överväger. Jönköpings län har, liksom riket, en överrepresentation av män som är företagare och i Jönköpings län är en lägre andel utrikes födda företagare jämfört med riket.

Under perioden 2016-2018 bedriver Jönköpings län projektet Jämställd regional tillväxt. Bakgrunden till projektet är ett regeringsbeslut. Näringsdepartementet gav i uppdrag till Tillväxtverket att under perioden fördela medel till aktörer med regionalt utvecklingsansvar. Dessa ekonomiska medel ska användas till att utveckla och stödja arbetet med jämställd regional tillväxt. Det övergripande målet för projektet Jämställd regional tillväxt 2016-2018 är att den regionala tillväxten och utvecklingen ska vara jämställd, vilket betyder att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande och få tillgång till tillväxtresurser. Region Jönköpings län, aktör med regionalt utvecklingsansvar, har blivit tilldelat medel av Tillväxtverket att jobba med jämställd regional tillväxt mellan november 2016 och oktober 2018.

1.1.1 Uppdragets syfte och frågeställningar

Syftet med rapporten är att genomlysna strukturerna i det företagsfrämjande systemet i Jönköpings län med hjälp av en normkritisk analys med ett intersektionellt perspektiv. Den normkritiska analysen utgår från nuläget i Jönköpings län. Syftet är vidare att bidra till jämställdhetsintegrering av processer inom det företagsstödande systemet med hjälp av förslag på åtgärder. Analysen har tagit avstamp i följande frågeställningar:

- Hur ser det företagsfrämjande systemet i Jönköpings län ut i nuläget vad gäller:
 - Kunskap och erfarenhet om olika branscher och företagare?
 - jämställt/jämlikt bemötande av och fördelning av resurser mellan klienter?
 - tillgängliga metoder och kompetenser för jämställt/intersektionellt företagsfrämjande?
 - hinder för olika grupper (kvinnor/män, utrikes/inrikes födda, unga/äldre m.fl.) att ta del av stöd och resurser?
- Hur ser processerna i det företagsstödande systemet i Jönköpings län ut?
- I vilka geografiska områden finns kvinnor som skulle vilja starta, eller faktiskt startar, egna företag?
- I vilka branscher finns kvinnor som startar egna företag?



- Hur skulle det företagsfrämjande systemet i Jönköpings län kunna vidareutvecklas vad gäller:
 - Kunskap och erfarenhet om olika branscher och företagare?
 - jämställt/jämlikt bemötande av och fördelning av resurser mellan klienter?
 - tillgängliga metoder och kompetenser för jämställt/intersektionellt företagsfrämjande?
 - hinder för olika grupper att (kvinnor/män, utrikes/inrikes födda, unga/äldre m.fl.) att ta del av stöd och resurser?

1.2 Metod

1.2.1 Statistisk beskrivning

Den första delen av rapporten är en statistisk analys över nyföretagandet i Jönköpings län med avseende på olika sociala faktorer som kan kopplas till jämlikhet. Datatillgången möjliggör en analys utifrån två anfallsvinklar. Den första innefattar en granskning av företagsledningens kön och bakgrund samt företagets lokalisering och den andra är en granskning av sammansättningen av branscherna inom vilka företagen återfinns inom.

Myndigheten för Tillväxtanalys tillhandahåller en databas över nystartade företag efter län och ledningens könsammansättning respektive bakgrund. Denna statistik tillåter en granskning av nyföretagandet i Jönköpings län, i jämförelse med Sverige, med avseende på kön och bakgrund.

Bolagsdata möjliggör en analys av ledningens könsammansättning på kommunnivå. Nystartade bolag urskiljs genom att välja aktiva aktiebolag i Jönköpings län som startades under 2015 eller 2016 och som har ett bokslut på minst 1000 kr i omsättning. Utifrån namn på VD kodas denna som manlig eller kvinnlig. De namn som inte går att identifiera som manligt eller kvinnligt utelämnas eller benämns som okänd.

Bolagsdata tillåter även en granskning av företagets lokalisering och möjliggör således en analys ur ett stad-land-perspektiv. För att definiera landsbygds- respektive stadskommuner använder vi oss av Jordbruksverkets definition. De delar upp Sveriges kommuner i fyra regiontyper; storstadsområden, stadsområden, landsbygd och gles landsbygd. Kommuner som tillhör storstadsområdena ligger alla i Stockholm, Göteborg och Malmö. För att en kommun ska tillhöra ett stadsområde ska den ha minst 30 000 invånare och/eller ha en tätort med minst 25 000 invånare. Mindre kommuner som gränsar till en kommun i ett stadsområde och där utpendlarna överstiger 50 procent kopplas också till respektive stadsområde. Applicerar vi denna definition på Jönköpings län kan Jönköpings kommun och Habo kommun klassificeras som stadsområde medan resterande kommuner klassificeras som landsbygd.

Genom att granska inom vilka branscher företagen verkar genomförs en analys av sammansättningen av kön och ålder av dagbefolkningen som arbetar inom branscherna. För detta används statistik från SCB och registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS).

1.2.2 Policyanalys



Den andra delen av Kontigos analys görs med utgångspunkt i Carol Lee Bacchis analysmodell för jämställdhetsintegrering i policyprogram: *What's the problem represented to be?* Modellen skiljer sig från andra policyanalysmodeller genom att fokus ligger på makten över själva problemformuleringen och vilka konsekvenser detta får för vilka aspekter och aktörer som inkluderas eller exkluderas i åtgärdsförslag och resursfördelning. Genom att undersöka hur problemet konstrueras – eller inte konstrueras – synliggörs hur strategiska och praktiska vägval påverkas. Modellen omfattar sex grundläggande frågor:

1. What is the problem represented to be in a specific policy?
2. What presuppositions or assumptions underline this representation of the problem?
3. How has this representation of the problem come about?
4. What is left unproblematic in this problem representation? Where are the silences? Can the problem be thought about differently?
5. What effects are produced by this representation of the problem?
6. How/where has this representation of the problem been produced, disseminated and defended? How could it be questioned, disrupted and replaced?

För att undersöka huruvida ett intersektionellt perspektiv finns med på policynivå har sex styrdokument valts ut, tre på regional nivå och tre dokument på kommunal nivå. De regionala dokumenten syftar till att representera olika typer av dokument med bäring på det regionala företagsfrämjande arbetet, ett strategidokument, ett dokument med verksamhets- och budgetplan samt ett dokument som beskriver likabehandling. De kommunala dokumenten har valts ut för att representera kommuner av olika storlek (stor, medelstor och liten) samt övergripande styrdokument såväl som avgränsade strategier. Utifrån dessa kriterier har följande dokument valts ut och analyserats:

- RUS – Regional utvecklingsstrategi för Region Jönköpings län 2025, Region Jönköpings län
- Budget med verksamhetsplan 2017, Flerårsplan 2018-2019, Region Jönköpings län
- På väg mot jämställdhet – strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014-2018, Länsstyrelsen i Jönköpings län
- Kommunprogram för mandatperioden 2015-2018, Jönköpings kommun
- Vision, kärnvärden, uppdrag och mål 2015-2018, Vetlanda kommun
- Så här stärker vi företagandet i vår kommun! Mullsjö kommun

Dokumenterna har analyserats i dess helhet i syfte att kunna jämföra olika policyområden och därigenom se vilka skillnader som finns mellan dem och huruvida det finns lärdomar att dra från hur regionen, länsstyrelsen och kommunerna arbetar med att integrera olika perspektiv inom andra policyområden.

1.2.3 Intervjuer med företagsfrämjande aktörer och företagare

Utöver statistiskt underlag och analys av styrdokument består Kontigos underlag av en intervjustudie i två delar. Den första delen består av intervjuer med representanter för aktörer i det företagsfrämjande systemet och den andra delen består av intervjuer med målgrupperna som har tagit del av någon eller flera stödsatser.



u

Intervjuerna med representanter för främjarsystemet syftar till att kartlägga och analysera aktörernas arbete. Frågeställningarna har berört aktörernas inriktning och verksamhet, vilka som tar del av de olika stöden, hur de följer upp verksamheten utifrån olika grupper. Sammanlagt har vi intervjuat 16 representanter från Region Jönköpings län, kommunala näringslivsenheter, Science Park, Almi, Ung företagsamhet, Coompanion och Nyföretagarcentrum. Intervjuerna har haft ett semistrukturerat upplägg och genomförts över telefon.

För att bredda bilden av vilka målgrupper det företagsfrämjande systemet når och de insatser som erbjuds gjordes 18 intervjuer med företagare i Region Jönköping. Tillvägagångssättet var att aktörer i främjarsystemet gav förslag på kontaktuppgifter till en mångfald av företagare. Ur dessa valde vi ut personer som gav en spridning när det gäller kön, om de verkar i stad/landsbygd och inrikes/utrikes bakgrund. Totalt intervjuades nio kvinnor och nio män.



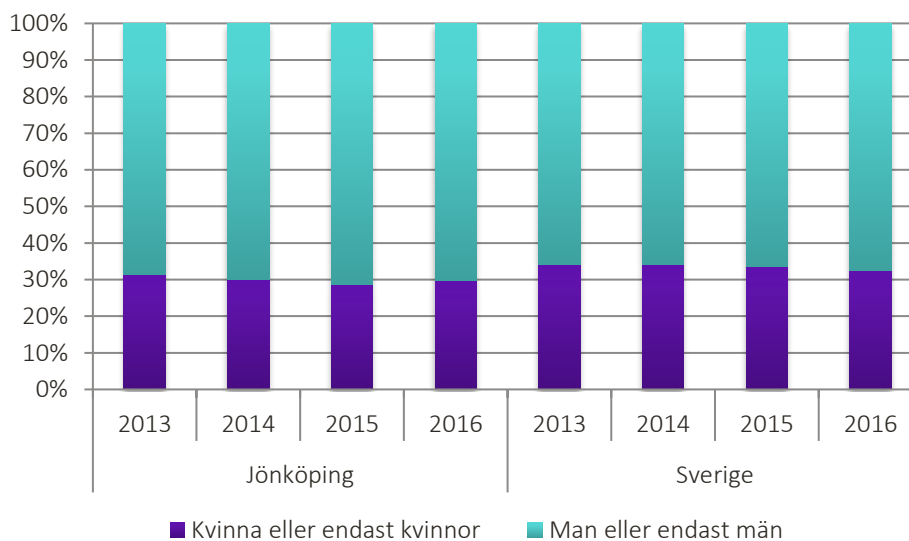
2 Nulägesbeskrivning

2.1 Nyföretagandet i Jönköpings län

I det här avsnittet belyser vi hur nyföretagandet ser ut i Jönköpings län med avseende på olika sociala kategorier som kan kopplas till jämlikhet. Den data som finns tillgänglig gör det möjligt att belysa nyföretagandet ur två perspektiv. För det första kan vi granska de nystartade företagen i länet med avseende på lokalisering samt ledningens kön och bakgrund. För det andra kan vi, utifrån de nystartade företagen, identifiera inom vilka branscher dessa verkar och granska dessa med avseende på ålders- och könssammansättning.

