

Jämställt näringsliv - hur når vi dit?

Träffpunkt Hållbarhet den 3 juni 2022

MED FINANSIERING FRÅN



Introduktion till dagens tema

Johanna Landin & Maria Folkesson



Bakgrund

Projekt Omställning Västmanland

- Ett regeringsuppdrag
- Med syftet att stärka och utveckla arbetet med hållbar utveckling i det regionala tillväxtarbetet, inklusive sammanhållningspolitiken.
- Finansieras av Tillväxtverket 2020-2023



MED FINANSIERING FRÅN



Region
Västmanland

Hållbarhet har inte varit integrerat i tidigare affärsplaner

Det saknas kunskap kring hur man praktiskt arbetar med hållbarhet som drivkraft i näringslivet

Det saknas verktyg och en gemensam syn på vad hållbarhet betyder för näringslivet.

Det saknas incitament och efterfrågan från företagen

Jämställdhet, inkludering, minska sociala klyftor

Hälsa, hållbart arbetsliv

Klimat- och miljö-utmaningar

Vi hittar svaren i samverkan

Mål

Hållbarhetsfrågor har hanterats i separata spår

Start

Vi har kommit en bit på väg.

- ✓ Affärsplan Västmanland & Träffpunkt Hållbarhet viktiga förutsättningar för det fortsatta arbetet

- ✓ Stärkt kompetens och förmåga att arbeta med hållbar utveckling som helhet i det regionala tillväxtarbetet
- ✓ Ökad kännedom och användning av stöd för hållbarhetsintegrering i det ordinarie tillväxtfrämjande arbetet i länet
- ✓ Ökad andel underrepresenterade grupper tar del av 1:1 medel.
- ✓ Hållbar tillväxt i länet utifrån Affärsplan och 1:1-medel

Fortsatt fokus på:

- Accelerera samtal, lärande, kunskapsutbyte och samarbeten kring hållbarhetsfrågorna inom det näringslivsfrämjande systemet
- Implementering i ordinarie processer

Ett starkt och hållbart näringsliv

Ökad innovations- förmåga & förnyelsetakt

- Stärkt förmåga att leda innovationsarbete och förnyelseprocesser
- Ökad användning av forsknings- och innovationsmiljöer och tillgång till finansiering
- Fler samarbeten mellan innovativa små och stora företag samt organisationer

Breddat näringsliv och ökad sysselsättning

- Ökad diversifiering i näringslivet
- Fler starka nya företag
- En stolt företagskultur och god service

Stärkt konkurrenskraft och ökad produktivitet

- Fler internationella samarbeten och ökad export
- Fler små och medelstora företag i tillväxt
- Ökad effektivitet och höjd omställningstakt

Smart specialisering och ledarskap kring globala utmaningar

- Utveckla ett ledande innovations system inom styrkeområdena
- Utveckla styrkeområdena som en kraft för omställning
- Etablera ett samlat arbete som magnet för företag, talanger och investeringar

Agenda

9.00 - 9.10

- Johanna Landin & Maria Folkesson: Introduktion till dagens tema.
- Praktisk info

9.10- 9.30

- Johanna Landin, Mikael Fällman & Carina Lahall: Almis arbete & studier om jämställdhet

9.30- 9.50

- Maria Lidberg: Regionens företagsstöd som verktyg
- Paus

9.50- 10.15

- Torbjörn Messing: Länsstyrelsens ledarskapsstöd

10.15- 10.55

- Gruppövning, samtal och reflektion

11.05- 11.30

- Johan Eliases & Alexandra Rojas Nordqvist: Ung företagsamhet & jämställdhet
- Summering och avslutning

Praktisk info

- Använd gärna chatten till kommentarer, reflektioner, frågor.
- Ställ gärna frågor efter avslutad programpunkt.
- Tekniska problem? Hör av er till Maria, telefon: 079-0611147 eller maria.lidberg@regionvastmanland.se

Almis arbete & studier om jämställdhet

Johanna Landin, Mikael Fällman & Carina Lahall





Jämställdhet Almi

Sveriges företagare blir framgångsrika och vi på Almi vill få dem att växa och utvecklas:

- Rådgivning
- Lån
- Riskkapital

Vår målsättning är ett mer jämställt näringsliv.

