



## **Regional tillväxt på lika villkor!**

Gävleborgs framtida arbetsmarknad behöver unga kvinnor och män. Behöver de Gävleborg?

Gävle Konserthus den 30 oktober 2012

*Moderator: Pia Ramirez Måård*

*Dokumentation: Åsa Petersen*

# WINNET

## GÄVLEBORG

Björn Häagg:

### **”Viktigt satsa på utbildning”**

**– Mitt budskap till alla unga som inte får jobb i Gävle är: Varför stannar ni här? Varför rör ni inte på er? Den unge ska vara lojal mot sig själv och ta sig till sin arbetsmarknad för att lyckas i sitt liv.**

**Det säger Björn Häagg, arbetsmarknadschef i Gävle kommun.**

Gävle behöver unga, men behöver unga Gävle? Vissa ungdomar kommer att välja något annat än Gävle under en kortare eller längre tid. Det är riktigt och rätt, konstaterar Björn Häagg.

Men Gävle kommun väljer även bort en del ungdomar.

– Vi väljer bort alla som inte har genomgått en gymnasieutbildning. Eller som inte har en kompetens som motsvarar en gymnasieutbildning. Det gör vi för att vi inte har några tjänster att erbjuda dem.

Landstingen och det privata näringslivet tänker likadant, säger Björn Häagg. För dem som har för svag kompetens finns det ingen arbetsmarknad i Gävle och Gävleborg. Därför är det så viktigt att satsa på utbildning.

– Problemet är att alla ungdomar inte kommer in på gymnasiet, eftersom det numera krävs godkänt betyg från högstadiet för att bli intagen. Vi behöver en gymnasieskola som tar in alla elever och ger dem en chans. Så att vi inte lämnar unga människor till arbetsförmedlingen utan hopp och utan framtid.

Björn Häagg efterlyser även ett nytt kunskapslyft. Så att människor, inte minst nyanlända flyktingar, får en möjlighet att skaffa sig den utbildning som motsvarar arbetsmarknadens krav.

I snitt tar det sju år för nyanlända att få ett jobb i Sverige. Tio år för kvinnor och fem år för män. Denna könsskillnad beror inte bara på hur traditioner utan även på hur samhället agerar, säger Björn Häagg.

– Om kvinnan har störst chans till jobb, då ska mannen stanna hemma med barnen och kvinnan börja på SFI. Det kan vi som tjänstemän påverka, men då måste vi stå upp för det och tåla en offentlig diskussion om det.

Finns det en framtid i Gävle? De närmaste åren kommer Gävle kommun att anställa 1-2 personer om dagen som har rätt kompetens. I huvudsak behövs personal inom skolan, förskolan och vården. Många lärare.

# WINNET

## GÄVLEBORG

Utmaningarna är två, menar Björn Häagg. Å ena sidan har Gävle brist på kvalificerad arbetskraft. De jobb som finns kräver utbildning, erfarenhet och kompetens. Å andra sidan har Gävle en stor grupp människor som behöver enklare jobb. Men de enklare jobben har försvunnit från arbetsmarknaden.

– Inte minst för att vi alla varje dag väljer att köpa varor som produceras i låglöneländer.

En viktig uppgift för kommunen är att minska beroendet av försörjningsstöd, säger Björn Häagg. Försörjningsstödet är menat att vara det sista skyddsnätet men har idag blivit en arbetslöshetsförsäkring för mer än hälften av alla arbetslösa – eftersom de saknar tillgång till a-kassa.

– Vi måste hjälpa människor att hitta vägen till arbete. En person som fastnar i försörjningsstöd fastnar på gränsen till fattigdom. I ett liv som är styrt av vad regelverket säger att man får göra och inte får göra. Trösklarna är höga – varje extra krona man tjänar kvittas mot försörjningsstödet. Vår uppgift är att hjälpa människor från ofrihet till frihet, från försörjningsstöd till arbete eller a-kassa.

Den stigande medelåldern innebär stora pensionsavgångar. Gävles stora utmaning på sikt handlar om att färre ska göra jobbet för fler.

– Den avgörande frågan blir: Hur gör vi de få som ska göra jobbet till fler? Det här handlar om demografi. Efter andra världskriget kom babybommen, folk vågade tro på framtiden, då föddes fler barn.

Det gäller alltså att få människor att våga tro på framtiden igen.



# WINNET

## GÄVLEBORG

Michael Persson:

## ”Gävleborg är väldigt industritungt”



**Det omsätts en miljon jobb i Sverige varje år, även i lågkonjunktur. Det beror på generationsväxling och att man byter jobb.**

**– Gävleborg är väldigt industritungt. Därför har länet en hög arbetslöshet och svårt att klara av kompetensförsörjningen, både inom industrin och inom vården.**

**Det säger Michael Persson, branschstrateg för Arbetsförmedlingens marknadsområde Södra Norrland.**

Ur ett könsperspektiv har Gävleborg en mycket traditionell arbetsmarknad.

De fem vanligaste yrkena för män är:

- Verktygsmaskinoperatörer
- Lastbils- och långtradarförare
- Ugnoperatörer med flera
- Byggnadsträarbetare, inredningsnickare med flera
- Övriga ingenjörer och tekniker

För kvinnor är motsvarande lista:

- Vårdbiträden, personliga assistenter med flera
- Undersköterskor, sjukvårdsbiträden med flera
- Förskollärare och fritidspedagoger
- Barnskötare med flera

# WINNET

## GÄVLEBORG

### – Grundskollärare

Gävleborgsregionen har en högre sysselsättningsgrad för män än för kvinnor. Män och kvinnor i Gävleborg gör i hög utsträckning traditionella utbildningsval. Det bekymrar Michael Persson. Han menar att utbildningar måste utformas på ett annat sätt än idag för att bryta könssegregeringen.