Enligt Myndigheten för Tillväxtanalys databas¹ startades 1 897² företag under 2016. Av dessa har 30 procent en kvinnlig företagsledning³ och resterande 70 procent består av en manlig dito. Det är ungefär samma nivå som det har varit de senaste fyra åren. I Sverige är fördelningen att fåtal procentenheter jämnare. 70 721 företag startade under 2016 och av dessa har 33 procent en kvinnlig företagsledning.

Diagram 1. Nystartade företag efter ledningens könssammansättning i Jönköpings län och Sverige, Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys



¹ Myndigheten för Tillväxtanalys databas över nystartade företag bygger huvudsakligen på enkätbaserade urvalsundersökningar. De har använt sig av Eurostats definition av ett nystartat företag som ett helt nystartat företag frånräknat olika former av ombildningar av existerande företag. Även enskilda näringsidkare vilka inte har registrerat firmanamn hos Bolagsverket ingår. <http://statistikportalen.tillvaxtanalys.se/>

² Exklusive ett bortfall om 23

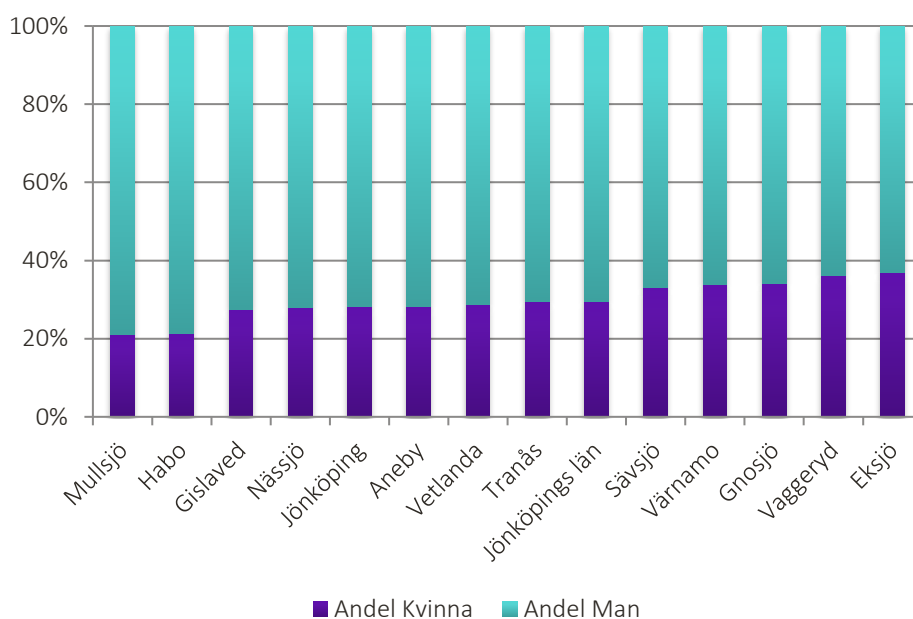
³ Det vill säga en kvinna eller endast kvinnor i företagsledningen



För att se hur den här fördelningen skiljer sig inom Jönköpings län använder vi oss av bolagsdata och sorterar utifrån ett antal kriterier⁴ ut nystartade företag. Bolagsdata innehåller information om namnet på VD. Genom att koda namnen som manligt eller kvinnligt kan vi få en uppfattning om hur ledningens könsfördelning skiljer sig inom länet, även om vi här endast ser till VD och inte resterande ledning.⁵

Kommunerna Eksjö, Vaggeryd, Gnosjö, Värnamo och Sävsjö har en något större andel bolag med en kvinnlig företagsledare. Minst andel kvinnliga företagsledare finns i Mullsjö och Habo med 21 procent bolag med kvinnlig företagsledare vardera.

Diagram 2. Nystartade företag efter ledningens kön per kommun. Källa: sammanställning av Kontigo baserat på företagsdata från Bisnode



Jordbruksverket delar upp Sveriges kommuner i fyra regiontyper; storstadsområden, stadsområden, landsbygd och gles landsbygd. Kommuner som tillhör storstadsområdena ligger alla i Stockholm, Göteborg och Malmö. För att en kommun ska tillhöra ett stadsområde ska den ha minst 30 000 invånare och/eller ha en tätort med minst 25 000 invånare. Mindre kommuner som gränsar till en kommun i ett stadsområde och där utpendlarna överstiger 50 procent kopplas också till respektive stadsområde. Applicerar vi denna definition på Jönköpings län kan Jönköpings kommun och Habo kommun klassificeras som stadsområde medan resterande kommuner klassificeras som landsbygd.⁶ Drygt 6 av 10 nystartade företag startades enligt definitionen ovan på landsbygden. Detta följer väl befolkningsfördelningen då 58 procent av befolkningen i Jönköpings län bor i landsbygdskommunerna (2016). På landsbygden har omkring en av tre nystartade företag en kvinnlig företagsledare medan i stadsområdena är det något lägre andel med omkring 26 procent. Vi

⁴ Aktiva aktiebolag som startades under 2015 eller 2016 och som har ett bokslut på minst 1000 kr i omsättning

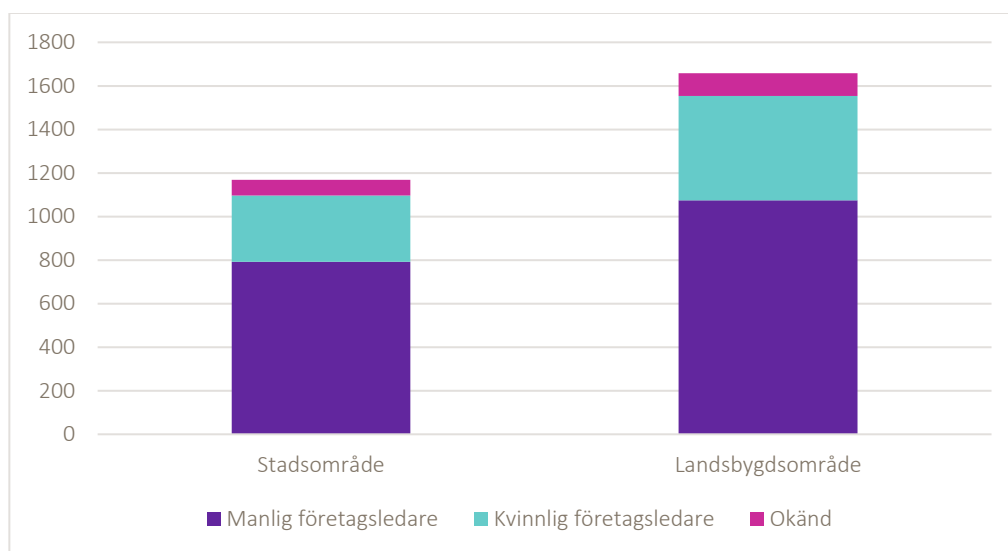
⁵ Omkring 6 % av namnen kunde inte identifieras som manligt eller kvinnligt och utelämnas från sammanställningen alternativt benämns som okänd

⁶ jordbruksverket.se. 2015.



ser således inga större strukturella skillnader bland nystartade företag i stadsområde respektive landsbygd vad gäller ledningens könsfördelning.

Diagram 3. Andel nystartade företag på landsbygden och i stadsområde i Jönköpings län med kvinnlig respektive manlig företagsledare. Källa: *sammanställning av Kontigo baserat på företagsdata från Bisnode*



Ovanstående analys bygger på nystartade aktieföretag. Under samma period startades det i Jönköpings län 2141 enskilda formor och 79 handels- och kommanditbolag. En analys av dessa visar en något jämnare könsfördelning vad gäller enskild firma. I Jönköpings län utgör kvinnor 39 procent av Vd:arna i enskilda firmor. Bland handels- och kommanditbolag utgör kvinnor 25 procent av Vd:arna.⁷ I jämförelse med aktieföretag ser vi således att en större andel kvinnor (9 procentenheter) startar enskilda firmor medan det omvända gäller för handels- och kommanditbolag.

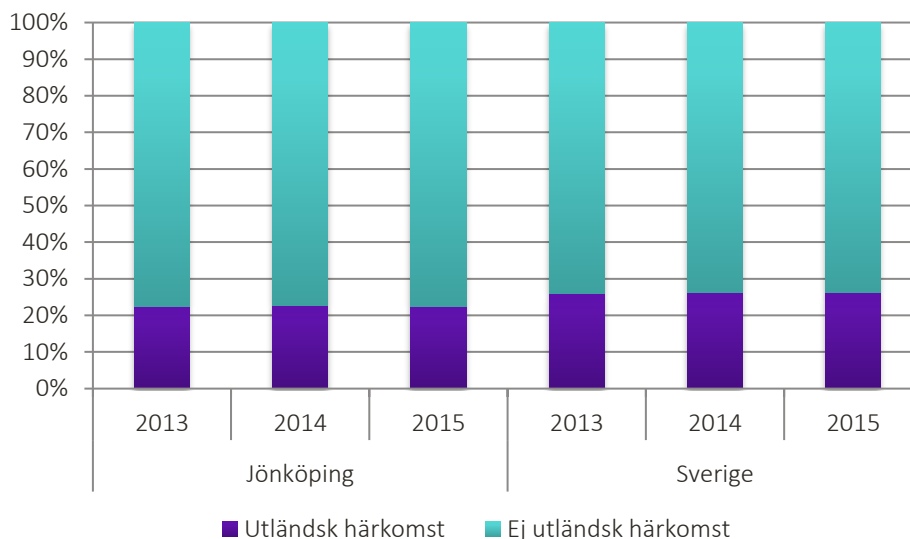
65 procent av de nystartade enskilda firmorna och nära hälften av de nystartade handels- och kommanditbolagen (48 procent) är lokaliserade i landsbygdskommuner, i jämförelse med de nystartade aktieföretagen startades det under 2015 och 2016 således en större andel enskilda firmor i landsbygdskommuner medan det omvända gäller för handels- och kommanditbolag.

Genom Tillväxtanalys databas kan vi se hur många företag som startades av en person med utländsk bakgrund fram till och med 2015. Av 1 851 nya företag 2015 startades 22 procent av personer med utländsk bakgrund. Detta följer väl befolkningsstrukturen i Jönköpings län där omkring en av fem invånare har utländsk bakgrund (21 procent). Detta kan kontrasteras mot hela riket där ungefär 23 procent har utländsk bakgrund men där andelen med utländsk bakgrund som startat ett bolag är 27 procent. I hela Sverige är det således förhållandevis fler med utländsk bakgrund som startat företag. Andelen med utländsk bakgrund som startat företag har legat relativt konstant i både Sverige och Jönköpings län de senaste tre åren.

⁷ 7,6 procent av Vd:ar i enskilda formor kunde ej könsbestämmas utifrån namn och 17,7 procent av Vd:ar inom handels- och kommanditbolag kunde inte könsbestämmas baserat på namn



Diagram 4. Nystartade företag efter härkomst i Jönköpings län och Sverige, Källa: Myndigheten för Tillväxtanalys



Utöver att se till företagsledarens kön och bakgrund - vilket ensamt får ses som en trubbig indikator - har vi även analyserat de nystartade företagen efter vilka branscher dessa finns inom. Statistiska Centralbyrån (SCB) pekar i sin årligt återkommande sammanställning av jämställdhetsindikatorer ut mans- respektive kvinnodominerade branscher. Indelningen baseras på hur andelen egenföretagare fördelar sig inom branscherna.⁸ Överstiger andelen egenföretagare 60 procent kvinnor eller män anses den som kvinno- respektive mansdominerad. Annars anses branschen ha en jämn könsfördelning.