Kvinnors *företagande*

INTERNATIONALISERING & TILLVÄXT

Carina Lahall – Almi Mälardalen / EEN

MED FINANSIERING FRÅN



almi

företagarna



Projektets syfte och bakgrund

Att få en ökad förståelse för de behov och utmaningar företag som drivs av kvinnor har som vill komma ut på en internationell marknad

Urvalsprocessen

- Målgrupp: Kvinnor som driver företag i Stockholms län, Uppsala län, Sörmland, Västmanland och Örebro län
- Enkät med fem frågor till 2800 företag – 378 svar
- Djupintervjuer med totalt 86 företag

Frågeställningar

- Behov av affärsutveckling och finansiering. Hur ser kvinnor på möjligheten att finansiera sin satsning?
- Hur ser kvinnor på affärsutveckling och möjligheten att få stöd kring en internationell satsning?
- Vilka olika utmaningar står dessa företag inför en satsning internationellt?
- Vad är drivkraften hos kvinnor som leder företag?

Drivkraften

Varför startar och driver kvinnor företag?

- Främsta drivkraften var frihet, flexibilitet och att vara sin egen chef, både när det gäller att starta och att driva bolaget vidare
- De flesta driver soloföretag med ambition att växa
- 16 procent - fick ett erbjudande om att starta ett bolag eller ärvde ett företag.
- 15 procent startade för att de behövde ett arbete eller för att testa något nytt.

Hur *finansierar* kvinnor sina företag?

- 60 procent var i behov av finansiering för att kunna växa, driva och/eller etablera sig på en ny marknad.
- Av dessa ville hälften ha bidrag och ca 40 procent lån
- Drygt hälften hade kunskap om finansieringsmöjligheter
- 48 procent hade inte den kunskapen
- 43 procent hade aldrig sökt finansiering för att de vill växa organiskt, verksamheten skapade likviditet och de hade eget kapital.



Slutsatser

- Det behövs nya och bättre nätverk med fokus på affärer
 - Finansiering är viktigt för att växa internationellt
- Minska andelen som inte har kunskap kring finansiering
- Nätverk, kontakter, finansiering och rådgivning kring strategi är avgörande för att lyckas internationellt
 - Individuell rådgivning alt rådgivning i grupp

Fler kvinnor på nytillkomna platser – Almis Styrelsekartläggning 2022

Vad säger forskningen

En jämställd eller jämlik styrelse når högre omsättning och lönsamhet oavsett bransch, om vd är kvinna eller man och storlek på bolag.

En jämlik styrelse når högre export och import

Bäst resultat uppnås i styrelser som både är jämlika och jämställda.



Professor Malin Malmström, Luleå Tekniska Universitet



Fakta från rapporten

- Andel kvinnor som styrelseledamöter 2022; riket 20%, Västmanland 21%
- Vid kvinnodominerad styrelse är 66% av bolagen som har en kvinna som VD, respektive 5% vid en mansdominerad styrelse.
- Högre andel kvinnor i kvinnodominerande branscher, i toppen vård, utbildning och i botten industri.

Andra findings...

- Individer med olika bakgrund och livserfarenheter har olika sätt att närma sig olika frågeställningar.
- Diversifierade grupper gynnar kreativitet och ger bredare spännvidd av perspektiv och därför fler lösningar på problem.

Hindren går att överbrygga

Resultatet av denna forskning visar nyttan som bolag med jämlika styrelser kan få men det sker inte med automatik.