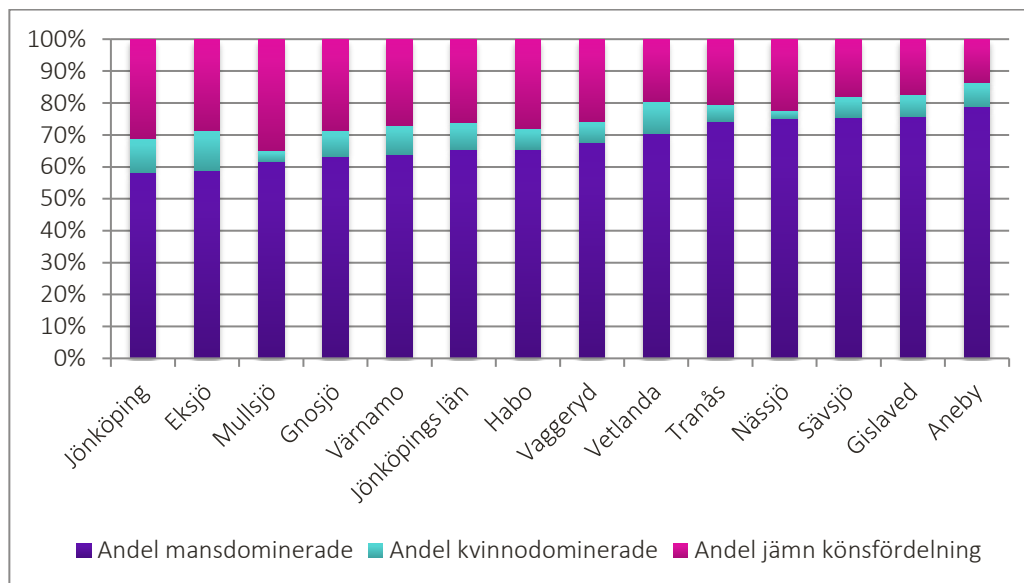
I hela Jönköpings län finns 65 procent av de nystartade företagen i en mansdominerad bransch, 9 procent i en kvinnodominerad bransch och resterande 26 procent inom branscher med en jämn könsfördelning av egenföretagare. Detta kan jämföras med nystartade företag i hela Sverige där 58 procent av de nystartade företagen finns inom en mansdominerad bransch, 9 procent i en kvinnodominerad och 33 procent i branscher med jämn könsfördelning av egenföretagare.

På kommunnivå är det endast Jönköpings och Eksjö kommun vars andel av nystartade företag inom mansdominerade branscher understiger 60 procent. Störst andel nya företag inom kvinnodominerade branscher startades i Eksjö kommun (13 procent). I Eksjö kommun fanns dessutom den största andelen kvinnliga företagsledare, vilket vi kunde se i diagram 2 ovan.

Diagram 5. Andel kvinno- respektive mansdominerade branscher bland de nystartade företagen. Källa: sammanställning av Kontigo baserat på företagsdata från Bisnode

⁸ SCB, På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet 2016





64 procent av alla nystartade företag i Jönköpings län kan allokeras till 10 branscher. Dessa redovisas i tabell 1 nedan. Av dessa är åtta mansdominerade och en kvinnodominerad. Branschen verksamheter som utövas av huvudkontor; konsulttjänster till företag har sett till antal egenföretagare i landet en jämn könsfördelning. Bland de nystartade företagen i Jönköpings län ser vi dock en majoritet av män i företagsledningen. Utöver det följer könsfördelningen i företagsledningen hos de nystartade företagen även fördelningen bland egenföretagare i hela riket.

Tabell 1. De branscher (SNI2) inom vilka flest nystartade företag i Jönköpings län verkar samt könsfördelningen per bransch och företagsledning

Bransch	Antal nystartade företag	Könsfördelning <u>bransch</u> & <u>Andel män/kvinnor i företagsledningen</u>
Skogsbruk (SNI 02)	396	Mansdominerad 65/35 %
Jordbruk och jakt, samt service i anslutning härtill (SNI 01)	238	Mansdominerad 62/38 %
Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet (SNI 43)	225	Mansdominerad 95/5 %
Detaljhandel (utom med motorfordon och motorcyklar) (SNI 47)	213	Jämn 54/46 %
Andra konsumenttjänster (SNI 96)	165	Kvinnodominerad 26/74 %
Fastighetsverksamhet (SNI 68)	148	Mansdominerad 81/19 %
Restaurang-, catering och barverksamhet (SNI 56)	120	Mansdominerad 75/25 %
Verksamhet som utövas av huvudkontor; konsulttjänster till företag (SNI 70)	118	Jämn 77/23 %

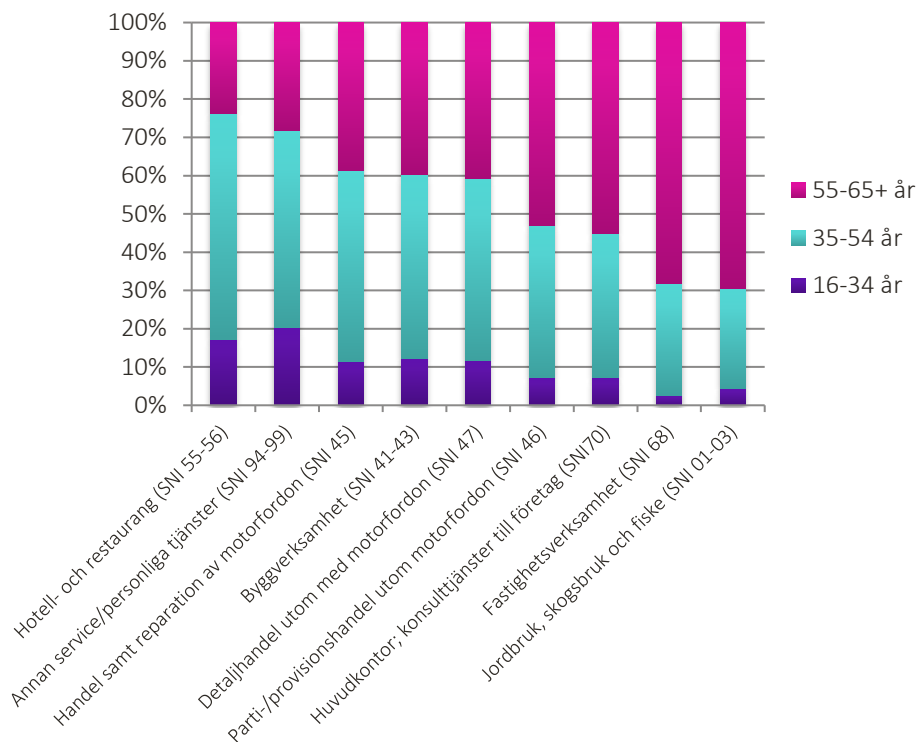


Parti- och provisionshandel (utom med motorfordon) (SNI 46)	92	Mansdominerad 87/13 %
Handel samt reparation av motorfordon och motorcyklar (SNI 45)	86	Mansdominerad 95/5 %

I diagram 5 nedan redovisas åldersfördelningen bland egenföretagarna i Sverige per samma branscher som redovisas i tabell 1 (dock per grov näringsgren istället för SNI2). I de två branscher som flest nystartade bolag verkar inom, skogsbruk, jordbruk och jakt (SNI 01-02), syns en förhållandevis hög åldersfördelning med omkring 70 procent av egenföretagarna som är minst 55 år. Störst andel unga egenföretagare bland de största branscherna ser vi inom "annan serviceverksamhet/personliga tjänster" följt av "hotell- och restaurang", vilka omkring var femte egenföretagare är under 35 år. Sammantaget kan sägas att av de branscher som flest nya företag startas inom i Jönköpings län har fyra mer än 50 % äldre egenföretagare (över 55 år) och två av branscherna har i genomsnitt omkring 20 procent unga egenföretagare. Vi ser således en viss tyngd mot branscher som generellt startas av äldre personer. Dessa branscher återfinns i högre utsträckning i landsbygdskommunerna. Av de fyra branscher där mer än hälften av egenföretagarna är över 55 år återfinns omkring 70 % i landsbygdskommunerna.



Diagram 6. Åldersfördelningen bland egenföretagarna i Sverige inom de största branscherna bland de nystartade företag i Jönköpings län (grov näringsgren)



Sammanfattningsvis kan följande sägas om de nystartade företagen i Jönköpings län:

- I jämförelse med riket startas fler nya bolag inom mansdominerade branscher i Jönköpings län.
- En av tre nystartade bolag har kvinnlig företagsledning i Jönköpings län, vilket inte är någon större skillnad från rikssnittet.
- Vi observerar några skillnader mellan kommunerna:
 - I Mullsjö och Habo kommun har endast 1 av 5 företag en kvinnlig företagsledning.
 - I Vaggeryd och Eksjö kommun har nästan 2 av 5 nystartade företagen en kvinnlig företagsledning.
- Dessa skillnader kan inte alltid förklaras av branschammansättningen.
 - Mullsjö kommun är den kommun med minst andel nystartade företag med kvinnlig företagsledning trots relativt stor andel som återfinns inom branscher med jämn könsfördelning, däremot har de minst andel nya företag i kvinnodominerade branscher.
 - Habo och Vaggeryd kommun har trots ovannämnda könsskillnader i ledningen en snarlik branschammansättning.
 - Eksjö kommun däremot är den kommun med störst andel nya företag i kvinnodominerade branscher (13 procent) vilket nog kan vara en förklaring till att de även har störst andel nystartade företag med kvinnlig företagsledning.
- Inga större könsskillnader bland företagsledningen hos nystartade företag på landsbygden och stadsområden.
- Omkring en av fem företag startades av en person med utländsk bakgrund vilket följer befolkningsstrukturen i Jönköpings län.



- Dock är detta förhållande lägre än i hela riket där 27 procent av företagen startades av en person med utländsk bakgrund trots att denna andel bara utgör 23 procent av befolkningen.
- Viss tyngd mot branscher som generellt drivs av äldre personer.

2.2 Främjarsystemet och de som tar del av det

Utifrån de intervjuer Kontigo har genomfört med företagare och företagsfrämjande aktörer framträder en bild av generellt nöjda företagare som beskriver att de har nytta av och uppskattar det stöd som aktörerna har att erbjuda. Det finns samtidigt erfarenheter som är relevanta från båda intervjustudierna som kan bidra till ett mer inkluderande företagsfrämjande system.

2.2.1 Främjarsystemets kunskaper om vilka de når och grad av inkluderande arbetssätt

En viktig utgångspunkt för att kunna säkerställa ett jämlikt och jämställt företagsfrämjande system i Jönköpings län är att det finns kunskap om nuläget i verksamheterna och vilka arbetssätt som främjar jämlikhet och jämställdhet. I våra intervjuer har det varit tydligt att olika aktörer har olika grad av kunskap om vilka de möter idag och vilka metoder de kan använda för att påverka vilka som tar del av insatserna. En grupp aktörer svarar på frågan om vilka de möter i termer av att detta inte följs upp, att de "uppskattningsvis" möter hälften, eller att de möter "allt och alla". De följer inte upp och uttrycker heller inte någon ambition att utveckla sin verksamhet för att nå fler i någon högre grad. Samtliga aktörer utom en uttrycker att kunskapen om vilka som deltar kopplat till funktionsvariation är låg.

Andra aktörer har god överblick över vilka de möter. De har undersökt vilka som tar del av insatserna sett till kön och utrikes/inrikes bakgrund och reflekterat över vad detta kan bero på. Dessa aktörer har också fler genomtänkta synpunkter på hur deras verksamhet kan utvecklas utifrån den kunskapen. Under intervjuperioden har några aktörer deltagit i utbildningar inom uppdraget Jämställd regional tillväxt. De har som följd av detta tydliggjort bilden av vilka de möter och vilka som tar del av stöd och resurser samt den egna organisationen (exempelvis anställda i bolag, andel beviljade lån till kvinnor/män, också med utländsk bakgrund, och resursfördelning, könsfördelning i egen ledningsgrupp) kopplat till kön och utrikes bakgrund.

På motsvarande sätt skiljer sig bilden av hur organisationerna ser på behovet av att göra särskilda insatser eller av att reflektera kring sitt bemötande. Här finns en skillnad i medvetandenivå. Vissa utgår ifrån skillnader i förutsättningar mellan olika grupper potentiella företagare, där insatser kan behöva anpassas för att nå fler grupper. De har reflekterat över och valt nya metoder och förhållningssätt. Andra utgår ifrån att om de behandlar alla lika så blir det likvärdiga förutsättningar, utan reflektion och anpassning. Aktörer i den första gruppen är de som i intervjuerna ger uttryck för mest kompetens och kunskap om metoder för ett jämställt/jämlikt företagsfrämjande.

De flesta aktörer gör samtidigt särskilda insatser för att nå exempelvis grupper med utländsk bakgrund utifrån att det är centralt för att möta arbetskraftsbehovet. De tar sig till och har information/andra insatser på SFI, Arbetsförmedlingens informationsträffar eller liknande.

En av flera förklaringar till dessa skillnader tror vi kan kopplas till organisationernas olika storlek, och förutsättningar till ett större sammanhang där dessa frågor lyfts. Organisationens storlek kan exempelvis påverka möjligheter till erfarenhetsutbyte kollegor emellan, fortbildning och tillgång till övergripande rutiner. Vi har exempelvis noterat att kommunerna i lägre grad förefaller ha kunskap



och strategier för ett mer inkluderande stöd, jämfört med aktörer som är en del i en nationell organisation med ett tydligare uppdrag att prioritera dessa frågor.

2.2.2 Vilka möter främjarsystemet?

Olika företagsfrämjande aktörer möter delvis olika grupper företag, både tillverkande och tjänsteföretag. Aktörerna menar att det bland de företagare som de möter, liksom bland företagare generellt, finns en tydlig könsuppdelning mellan branscher och typ av företag, där kvinnor oftare finns inom handel i tjänsteföretag och män inom exempelvis industri och tillverkning. Det finns även en underrepresentation av kvinnor bland företagare generellt, vilket även avspeglas i att aktörerna möter fler män än kvinnor. På grund av könssegregeringen är en bredd sett till branschriktning och företagstyp en viktig faktor för att nå ut till företagare av olika kön. Medan aktörerna uppfattar att de gör detta, lyfter några företagare Kontigo har intervjuat att de har uppmärksammat mansdominansen i insatser de har tagit del av. De menar även att detta påverkat dem, eller ser att det kan påverka kvinnor som tar del av insatserna. I några fall upplever även företagaren att det funnits ett uttalat fokus på it- och teknikbranscher. Som den kvantitativa analysen (avsnitt 2.1) har visat kan könsskillnader inte enbart förklaras av bransch, utan även andra faktorer kan påverka könsfördelningen. En sådan förklaring kan vara att en del företagare som tillhör minoritet/underrepresenterad grupp upplever sig som annorlunda i främjarsystemets insatser och detta påverkar viljan att delta i insatser eller att starta företag mer generellt.

I vilken utsträckning företagsfrämjande aktörer når ut till utrikesfödda skiljer sig lite åt mellan olika aktörer, där några upplever att de når ut till den representativ andelen. Några har påtalat att det här finns en än större könsskillnad och att de inte når ut till utrikesfödda kvinnor. Att faktorerna utrikes bakgrund och kön förstärker en redan skev fördelning har även framkommit i tidigare rapporter⁹. Svårigheterna att nå utrikesfödda kvinnor inom det företagsfrämjande systemet kan alltså ses som ett uttryck av en bredare problematik. Avseende ålder nås framförallt personer i 30-50årsåldern, även om främjaraktörerna, utom Ung företagsamhet, vänder sig till personer oavsett ålder. Även avseende den geografiska dimensionen finns skillnad i vilken utsträckning företagare i tätort respektive på landsbygd nås av insatser. Samtidigt finns det, som citatet nedan visar på, riktade aktiviteter och ett medvetet arbete för att även nå personer på mindre orter/landsbygden.

Jag skulle säga att när vi har standardutbildning i [kommunen] så är det företagare som är boende eller har anknytning till tätorten. Sedan har vi riktade insatser med särskild koppling till landsbygd. Vi åker ut mycket, försöker även förlägga [organisations insats] på mindre orter. Vi ser skillnader på riktade insatser. Då kommer inte bara [tätorts]bor. Vi försöker i kommunen att inte centralisera. Vi arbetar aktivt med det. Vi har tradition. Det finns någon insats varje år i de mindre tätorterna.

Flera aktörer nämner att de inte når personer med funktionsnedsättning i någon större omfattning. En aktör uttrycker att de når den målgruppen i hög grad, och säger också att de skulle kunna bidra med kunskap till andra aktörer i det företagsfrämjande systemet.

2.2.3 Företagares kännedom om främjarsystemets olika aktörer

Det finns ett antal möjliga förklaringar till varför vi ser skillnader avseende könsfördelning, åldersfördelning och fördelning av personer med inrikes/utrikes bakgrund. Anledningen till att en företagare kommit i kontakt med den aktör de först kommit i kontakt med, har ofta varit att det är

⁹ ESF-rådet. 2016



den aktör de redan känt till. Det kan exempelvis vara för att aktören har genomfört en utbildning som företagaren fått kännedom om. En faktor som påverkar vilka som får kännedom om aktören är vilka kanaler företagsfrämjande aktörer använder. Flera organisationer strävar efter att hitta nya arenor att nå ut på, samtidigt menar några av främjaraktörerna och företagarna att det finns ytterligare behov av att bredda kommunikationskanalerna, exempelvis genom nya samarbeten med föreningar eller genom att synas på andra delar inom högskolan. En annan aspekt av kommunikationen är att flera företagare upplever att det kan vara svårt att hitta information (på nätet), inte minst för den som inte kan läsa på svenska. Samlad information och information på andra språk skulle därför kunna vara ett sätt att nå fler nyanlända och utbytesstudenter som vill eller nyligen har startat företag i regionen.

2.2.4 Normers och strukturers påverkan på individers företagande och insatsers utformning

Andra faktorer som har nämnts är kopplade till normer i ett bredare perspektiv, såsom könsskillnader i riskbenägenhet och hur det påverkar företagandet. Här lyfter exempelvis en företagare fram problemet med att skydds nätet för en ny företagare i samband med sjukdom, vab och föräldradledighet är ett hinder som delvis påverkar kvinnor i större utsträckning. En företagsfrämjande aktör menar att den skeva fördelningen i ansvar för barn också tar sig i uttryck genom att kvinnor startar företag senare i livet än män. En annan företagare menar att det kan finnas ett särskilt behov för underprivilegerade grupper att lära sig hantera utsatthet för härskartekniker, hat och diskriminering. Samma företagare uppfattar att detta underlättas då det finns medarbetare i de företagsfrämjande organisationerna med egna erfarenheter och som kan fungera som förebilder.

En företagsfrämjande aktör lyfter särskilt hur normer och värderingsfrågor hänger samman med prioriteringar och insatsers utformning:

Det handlar om tolerans och värderingar också. Mjuka frågor spelar roll här, frågor som inte handlar om industrimark. Vi måste jobba med fler frågor. Där brottas vi med gamla strukturer och politiker som tror att industrimark är det viktigaste [för företagare]. Det gäller att hitta balans i insatserna. En del ser inte kvinnlig representation i företagsstyrelser som ett problem. Men det är viktigt även om frågan inte är högst upp på den politiska dagordningen. Där har [ett nytt perspektiv i policys] gjort det enklare. Vi kan arbeta på nya sätt och försvara att vi gör det gentemot politiker.

En annan norm som en företagsfrämjande aktör lyfter som en regional utmaning är storstadsnormen:

[...]Om historien [som vi berättar] är att det finns en kraft som drar mot storstäder och det inte går att bryta, då blir det en sanning för barnen om föräldrar uppmuntrar barn att flytta härifrån. Det är förödande för utvecklingen. Jag tycker det är bra att unga flyttar och får perspektiv men om de har dålig bild av [kommunen] så kommer de inte tillbaka. Det finns en storstadsnorm som är en utmaning. Normen är att storstaden är bra och öppen och intressant. Landsbygden är dålig och intolerant. Och om normen är [att företagaren] är en man så syns inte de framgångsrika kvinnor vi har heller. Att våga utmana berättelser – det kan man inte göra ensam som kommun. Det måste göras regionalt.

Den företagsfrämjande aktören lyfter fram att det är nödvändigt att gemensamt i länet utmana normer kring stad och land, kön och ålder för att kunna bryta en negativ spiral. Intervjupersonen menar även att det finns ett behov av att adressera de normer som osynliggör kvinnor som är företagare och positiva aspekter med landsbygden, vilka leder till att framförallt unga och kvinnor vill lämna landsbygdsorter och företagande.



2.2.5 Främjar insatserna jämlikt nyttjande av stöd?

Som beskrivits ovan talar våra intervjuer för att aktörerna bemöter företagare på ett bra och relativt likvärdigt sätt. Vi kan även se att företagare generellt har fått bra stöd gällande rådgivning och utbildningsinsatser. Både företagare och främjaraktörer har dock lyft utformningen av de ekonomiska stöd som erbjuds som ett möjligt hinder. En aspekt rör den administrativa delen av att söka och använda stöden. Vissa företagare uppfattar det som svårt att söka och sköta blanketter och återrapportering av ekonomiskt stöd, vilket begränsar vilka företagare som kan söka och använda stöden. Att ansökningsprocessen innehåller muntliga moment kan till viss del kompensera för initiala svårigheter, men administration utgör trots detta en viss utmaning. Denna utmaning kan särskilt förväntas påverka personer som har begränsade svenskkunskaper, personer med läs- och skrivsvårigheter och personer med kort utbildning.

Ytterligare en aspekt rör själva utformningen av stöden. Vad företag kan söka stöd av påverkar vilken typ av företag och vilken typ av bransch som har störst möjlighet att nyttja stödet. En företagsfrämjande aktör beskriver att det är flest män som söker om stöd och utvecklar hur det hänger samman med stödets inriktning;

Det speglas av vilken typ industri, det finns många små tillverkande företag [som söker stöd för internationalisering]. Spridningen av vilka som söker stöd är kanske större gällande digitalisering. Det faller sig nog naturligt att det är mer tjänsteföretag där. Jag har en känsla av att det är fler kvinnor som söker stöd för digitalisering än internationalisering. Sedan kan det ju skilja sig vem som pitchar idén. Men det är allra mest män som är ledare och pitchar idéer.