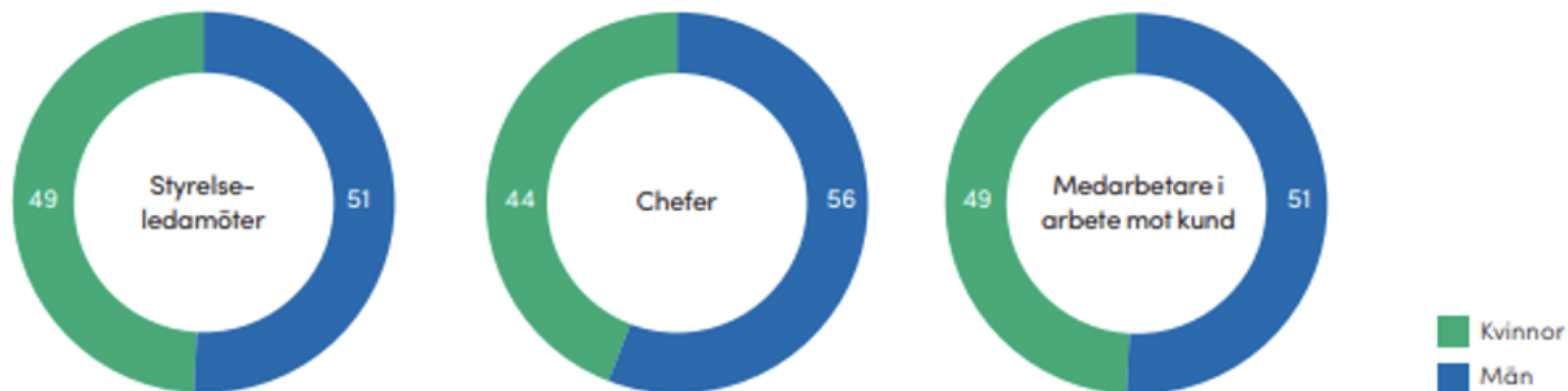
Förutom att rekrytera för att uppnå heterogenitet behöver vi utmana styrande normer och medvetet skapa en miljö där fler kan bidra för att få loss kraften i styrelsearbetet

Viktig insikt för den som vill lyckas!



Hur ser det ut på Almi?

Könsfördelning på Almi, %



”Jämställt Almi och ökad mångfald En jämn fördelning mellan kvinnor och män i organisationen är en viktig hållbarhetsfråga för Almi. Sedan flera år tillbaka är fördelningen mellan kvinnor och män bland medarbetare i arbete mot kund, chefer och styrelseledamöter i intervallet 45-55 procent” Citat från Almis Års- och hållbarhetsredovisning 2021

- Alla medarbetare och chefer har gemensamt genomgått en utbildning om mångfald hösten 2021

Almi Mälardalen – hur ser det ut i juni 2022?

Styrelsen:
5 kvinnor – 4 män

Kontoren:
22 kvinna – 19 män

Ledningsgrupp:
1 kvinna – 2 män

almi

Kvinnors företagande

- Vid marknadsinsatser prioriterar vi och kontaktar kvinnor först
- Individuell rådgivning, grupper, nätverk
- Insatser per 0430 42% till kvinnor
- Utmaning – lån
- Långsiktigt mål i hela Almi – 50% av våra insatser till kvinnor



VI PÅ ALMI GÖR SKILLNAD

Med kunskap och fakta i kundmötet kan vi utmana redan tänkta tankar och bidra till mer genomlysta beslut och därigenom lyckade resultat



Regionens företagsstöd som verktyg

Maria Lidberg



Företagsstöden som verktyg för hållbar utveckling

Vi ställde frågan...

”Varför söker inte kvinnor som driver företag finansiellt stöd i samma omfattning som män som driver företag?”



Intervjuer & analys genomfördes med hjälp av Glappet Analysbyrå

Lösa rätt problem

Kvinnor i företag

"Kvinnor i företag och för små företag, dom har för lite för försiktiga."

Vi ska inte hitta lösningar som utgår från detta

Systemet / befintliga strukturer

Hur kan företagsstöden bli ett verktyg för att styra mot uppsatta mål och inkludera fler företagare som vill bidra till dessa.

Utan utifrån denna insikt.

MED FINANSIERING FRÅN



Så vem är den normativa företagaren vi finansierar?

Är det...?

- Den som vill tjäna mer pengar
- Den som vill skala upp
- Den som vill skapa tillväxt
- Den som anställer

Eller...?