En tredje aspekt rör vilka som känner till vilka stöd som kan sökas. Flera av de företagare vi har intervjuat har haft begränsad kunskap av vilka ekonomiska stöd det är möjligt att söka. En företagsfrämjande aktör lyfter även fram att de företagare som söker stöd ofta har tidigare erfarenhet av att söka stöd inom företaget eller känner andra företagare som har sökt liknande stöd.

Samverkan mellan aktörerna i det företagsstödande systemet beskrivs som centralt av alla de intervjuade aktörerna. Samverkan verkar också ske i stor omfattning, och kännedomen om varandras erbjudande utnyttjas, genom att företagare och potentiella företagare skickas vidare till andra för rätt stödinsats. Samtidigt efterfrågar flera aktörer att samverkan skulle kunna stärkas, inte minst på området hur de kan erbjuda mer inkluderande insatser. En aktör erbjuder sin egen kompetens i att möta personer med funktionsnedsättningar. Några aktörer upplever också att de hamnat utanför samarbetet:

Vi känner att vi som aktör är utanför de andra aktörerna. De andra har mer samarbete – vi skulle vilja komma in mer i det företagsfrämjande systemet generellt. Vi vill vara mer delaktiga och samarbeta mer kring klienter. Vi jobbar med det och har tagit initiativ till saker.

En reflektion från intervjuerna är att flera företagare, samtliga män, lyfter fram att de nätverk de deltagit i varit extra viktiga för företaget. Det handlar om bransch- och näringslivsnätverk som initieras av de företagsfrämjande aktörerna. Utifrån intervjuerna kan vi inte dra slutsatser kring huruvida dessa nätverk är något som främst gynnar män. Men de personer som har lyft fram nätverken som viktiga har varit män, verksamma i mansdominerade branscher. En intervjuperson säger:

Nätverken är viktiga för man är lite "hej och du med varandra" och man kan få hjälp från andra om ens maskin går sönder. Det är en hel del som håller på med metall, och fastighetsbolag, någon från banken och



så. Man kan träffa personer som vet om det kan bli fler kundmöjligheter. Det är främst män med, det är säkert sju av tio som är män, eller gubbar.

Det finns alltså ett antal utmaningar som påverkar tillgången och deltagandet i det stöd som erbjuds. I sammanhanget är det dock viktigt att lyfta fram att aktörerna generellt uppfattar att du bemöter de som de kommer i kontakt med på ett jämlikt och bra sätt. Bilden delas även av de företagare som Kontigo talat med. Alla företagare upplever att de har blivit bra bemötta och att aktörerna har varit uppmuntrande och benägna att hjälpa dem. Ingen upplever heller att de har blivit direkt diskriminerad av någon företagsfrämjande aktör. Erfarenheter av diskriminering har dock förekommit och rört andra aktörer som företagare möter (såsom allmänhet och banker).

3 Policyanalys

Det offentliga aktörernas företagsfrämjande insatser tar sin utgångspunkt i de strategier och planer som styr verksamheten. För att ett perspektiv ska få genomslag bör det antingen vara så självklart att det görs utan medveten ansträngning eller så behöver det vara tydligt inkorporerat i strategier och planer som styr arbetet och verksamheten. För att ett nytt eller värderingsladdat perspektiv ska integreras och prioriteras i verksamheten blir således inkludering i dessa planer nödvändig. För att det företagsfrämjande systemet i Jönköpings län ska främja ett jämställt och jämlikt näringsliv är strategierna en viktig pusselbit i arbetet. Att ha kunskap om i vilken utsträckning som strategierna har ett intersektionellt perspektiv och vilka konsekvenser det får på arbetet ökar möjligheten att utveckla arbetet.

3.1.1 Frågeställningar

Frågeställningarna för analysen har utformats med utgångspunkt i statsvetaren Carol Lee Bacchis modell för jämställdhetsintegrering i policyprogram (se metod) och anpassats efter analysens syfte.

- I vilken mån adresseras jämställdhets- och jämlikhetsaspekter i policyprogrammet?
- Hur beskrivs orsakerna till eventuella skillnader mellan olika demografiska grupper och ojämställdhet/ojämlikhet?
- Vilka politikområden problematiseras utifrån kön, ålder och bakgrund? Vilka politikområden problematiseras inte utifrån dessa aspekter?
- Vem utgör normen och utgångspunkten i beskrivningarna? Möjliggör skrivningarna förändring av status quo?
- I vilken utsträckning formuleras åtgärder kopplade till skillnader mellan könen, ålder och inrikes/utrikes födda? Vilka demografiska grupper är inkluderade i åtgärderna och på vilket sätt.

I frågeställningarna har vi valt att inte enbart undersöka i förekomst av intersektionalitet utan utgå från i vilken mån ålders- köns- och mångfaldsperspektiv förekommer alls. Syftet är att förstå om kön, ålder, etnicitet, bakgrund eller andra perspektiv adresseras och i så fall i vilken grad dessa sätts i relation till varandra och i vilken grad de behandlas separat.

3.2 Tidigare forskning

Det finns relativt mycket forskning kring jämställdhetsintegrering inom regionalpolitiken. Ett flertal tidigare studier avseende jämställdhet och jämställdhetsintegrering inom regionalpolitiska policys



har genomförts av forskaren Malin Rönnblom tillsammans med bland andra Christine Hudson¹⁰ och Britt-Inger Keisu¹¹. I en artikel från 2005 undersöker Rönnblom hur svenska och norska regionalpolitiska policys beskriver problemet och hur det skapar specifika möjligheter för förändring. Hennes slutsatser är att i både Sverige och Norge blir kvinnors utrymme, genom policyerna, begränsat och därmed inte bidrar till en hållbar regional utveckling. Rönnblom visar även på hur implementeringen jämställdhetsintegrering påverkas av och relaterar till andra politiska trender såsom neo-liberalism¹².

Under slutet av 90-talet förändrades jämställdhetspolitiken och jämställdhetsintegrering blev huvudspåret i flera regionala policys. Jämställdhet blev tillsammans med ekologisk hållbarhet en horisontell dimension, och särskilda insatser för kvinnor sågs därigenom inte längre som nödvändiga jämställdhetspolitiska verktyg. Utmaningen, enligt Rönnblom, låg i att jämställdhetsintegreringens innebörd inte var tydlig, och det resulterade i få konkreta aktiviteter. Samtidigt innebar inte integreringen att fokus på stöd till kvinnor försvann, utan innebar snarare att jämställdhet och kvinna blev synonyma, där kvinnor blev de som avvek från normen. Under tidigt 2000-tal förstärktes trenden med integrering av horisontella kriterier vilket innebar att jämställdhet blev en del av social hållbarhet. Rönnblom menar att språket samtidigt blev könsblint genom att enbart tala om medborgare och entreprenörer och då kvinnor, unga, utrikes födda eller samer nämndes, var det som grupper i behov av stöd och som inte var delaktiga i att skapa hållbar regional utveckling. Medan det finns vissa skillnader mellan Sverige och Norge är skapandet av kvinnor som "andra" ett återkommande tema i Rönnbloms analyser. Rönnblom visar genom sin analys att det kan finnas risker och fallgropar kring särskilda satsningar, men även kring integrering, där både nämndandet och icke-nämndandet av enskilda grupper kan innebära ett osynliggörande eller ett utpekande som avvikande. Värt att notera kan exempelvis vara att män inte nämndes som grupp i materialet Rönnblom undersökte¹³.

Rönnblom och Hudson har studerat Jönköpings läns regionalpolicy specifikt och kommer fram till några slutsatser som kan vara intressant för denna analys. Regionen är bra på att få invandrare i arbete, men lyckas i jämförelse sämre med att få kvinnor att starta företag. Jämställdhet formuleras som en fråga om kompletterande egenskaper där kvinnor blir beskrivna som "andra", i det regionala tillväxtprogrammet från 2003 nämndes inte jämställdhet. En annan aspekt som är relevant ur ett inkluderingsperspektiv är att deltagandet i idrottsföreningar och församlingar är högt, vilket innebär samlingsforum som alla inte kan eller vill delta i.¹⁴

En annan forskare som undersökt policys ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv är Anna Isaksson. I sin analys av Socialfondens Equal-program visar hon på att diskriminering formuleras utifrån tillväxtperspektiv snarare än ett rättighetsperspektiv. Hon lyfter även fram att det saknas ett tydligt maktperspektiv och att intressekonflikter inte adresseras. Detta får konsekvenser för hur insatser och åtgärder formuleras och riktas, exempelvis genom att blicken vänds mot underrepresenterade eller underprivilegerade grupper. Samtidigt riskerar systemperspektivet att gå förlorat.¹⁵ Effekterna av att fokus riktas mot underprivilegerade grupper kan vara att individer som

¹⁰ Rönnblom; Hudson, 2007.

¹¹ Rönnblom; Keisu, 2013.

¹² Rönnblom, 2005.

¹³ Rönnblom, 2005.

¹⁴ Rönnblom; Hudson, 2007.

¹⁵ Isaksson, 2010.



avviker från normen inom sitt entreprenörskap måste hitta strategier för att hantera denna synlighet, exempelvis genom att ta avstånd från könade erfarenheter¹⁶.

3.3 Analys

3.3.1 Adressering av kön, ålder, geografi och födelse/etnicitet

De analyserade dokumenten är både olika till innehåll och omfattning, vilket även återspeglas i vilken utsträckning kön, ålder, geografi eller födelse/etnicitet adresseras. Det enda perspektivet som adresseras i samtliga dokument är ålder.

I den regionala utvecklingsplanen används i huvudsak neutrala begrepp såsom entreprenör, allmänhet, enskilda. Dessa begrepp används även i andra dokument men en tydlig skillnad mellan regionala utvecklingsplanen och budgeten för Region Jönköpings län 2017, är att de neutrala begreppen (människa, kund, medborgare, invånare) i budgeten i högre utsträckning varvas med att lyfta olika grupper, framför allt ålder och kön. I strategin för jämställdhetsintegrering används neutrala begrepp i lägre utsträckning.

Skillnader mellan inrikes och utrikes födda eller diskriminering på grund av etnicitet nämns i någon utsträckning i alla dokument utom ett, men ofta i lägre utsträckning än ålder. Ett liknande mönster finns gällande perspektivet stad och landsbygd, som nämns i de flesta dokument, men ofta i ganska låg utsträckning.

En skillnad kan ses mellan de mindre kommunernas dokument och Jönköpings kommuns samt regionala dokument. I de mindre kommunernas dokument adresseras varken kön eller födelse/etnicitet alls, medan ålder nämns i båda i viss utsträckning. En möjlig tolkning av varför ålder förekommer i betydligt större utsträckning i de mindre kommunernas dokument skulle delvis kunna förklaras av kommunernas lagstadgade ansvar för skola, hemtjänst och äldreomsorg. Samtidigt har kommunerna även ansvar för vissa insatser för nyanlända, varför även födelse/etnicitet är högst relevant inom ramen för kommunernas uppdrag. Mot bakgrund av att jämställdhet och likvärdighet är en central del i skolans uppdrag och värdegrund, samt invånares grundläggande rättighet till kommunens service är dock dessa perspektiv centrala för kommunernas arbete.

Medan de flesta dokument adresserar flera perspektiv är det enbart i två dokument (jämställdhetsstrategin samt budgeten) där perspektiven delvis kan sägas adresseras intersektionellt. I Jönköpings kommunplan görs det vid ett tillfälle. I *Strategin för jämställdhetsintegrering* adresseras exempelvis ålder och kön:

”Barn och äldre är grupper som ofta framställs könsneutralt och det är viktigt att synliggöra och analysera könsskillnader, bland både omsorgsgivare och omsorgstagare”

I skrivningen adresseras behovet av en intersektionell analys, därefter följer ett längre resonemang om hur könsnormer och könsskillnader bland omsorgsgivare och omsorgstagare hänger ihop och vilka konsekvenser politiska prioriteringar kan få för olika grupper. Ett annat exempel på intersektionellt perspektiv är Jönköpings kommun som skriver att:

¹⁶ Se exempelvis Lewis, 2006.



u

”Särskilt fokus behöver riktas mot utlandsfödda kvinnor där andelen förvärvsarbetande är 30% lägre än för svenskfödda kvinnor.”

Ytterligare ett exempel på intersektionellt analys finns i Region Jönköpings läns budget:

”Den regionala åldersstrukturen är bättre i centralorterna än på glesbygden. När andelen äldre ökar förändras också kraven på resurser och nya kompetenser för att tillgodose målgruppens behov. Det faktum att vi har en nettoutflyttning av unga (20-25 år) ökar utmaningen. Det är främst i områden i och runt Jönköpings kommun som befolkningsutvecklingen långsiktigt och stabilt är positiv. För näringslivets kompetensförsörjning är detta en kritisk faktor.”

I den regionala utvecklingsstrategin och de två mindre kommunernas dokument adresseras inte hur olika perspektiv kan samspela.

3.3.2 Problemformulering

En central del i Bacchis analysmodell handlar om själva problemformuleringen av policyområdet. Anledningen är att definitionen av problemet, i detta fall skillnader mellan olika demografiska grupper, sätter ramar och en inriktning för vad och hur problemet ska lösas, om det alls definieras som ett problem.

I de analyserade dokumenten definieras problemet på flera olika sätt, varav flera har likheter med tidigare studier.¹⁷ Skillnader mellan olika demografiska grupper adresseras bland annat som en fråga om rättigheter, vilket av Jönköpings kommun formuleras som att:

”Alla människor har lika rättigheter och skyldigheter oavsett bakgrund, kön och sexuell läggning. Olikhet är en tillgång i utvecklingen av samhället. Arbetet med den av kommunfullmäktige antagna värdegrunden ska prioriteras och genomsyra våra verksamheter”

Den formuleras även som en fråga om representation och branding vilket Region Jönköpings län i sin budget formulerar på följande sätt:

”Regionen ska kännetecknas av den mångfald som finns i samhället och bedriva arbete för likabehandling med ett syfte att stärka bilden av Region Jönköpings läns län som en attraktiv arbetsgivare.”

Liksom Region Jönköpings län definierar det som en fråga om att bli en attraktiv arbetsgivare kan det även vara fråga om att skapa en attraktiv miljö att leva i, vilket Vetlanda kommun beskriver i sin kommunplan:

”Vetlanda är en kommun där människor vill bo och där företag vill etablera sig, verka och växa. Här finns det attraktiva och trivsamma boende- och livsmiljöer, bra studiemöjligheter, ett dynamiskt näringsliv och närhet till natur- och kulturupplevelser. Stad och landsbygd samspelar i ett positivt utbyte som förstärker varandras position”

Därutöver definieras skillnader mellan demografiska grupper som en fråga om offentliga utgifter och effektivisering av verksamhet samt en fråga om olika behov av samhällsservice eller som

¹⁷ Isaksson,2010; Lindblom.



problematiskt ur ett arbetsmarknadsperspektiv, som en fråga om kompetensförsörjning och särart. I den regionala utvecklingsstrategin beskrivs ett mångfaldsperspektiv som att:

”var och en har möjlighet att bidra med sin unika erfarenhet och kompetens så att samhällets mångfald blir en fungerande helhet och gemensam tillgång”

I Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering definieras det även som en fråga om makt:

”Att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar till makt och inflytande är ett mål som gäller alla områden i samhället och inte bara omfattar direkta maktpositioner. Det kan också handla om vilka som får komma till tals i olika sammanhang, exempelvis vid myndigheters medborgar-/invånardialoger, i medias rapportering eller som en organisations eller företags ansikte utåt”

Det finns således skilda perspektiv på varför skillnader i delaktighet, närvaro, hälsa etcetera mellan olika demografiska grupper utgör ett problem och varför det bör åtgärdas.

Det finns dock även skillnader i vilken utsträckning perspektiven adresseras beroende på politikområde. Ålder adresseras exempelvis inom områden såsom vård och omsorg, folkhälsa och utbildning och i viss mån kultur- och fritidsfrågor, företagande samt arbetsmarknad. Kön adresseras inom vård- och omsorg, folkhälsa och arbetsgivarområdet samt i något fall gällande utbildning. Medan kön adresseras som en arbetsmarknadsfråga adresseras det i mycket låg utsträckning kopplat till näringsliv och företagande, med undantag av jämställdhetsstrategin. Bakgrund adresseras inom arbetsmarknadsområdet och stad- och landsbygd primärt gällande transport och näringsliv. Kön, ålder och bakgrund adresseras som en allmän fråga om rättigheter. Detta är inte unikt för Jönköpings regionala utvecklingsstrategi. Malin Lindberg drar liknande slutsatser i en analys av Norrbottens regionala utvecklingsstrategi kring vilka perspektiv som får utrymme, men även utmaningen att integrera perspektiven inom samtliga områden.¹⁸

Ett intersektionellt perspektiv förekommer framförallt inom områdena vård och hälsa och i några fall inom arbetsmarknadsområdet. Det finns ett exempel på en intersektionell analys med direkt koppling till näringslivet gällande ökat antal äldre och utflyttning av yngre som framförallt gäller glesbygden.

3.3.3 Normer och förändringsmöjligheter

Den norm som tydligast framträder är åldersnormen, där personer i arbetsför ålder som har långt kvar till pension utgör normen. Detta kommer dels till uttryck genom att gruppen endast vid få tillfällen alls nämns¹⁹, vid två tillfällen nämns personer i ”arbetsför ålder” och vid ett tillfälle ”vuxna”. Detta kan jämföras med barn, unga och äldre som nämns i hög utsträckning. I ett par dokument förekommer även uttryck som ”våra barn” eller ”våra äldre”. Barn och äldre blir grupper som inte själva för sin talan och inte utgör individer i samhällets gemenskap. De konstrueras som ”de andra”, vilka ”vi” – vuxna i arbetsför ålder och samhället tar hand om.²⁰

Medan åldersperspektivet har en outtalad norm där personer i arbetsför ålder inte specificeras som grupp nämns kvinnor och män i nästan lika stor utsträckning. Detta synliggör båda könen. Tidigare

¹⁸ Lindblom.

¹⁹ Jfr. med att män aldrig nämndes som grupp i Rönnblom, 2005.

²⁰ Nilsson, 2008.



studier har konstaterat att män oftast inte omnämns²¹. Att så inte är fallet i undersökta dokument tyder på att en förändring har skett. Beroende på hur dessa skrivningar formuleras kan det innebära att inget kön blir det neutrala som det andra ska jämföras gentemot och förhålla sig till. Det kan även synliggöra privilegier. Ett exempel på skrivningar där inget kön formuleras som måttstock, finns i Region Jönköpings läns budget:

”Ohälsotalet har ökat bland både kvinnor och män sedan föregående mätning. Värt att notera är den stora skillnaden mellan män och kvinnor, som är mer utmärkande i Jönköpings län än i riket”.

Ovan citat bidrar även med att belysa en problematisk skillnad. Det finns dock även ett fåtal exempel där enbart en grupp nämns, bland annat i regionens budget:

”Fler behöver bli företagare och inte minst kvinnor, eftersom de idag är underrepresenterade.”

Som ovan citat illustrerar finns exempel som, i likhet med Rönnbloms artikel, visar på att personer som inte tillhör normen omnämns som i behov av stöd eller som några som inte bidrar till en positiv utveckling samtidigt som personer som tillhör normen blir en osynlig måttstock. Gällande företagande och näringsliv nämns inte män eller personer i 30-55 års ålder utom i ett fall som nämner mäns och kvinnors utbildningsnivå. Unga, och i något fall kvinnors, underrepresentation lyfts fram som ett problem, likaså överrepresentationen av äldre företagare och en åldrande befolkning generellt. Att äldre framställs som ett problem skulle kunna hänga ihop med ovan beskrivna uttryck för äldre som ett objekt för samhällets omsorg. Det kan dock även ses som ett uttryck för en uppfattning om att personer, trots många år kvar på arbetsmarknaden, uppfattas som ”för gamla” och därmed inte är aktuella för anställning²², eller i detta fall som företagare.

Det finns samtidigt skillnader jämfört med Rönnbloms analyser av regionala utvecklingspolicys från 1990- och 2000-talet, inte minst ur ett genusperspektiv. Medan män inte nämndes alls som grupp i dessa nämns män oftast i samband med att kvinnor nämns i de dokument som adresserar kön. Perspektiven adresseras dock främst, inte minst intersektionellt, inom andra områden än företagande och näringsliv, då ett neutralt, eller med Rönnbloms ord könsblint, språk används. Bilden stärks vid en jämförelse av de tre regionala dokumenten, där den regionala utvecklingsstrategin i lägre utsträckning adresserar kön. Det finns exempelvis flera sammanhang där kön skulle vara relevant att lyfta för att få en bättre bild av hur nuläget ser ut, men inte görs. Ett exempel finns i den regionala utvecklingsplanens beskrivning om den förändrade arbetsmarknaden:

”Den goda tillgången på arbetstillfällen har även medfört att det historiskt sett inte alltid har varit nödvändigt att fullfölja sin gymnasieutbildning, vilket är en förutsättning för högre utbildning och kvalificerad yrkeskunskap. Behovet av höjd utbildningsnivå är nu påtaglig och en av de största utmaningarna.”

Då det finns skillnader i utbildning kopplat till kön, föräldrars utbildningsnivå och huruvida personen är inrikes eller utrikes född, kan ett uppmärksammande av detta ge förutsättningar för att göra medvetna val kring hur insatser bör utformas för att få bäst effekt. Detta görs exempelvis i Region Jönköpings läns budget.

²¹ Rönnblom, 2005.

²² Carlsson, Eriksson, 2017; Diskrimineringsombudsmannen, 2012.



En annan koppling till kön är det tydliga fokus som industrin, som historiskt stor bransch i regionen, får och hur andra branscher ställs i relation till industrin. Industrin formuleras som det centrala vilka andra branscher och områden kan bistå eller komplettera. Deras betydelse sätts i relation till dess nytta för industrin.²³En potentiell konsekvens av detta är att stödinsatser formas utifrån industrins behov och därmed inte utgör ett bra stöd för andra branscher. En annan möjlig konsekvens är att industriföretag prioriteras i satsningar framför andra branscher. Då män är överrepresenterade bland företagare inom branschen innebär det även att fler män gynnas av insatserna.