- Den som vill bidra till ett bättre samhälle
- Den som värnar kvalitet och lokala leverantörer

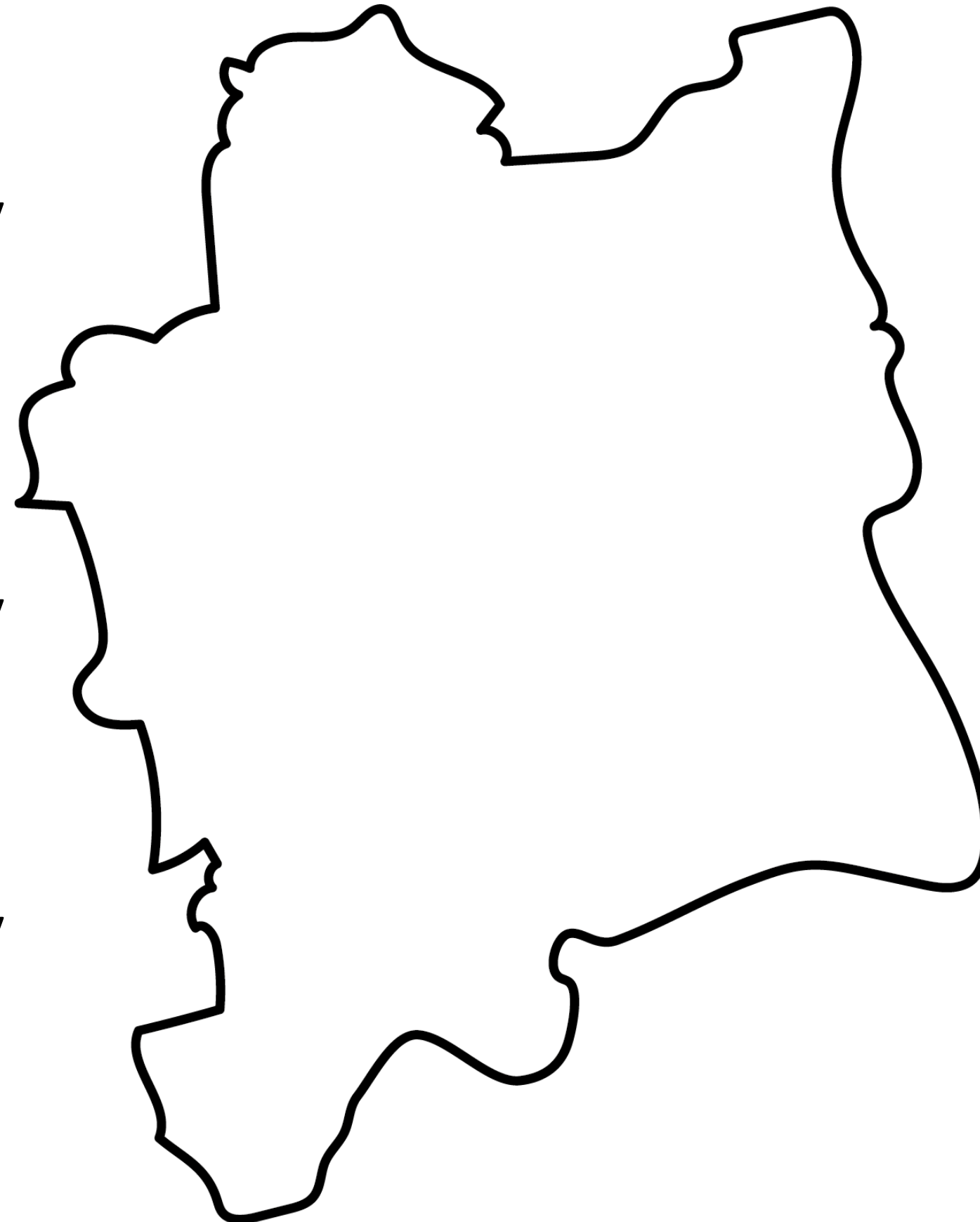
Vilka drivkrafter
premieras när man
söker företagsstöd?

Vilka drivkrafter är
vanligare hos kvinnor
respektive män som driver
företag i Västmanland?

DRIVKRAFTER FÖR FÖRETAGANDE

För riket

- 64% av kvinnorna och 59% av männen anger: personlig utveckling och möjligheten att förverkliga idéer.
- 30% av kvinnorna och 47% av männen anger: tjäna mer pengar.
- 16% av kvinnorna och 14% av männen anger: bidra till ett bättre samhälle.