I likhet med kön nämns bakgrund och etnicitet i samband med rättighetsfrågor. Till skillnad från kön som primärt adresseras när det gäller vård omnämns bakgrund inte alls inom vård utan i samband med arbetsmarknadsfrågor, integration och utsatthet. I kontrast till dessa beskrivningar som berör gruppen som ett problem lyfts även mångfald fram som något som berikar (arbetsplatser, utvecklingen och samhället), vilket implicit lyfter fram ett behov av personer med utrikes bakgrund eftersom de bidrar med specifika egenskaper. Detta medför en tydlig risk för stereotyper där utrikes födda förväntas besitta vissa egenskaper eller synsätt.²⁴Det finns även en risk att enskilda utrikes födda förväntas bidra med något särskilt och att aktörer därmed förväntar sig mer av utrikes födda jämfört med vad som förväntas av inrikes födda. Exempelvis skulle det kunna röra sig om att en person som är utrikes född, på grund av var hen är född, förväntas ha kunskap om hur en organisation bör kommunicera för att nå utrikes födda generellt.

Gällande dimensionen stad och landsbygd framträder staden som normen i de flesta dokument. Staden formuleras som attraktiv i termer av livsmiljö och vad den har att erbjuda medan landsbygden är i behov av stöd. Ett undantag från beskrivningen finns i Vetlanda kommuns beskrivning av vision om att vara en attraktiv kommun. Där beskrivs att "stad och landsbygd samspelar i ett positivt utbyte som förstärker varandras position".

3.3.4 Åtgärder för att främja jämställdhet, jämlikhet och mångfald

Medan kartläggning och analys är en förutsättning för att vidta åtgärder innebär kunskap inte nödvändigtvis att förändring sker. Det finns i dokumenten exempel på då kartläggning kopplas till åtgärder och då det inte gör det.

Några exempel på åtgärder och insatser som föreslås i styrdokumenterna är:

- Kommunen ska ha fördelning av kulturstöd som gynnar både manliga och kvinnliga kulturskapare.²⁵
- Satsningar på kvinnodominerade personalgrupper ska fortsätta för att minska lönegapet mellan kvinnor och män.²⁶
- Praktikplatser i kommunen ska i större utsträckning erbjudas personer med utländsk bakgrund.²⁷
- Kunskaphöjande insatser för jämställd och kompetensbaserad rekrytering.²⁸

²³ Jfr. Rönnblom; Keisu, 2013.

²⁴ jfr. Lindblom

²⁵ Jönköpings kommun

²⁶ Jönköpings kommun

²⁷ Jönköpings kommun

²⁸ Länsstyrelsen i Jönköpings län



- Fördjupad samverkan för att jämställdhetsintegrera arbetet med Landsbygdsprogrammet 2014-2020.²⁹

Några exempel på mål och delmål i styrdokumentet är:

- Lönesummeutvecklingen ska närma sig riksnittet och gapet mellan kvinnors och mäns löner minska.³⁰
- Regionala aktörers arbete för regional tillväxt ska jämställdhetsintegreras.³¹
- Ett aktivt arbete för att bryta könssegregationen på arbetsmarknaden.³²
- Ett aktivt arbete för jämn representation av kvinnor och män (40-60 procent) på ledande poster och i styrelser.³³

Ett ytterligare exempel är Region Jönköpings läns budget, där endast ett fåtal mål lyfter exempelvis kön eller ålder. Däremot finns könsuppdelad statistik och delvis ålder med i flertalet indikatorer.

Bland åtgärdsförslagen finns både riktade och integrerande insatser³⁴ och målsättningar för att komma till rätta med framförallt bristande jämställdhet, men även sysselsättningsskillnader mellan inrikes och utrikes födda. Exempel på en riktad satsning är att erbjuda personer med utländsk bakgrund fler praktikplatser hos kommunen. Integrerande insatser är exempelvis målet om att jämställdhetsintegrera regionala aktörers arbete och kunskapshöjande insatser för jämställd och kompetensbaserad rekrytering. Mot bakgrund av att frågor om jämställdhet, mångfald eller intersektionalitet i lägre utsträckning integrerats i texter om näringslivs- och tillväxtpolitiken kan det te sig förvånande att det finns förslag på integrerande insatser. Det förklaras dock av att åtgärden återfinns i Jämställdhetsstrategin, som på ett tydligare sätt adresserar jämställdhetsperspektivet inom näringslivsområdet. Ett annat exempel på kopplingen mellan analys, problembeskrivning och utfall är mål och åtgärdsförslag rörande löneskillnader mellan kvinnor och män. Detta lyfts i Region Jönköpings läns budget och av Jönköpings kommuns kommunprogram. Båda dessa dokument innehåller beskrivningar som pekar på behovet att adressera jämställdhet och icke-diskriminering i egenskap av arbetsgivare. Detta belyser behovet av att integrera ett intersektionellt perspektiv inom samtliga områden för att kunna formulera insatser och åtgärder som möter de problem och utmaningar som finns. Liksom Anna Isaksson lyfter fram i sin avhandling är dock även formerna för detta viktigt³⁵. För att insatser och arbete för att främja lika villkor ska förändra något i grunden, krävs insatser som förändrar systemet och utmanar normer. Ett första steg för att åstadkomma detta är att adressera de intressekonflikter som kan finnas och vara medveten om vilka maktdimensioner som spelar in.

3.4 Sammanfattande diskussion

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det finns skillnader både mellan och inom de studerade policydokumenten. Olika perspektiv lyfts inom olika samhällsområden och ett intersektionellt perspektiv adresseras delvis i några av dokumenten. Ålder är det enda perspektivet som berörs i

²⁹ Länsstyrelsen i Jönköpings län.

³⁰ Region Jönköping, 2016.

³¹ Länsstyrelsen i Jönköpings län

³² Länsstyrelsen i Jönköpings län

³³ Länsstyrelsen i Jönköpings län

³⁴ Lindblom.

³⁵ Isaksson, 2010.



U

samtliga dokument. Samtidigt är det gällande ålder normer framträder tydligast, då unga och äldre vid upprepade tillfällen omnämns som "våra" eller "de" och därigenom alieneras och konstrueras som några som tillhörande allmänheten/invånarna snarare än är en del av den.

Perspektiven kön och ålder får större utrymme när det rör samhällsservice såsom vård, offentlig sektor som arbetsgivare än när det gäller näringsliv och företagsägande. När det gäller utrikes bakgrund nämns det som en integrationsfråga eller fråga om allmänna rättigheter. När det gäller samhällsservice i form av infrastruktur är det primärt stad och landsbygdsperspektivet som omnämns, även om det görs i förhållandevis låg utsträckning.

Fortfarande ges delvis bilden av äldre, yngre, kvinnor och utrikes födda som särskilda grupper i behov av hjälp eller ett problem. Inrikes födda medelålders män beskrivs sällan i liknande termer. Detta bidrar till att bilden av underrepresenterade grupper som avvikande kan förstärkas (Rönblom, 2006). Lösningen är emellertid inte att inte adressera skillnader. Detta kan istället osynliggöra utmaningar eller behov.

Om skillnader lyfts och analyseras på rätt sätt är det dock möjligt att undvika att förstärka rådande normer, vilket det också finns exempel på i styrdokument, främst inom vård och omsorgsområdet. På så sätt möjliggörs även förändring. Rönblom konstaterade i sin analys av regionalpolicydokument under mitten av 2000-talet att män som grupp sällan nämndes. Detta har delvis förändrats. Män nämns i majoriteten av fallen då kvinnor nämns. För ett inkluderande och intersektionellt arbete med företagsfrämjande finns behov och förutsättningar att fortsätta den utvecklingen i policys som rör företagande och utmaningar för näringslivet. Ytterligare ett perspektiv att lyfta är vilka som finns i de branscher som utgör normen för Jönköpings läns näringsliv i policys. Detta kan förväntas påverka vilka som får ta del av stöd. Även om det inte görs skillnad på kvinnor och män, inrikes och utrikes födda eller ålder inom stöden, påverkar det vilka stöd som prioriteras och därigenom för vilka stöden är relevanta eller vilka som alls har möjlighet att ta del av dem.

4 Slutord och arbete framåt

I Jönköpings län, liksom i riket som helhet, är män i majoritet i företagsledning i nystartade bolag. En av tre nystartade bolag har kvinnor i företagsledningen i länet. Bolag med kvinnor i företagsledningen finns framförallt inom branscherna detaljhandel (utom motorfordon), konsumenttjänster samt konsulttjänster till företag. En skillnad från riket som helhet är att fler nya bolag startas i mansdominerade branscher. Det är även viss överrepresentation av branscher som oftare drivs av äldre personer. Det finns inga skillnader i könsfördelning beroende på om företag startas på landsbygd eller i en stad. Det finns däremot kommunala skillnader gällande könsfördelningen i företagsledningarna. Medan branschsammanställning skulle kunna förklara skillnaderna i några kommuner, kan det inte förklara skillnaden för samtliga kommuner. Andelen företag som startas av en person med utrikes bakgrund är representativ i Jönköpings län.

Det företagsfrämjande systemet i Jönköpings län har erfarenhet av att möta företagare från olika branscher, av olika kön, ålder och bakgrund. Det finns dock en underrepresentation av exempelvis kvinnor, inte minst utrikesfödda kvinnor och unga. Både företagare och främjaraktörerna uppfattar bemötandet som bra och likvärdigt oavsett kön, ålder och bakgrund. Kunskap och kompetens för att främja jämställdhet och jämlikhet i verksamheterna varierar dock mellan aktörer. Det finns också ett antal hinder som särskilt kan påverka underrepresenterade grupper, såsom normer om vem och hur en företagare ska vara, utformning av främjarsystemets ekonomiska stöd, upparbetade nätverk och kommunikationskanaler, språk och välfärdssystemet.



För att utveckla det regionala företagsfrämjande arbetet i jämställd och jämlik riktning är det möjligt att utveckla både policys och organisationernas verksamhet. I policy- och styrdokument finns behov av att adressera nuvarande skillnader, inte minst inom näringslivet, och vilka implikationer det har på insatser och mål. I ett sådant arbete är det viktigt att det finns kunskap om hur sådana beskrivningar ska utformas för att inte förstärka befintliga normer. För att på lång sikt skapa ett jämlikt och jämställt företagande bör insatserna sträva efter att åstadkomma övergripande förändringar i systemet och institutionerna genom integrering av ett intersektionellt perspektiv. Ett viktigt steg i detta arbete är att fortsätta utveckla aktörernas kunskap inom jämställdhet och jämlikhet. För att kompensera för de snedfördelande effekter som nuvarande normer och system ger upphov till kan även riktade insatser användas. Kompenserande insatser kan exempelvis vara att rikta det regionalt styrda ekonomiska stödet till grupper av företagare som har svårt att ta del av nuvarande ekonomiska stöd. En annan insats kan vara att bredda sin kommunikation genom att erbjuda information på andra språk än svenska.

4.1 Utvecklingsmöjligheter på policynivå

Det finns skillnader både mellan policydokumenten och mellan olika politikområden när det gäller i vilken utsträckning jämställdhet och jämlikhet adresseras. Som vi påvisat i policyanalysen ovan påverkar det i vilken grad målsättningar och åtgärder formuleras för att möta problem och utmaningar som är kopplade till bristande jämställdhet och jämlikhet. För att utveckla det regionala företagsfrämjande arbetet i jämställd och jämlik riktning krävs att policydokument såsom den regionala utvecklingsstrategin, regionens budget och kommunernas planer och näringslivsstrategier tydligt analyserar hur aspekter som kön, ålder, födelseort och landsbygd/stad påverkar vilka som driver företag och vilka insatser som behövs för att åtgärda och kompensera för problematiska skillnader. Här kan Strategin för jämställdhet som Länsstyrelsen i Jönköpings län tagit fram fungera som inspiration, eftersom strategin lyfter jämställdhet som problem med koppling till näringslivsområdet och har formulerat mål och åtgärder.

För att komma tillrätta med jämställdhets- och jämlikhetsutmaningar kan det finnas behov av både integrerande insatser och riktade insatser, där integrerade insatser syftar till en långsiktig systemförändring och riktade insatser kompenserar för samhällets och nuvarande systemets snedfördelande effekter.

De undersökta policydokumenten adresserar som ovan nämnt i viss mån ett geografiskt, köns-, ålders- och mångfaldsperspektiv på utmaningar och möjligheter. Det finns dock vissa tendenser att formulera detta på ett sätt som pekar ut kvinnor, unga, äldre, utrikesfödda och personer på landsbygden som avvikande. Samtidigt finns områden där policys bidrar till att synliggöra både de som utgör och avviker från normen – exempelvis genom att nämna både kvinnor och män utan att ställa kvinnor i relation till (normen) män. Att fortsätta utveckla beskrivningarna av nuläge, mål och arbete i en sådan riktning skulle vara ett viktigt steg att uppmärksamma skillnader och behov utan att förstärka befintliga normer. Detta kan inte minst utvecklas i beskrivningar av ålder, inrikes/utrikesfödda och geografi.

För att policydokumentens mål och prioriteringar ska kunna realiseras krävs även kunskap inom organisationerna som ska genomföra förändringarna. Därför krävs även målsättningar (och resurser) för kompetensutveckling inom dessa områden.



4.2 Utvecklingsmöjligheter på organisationsnivå

Aktörerna i det företagsfrämjande systemet befinner sig på olika trappsteg i "Kompetenstrappan"³⁶ och kan behöva olika insatser för att kunna utveckla sin verksamhet. Vissa aktörer behöver stöd i att röra sig från att "inte veta att de inte kan", till att bli medvetna om att de inte kan, när det gäller vilka målgrupper de når och metoder att förändra detta. Andra behöver stöd i att utveckla nyvunna kunskaper och färdigheter till en "medveten kompetens" i arbete för mer inkluderande arbetssätt.

I samband med intervjuerna har Kontigo uppmärksammat att de utbildningsinsatser som har genomförts inom ramen för uppdraget Jämställd regional tillväxt har gett resultat, exempelvis genom en ökad kunskap om nuläget. Ett sätt att bygga vidare på den utökade kunskapen är att skapa forum för lärande mellan de olika organisationerna som bedriver företagsfrämjande verksamhet. Särskilt kommunerna skulle kunna ha nytta av utbyte med andra, då de mindre kommunerna ofta har mycket få personer som arbetar med frågorna och förutsättningar för lärande inom organisationen är begränsad.

Länet är och har varit dominerat av industrisektorn. Medan aktörerna vänder sig brett, lever arvet kvar och kan upplevas som ett hinder för företagare som är verksamma inom andra branscher, och i synnerhet för företagare som tillhör en underrepresenterad grupp (exempelvis kvinnor). Det kan exempelvis ta sig i uttryck genom att företagare upplever sig som annorlunda eller avvikande. Upplevelsen kan delvis hänga samman med vilka som är i majoritet bland företagarna men kan även bero på att det finns förväntningar på hur en företagare ska agera. Detta kräver ett (fortsatt) aktivt arbete i samtliga organisationer för att tydligt visa att alla företagare är välkomna. Som intervjuerna indikerar på kan det dock finnas behov av att skapa forum där underrepresenterade grupper inte utgör och upplever sig vara i minoritet.

Hinder kan även röra sig om att exempelvis ekonomiskt stöd är anpassat efter vissa branscher och typer av företag. Det innebär att resurser riskerar att komma vissa branscher och grupper till större del än andra. Delar av dessa ekonomiska stöd regleras nationellt medan andra regleras på regional nivå. Regionala aktörer kan inte styra över nationellt beslutade stöd. Det finns däremot möjligheter att på regional nivå kompensera för detta med hjälp av egna stöd och resurser.

Det har framkommit att det finns behov av att nå ut i större utsträckning till företagare eller blivande företagare med utrikes bakgrund. Detta kan göras genom att identifiera nya forum och kanaler att kommunicera genom. En annan åtgärd är att erbjuda (samlad) information på andra språk än svenska. Mot bakgrund av att flera påtalat att det framförallt är utrikesfödda kvinnor de inte når ut till behöver arbetet med att hitta nya kanaler ha ett könsperspektiv. Det är inte säkert att forum som är lämpliga för att nå utrikes födda generellt, nödvändigtvis når utrikes födda kvinnor specifikt.

4.3 Rekommendationer

Utifrån studien följer här rekommendationer för det fortsatta arbete med att få det företagsstödande systemet i länet att komma alla medborgare till del. Rekommendationerna riktar

³⁶ <https://skl.se/download/18.18efb8dc15a60e54b23d7e9f/1488470653068/Kompetenstrappan.pdf>



u

sig till Region Jönköpings län samt de aktörer som jobbar inom det företagsstödjande systemet i länet.

- Säkerställ att regionala styrdokument som påverkar det företagsstödjande systemet synliggör samtliga branscher och medborgargrupperns nuläge och behov, och att relevant kompetens finns med i framtagandet av dokumenten.
- Arbeta särskilt med att integrera ett intersektionellt perspektiv i skrivningar som rör politikområdet näringsliv och tillväxt.
- Säkerställ att regionala styrdokument formuleras på ett sätt som breddar bilden av vem som är företagare, potentiell företagare och vad företagande är, för att komma ifrån begränsande föreställningar och snäva normer.
- Säkerställ även att all kommunikation relaterat till företagande öppnar upp för en breddad bild av vem som är företagare och vad företagande är.
- Det finns en stark industrinorm i såväl policydokument som hos beslutsfattare och företagare. Här behöver Region Jönköpings län, samt övriga företagsstödjande aktörer, tydligt visa på att inkludering och bredd prioriteras.
- Ledningen för Region Jönköpings Län behöver visa ett tydligt ägarskap i form av kravställan på att jämställdhet och intersektionalitet finns med i policies, i medelsfördelning och i genomförandet av företagsfrämjandet, på de områden där de har mandat att göra detta.
- Säkerställ resurser för att fortsätta det arbete som påbörjats för ett mer likvärdigt företagsfrämjarsystem (inom ramen för Jämställd regional tillväxt, JRT) i form av kompetens som kan stödja de fortsatta processerna.
- Säkerställ att Region Jönköpings län efterfrågar, följer upp och synliggör i vilken grad det företagsfrämjande systemet bidrar till en mer jämställd regional tillväxt och utveckling
- Se över de egna ekonomiska stödets utformning och informationen om dem i syfte att bredda vilka företag och företagare som faktiskt kan ta del av dem.
- Säkerställ kommunikationskanaler som gör att alla grupper, inte minst utrikes födda, har kännedom om vilka stöd som kan sökas och de tjänster det företagsfrämjande systemet erbjuder. Samlad information och information på andra språk kan vara ett sätt att nå fler nyanlända och andra underrepresenterade grupper. Detta påtalas av både främjarsystemets aktörer och företagare. Eftersom flera påtalar att det framförallt är utrikes födda kvinnor som inte nås är det viktigt att sådana planer har ett tydligt jämställdhetsperspektiv.
- Pågående kompetensutvecklingsinsatser förefaller ge resultat. Fortsätt öka kunskap och kompetens om inkluderande arbetsätt i det företagsstödjande systemet, och de fördelar detta medför för en mer hållbar tillväxt.
- Nyttja organisationernas olika kompetens inom området och se över möjligheten att dela erfarenheter mellan organisationerna genom nätverk eller andra forum. Lärande om hur



underrepresenterade grupper kan nås och hur synen på företagande kan breddas finns i de flesta organisationer i studien.

- Uppmuntra och inventera nätverk för företagare, för att sådana ska komma alla medborgare till del, med hänsyn till kön, utländsk bakgrund, ålder mfl.
- Erbjud tillfällen för lärandeutbyte bland företagare som tar upp frågor av intresse för alla olika grupper företagare. Säkerställ att behov och intressen från en mångfald av företagare adresseras.
- Synliggör vinsterna med att bilden av företagare och företagande breddas i kommuner och hos andra i det företagsfrämjande systemet, i relation till en hållbar regional tillväxt.

5 Referenser

Bacchi, C. L. (1999). *Women, policy and politics – the construction of policy problems*. London: SAGE.

Carlsson, Magnus; Eriksson, Stefan (2017). *Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment*. Rapport 2017:8. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Diskrimineringsombudsmannen (2012). *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv*. R3 2011.

Isaksson, Anna (2010) *Att utmana förändringens gränser - En studie om förändringsarbete, partnerskap och kön med Equal-programmet som exempel*. Lund: Lunds universitet.

jordbruksverket.se (2015). E-tjänster. E-tjänster för utveckling av landsbygden. Allt om landet. Så här definierar vi landsbygd.

http://www.jordbruksverket.se/etjanster/etjanster/etjansterforutvecklingavlandsbygden/allt_om_landet/sahardefinierarvilandsbygd.4.362991bd13f31cadcc256b.html (Hämtad 26-03-2018)

Jönköpings kommun. Kommunprogram för mandatperioden 2015-2018.

Lewis, Patricia (2006). "The quest for invisibility: Female entrepreneurs and the masculine norm of entrepreneurship". *Gender, Work and Organization*. Vol. 13 No. 5. pp. 453–469

Lindblom, Malin. Genusvetenskaplig analys inför Norrbottens regionala utvecklingsstrategi

Länsstyrelsen i Jönköpings län, På väg mot jämställdhet - Strategi för jämställdhetsintegrering Jönköpings län 2014-2018

Nilsson, Magnus (2008). *Våra äldre – Konstruktioner av äldre i offentligheten*. Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier. Linköpings universitet.

Region Jönköpings län. Budget med verksamhetsplan 2017. Flerårsplan 2018-2019.



u

Rönblom, Malin; Keisu, Britt-Inger (2013). "Constructions of innovation and gender (equality) in Swedish universities", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 5 Issue: 3, pp.342-356

Rönblom, Malin; Hudson, Christine (2007). Regional development policies and the constructions of gender equality: The Swedish case *European Journal of Political Research* 46: 47–68, 2007

Rönblom, Malin (2005). Letting Women in? Gender Mainstreaming in Regional Policies, *Nordic Journal of Women's Studies*, Vol. 13, No. 3, 164–174

SCB (2006) *På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet 2016*.

Svenska ESF-rådet (2016). *Omvärldsanalys av etablering och integration på arbetsmarknaden*.