För Västmanland

- 61% av kvinnorna och 49% av männen anger: personlig utveckling och möjligheten att förverkliga idéer.
- **22% av kvinnorna och 57% av männen som anger: tjäna mer pengar.**
- **23% av kvinnorna och 12% av männen anger: bidra till ett bättre samhälle.**

Slutsatser

- Vi har ett företagsstöd som på många sätt utgår från traditionella normer kring företagande, som i större utsträckning appellerar till mäns drivkrafter än till kvinnors
- I systemet finns hinder som gör att företagare inte kan söka stöd, som kanske inte alltid behöver finnas där. Troligtvis gynnar det många företagare att se över dom.
- Styrningen finns på plats för en hållbar näringslivsutveckling - Hur kan vi stödja de företag i länet som vill bidra till en hållbar utveckling? Och samtidigt, troligtvis, få en större bredd i vilka företag som söker stöd.

Åtgärdslistan:

- Se över krav och regler – ändra eller påverka
- Styrning mot hållbar utveckling
- Uppföljning och internt lärande
- Dialog med företagen
- Kommunikation

MED FINANSIERING FRÅN

tillväxt
verketRegion
Västmanland

[www.regionvastmanland.se/
omstallningvastmanland](http://www.regionvastmanland.se/omstallningvastmanland)



MED FINANSIERING FRÅN



Paus



Länsstyrelsens ledarskapsstöd

Torbjörn Messing



Omställning Västmanland

2022-06-01

Torbjörn Messing

Särskilt sakkunnig i jämställdhet



Länsstyrelsens roll

- Uppdrag av Regeringen
- ”De jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag i länet”
- Ta fram en ”Länsstrategi för Jämställdhetsintegrering 2018 – 2020”. Har förlängts till 2023.
- Landshövdingen har bildat ett jämställdhetsråd. 35 organisationer (kommunalråd, regionråd, VD:ar, ordf)
- Över 100 personer engagerade i våra jämställdhets nätverk
- Samhandlingsområden



Strategiska insatser

- Gender-coach-program för höga chefer
- Utbildat drygt 50 jämställdhets-strateger
- Kunskapshöjande insatser
- Länets jämställdhetspris



2018 – Viksäng fritidsgård



2019 - Flickinitiativet



2020 - Tjejjouren



2021 – ABB HR



Ledningsstyrt jämställdhetsarbete

- ”Vi har aldrig haft ett jämställt samhälle”
= Innovativt = förändringsarbete
- Du som chef ska leda förändringen!
- Du ska leda utvecklingen!
- Du måste ha kunskap!
- Du måste bottna för att vara trovärdig!
- Du ska skapa en inkluderande kultur och värdegrund.
Du måste leva den själv!
- Du ska efterfråga resultat!
- Risk för blinda fläckar





Mina reflektioner från filmen

- Bottom-up, top-down och "mittifrån-perspektivet"
- Både internt och externt jämställdhetsarbete
 - Internt = HR-perspektiv. Hur det är att vara anställd i företag
 - Externt = Jämställdhetsintegrering
- Bemötande, kommunikation, representation, marknadsanalys, försäljning, resurs



Vad kan Länsstyrelsen erbjuda?

- Ta fram ny strategi = vara med i workshops
- Ingå i nätverk
- Utbildning och booster-träffar
- Samhandlingsprocesser (minska sjuktal, mäns föräldrauttag, bryta könssegregerade utbildningsval)
- Nyhetsbrev



Kontakta gärna mig på
Torbjorn.messing@lansstyrelsen.se



Gruppövning MIRO

<https://miro.com/app/board/uXjVOUFVnZo=/?moveToWidget=3458764526473446364&cot=14>



Affärsutvecklings-
verksamhet

Hållbar tillväxt

Kunskap, förmågor
och kompetens

Jämställt näringsliv

Ung företagsamhet & jämställdhet

Johan Eliases & Alexandra Rojas Nordqvist



Affärsutvecklings-
och verksamhet

Hållbar tillväxt

Kunskap, förmågor
och kompetens

Jämställt näringsliv

Summering



Affärsutvecklings-

verksamhet

Hållbar tillväxt

Kunskap, förmågor
och kompetens

Jämställt näringsliv

Vi ses igen till hösten!