– Jag besökte en civilingenjörsutbildning på Umeå universitet, kopplad till energiförsörjning. Det är verkligen en framtidsbransch. Fjorton tjejer började på utbildningen. Fem år senare var bara två av dem kvar, trots att hela gruppen hade jobb innan utbildningens slut. Då är det något som är fel.

Fler lämnar arbetsmarknaden av åldersskäl än antalet unga som kliver in på den. Å ena sidan stiger pensionsåldern. Å andra sidan börjar de unga jobba senare. Det har alltså skett en åldersmässig förskjutning på arbetsmarknaden. Arbetskraften som ökar, är den som kommer från ett annat land. Människorna med internationell kompetens.

– Vi måste bli bättre på att ta hand om denna internationella kompetens om vi ska klara kompetensförsörjningen.

Idag ställs allt högre kunskapsmässiga krav på arbetskraften. Inte minst inom industrin, som har blivit kunskapsintensiv. Michael Persson berättar om en rundvandring på Sandvik. Killen som höll i guidningen jobbade skift i driften. Han hade läst på KTH.

– Eftersom den här regionen är så beroende av industrin måste vi klara kompetensförsörjningen, säger Michael Persson.

Gävleborgsregionen leder tyvärr Sverigeligan när det gäller den öppna arbetslösheten. Även ungdomsarbetslösheten är ett stort problem. Nästan 27 procent av kvinnorna och 28 procent av männen mellan 18 och 24 år är inskrivna på Arbetsförmedlingen.

En stor grupp ungdomar behöver vi inte bekymra oss för, menar Michael Persson. De går in i och ut ur jobb. Men det finns även en grupp ungdomar som inte kan göra sig gällande på arbetsmarknaden alls. De har avbrutna utbildningar och behöver enklare jobb, men efterfrågan på utbildad arbetskraft är liten.

– Dessa unga kommer att ha problem även i vuxen ålder och det är ett bekymmer.

Michael Persson pekar på besöksnäringens möjligheter. Den är en ny och arbetskraftsintensiv basindustri. I Gävleborg är nu utmaningen att sälja in och utveckla besöksnäringen.

# WINNET

## GÄVLEBORG

Emilia Liljefrost och Malin Wreder:

## ”Halva makten och hela lönen?”



**Sverige brukar kallas för världens mest jämställda land. Folk slår sig för bröstet och tycker att könsrättvisor inte är så mycket att bråka om. Det finns till och med de som påstår att jämställdheten har gått för långt i Sverige.**

**Definitionen på jämställdhet är halva makten och hela lönen. Hur ser det egentligen ut på de punkterna?**

**Emilia Liljefrost och Malin Wreder från regeringens delegation för jämställdhet i arbetslivet levererar hårda siffror och fakta.**

I Sverige är 78 procent av professorerna, 71 procent av företagarna och 72 procent av cheferna i privat sektor män. I svenska börsbolag är 76 procent av styrelseledamöterna, 97 procent av styrelseordförandena och 97 procent av VD:arna män.

Jämställdhetskravet ”halva makten” kan alltså knappast sägas vara uppfyllt. Hur står det då till med ”hela lönen”?

# WINNET

## GÄVLEBORG

Lönegapet mellan kvinnor och män är 14,9 procent. De oförklarade löneskillnaderna mellan kvinnor och män är 5,9 procent. Kvinnor tjänar i genomsnitt 4400 kronor mindre i månaden.

– Det innebär 52 000 kronor mindre om året eller två miljoner kronor mindre under ett helt liv. Det är väldigt mycket pengar för väldigt många människor, säger Emilia Liljefrost och Malin Wreder.

En viktig faktor för jämställdhet är att män och kvinnor delar på det obetalda hemarbetet. Men kvinnor tar ut 76 procent av föräldraledigheten och står för 64 procent av vabbandet.

– Kvinnor ägnar 3 timmar och 44 minuter om dagen åt hemarbete, män 2 timmar och 57 minuter. På ett år blir skillnaden 286 timmar vilket motsvarar sju arbetsveckor.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden är en stor bov i jämställdhetsdramat.

### **De fem vanligaste utbildningsgrupperna bland kvinnor är:**

- 1) Sjuksköterskeutbildning
- 2) Minst 30 högskolepoäng inom samhällsvetenskap, ekonomi eller juridik
- 3) Förskollärarytbildning
- 4) Lärarutbildning för grundskolans lägre åldrar
- 5) Ekonomutbildning

### **För män är motsvarande lista:**

- 1) Ingenjörsutbildning
- 2) Civilingenjörsutbildning
- 3) Ekonomutbildning
- 4) Minst 30 högskolepoäng inom samhällsvetenskap, ekonomi eller juridik
- 5) Minst 30 högskolepoäng inom teknik

– Könsegregeringen på arbetsmarknaden är både vertikal och horisontell. Kvinnor och män befinner sig i olika sektorer och på olika positioner i arbetslivet. Det förklarar delvis löneskillnaderna, men inte fullt ut, säger Emilia Liljefrost och Malin Wreder.

# WINNET

## GÄVLEBORG

Slarvigt sägs ofta att män jobbar i privat sektor och kvinnor i offentlig sektor. Det stämmer inte. Kvinnor har rört på sig och breddat sina val, både på arbetsmarknaden och utbildningsmässigt. Männerna däremot, har knappt rört sig alls.

– Kvinnor finns överallt, både i offentlig och privat sektor. Privat sektor är rentav kvinnors största arbetsgivare. Det är männen som inte finns inom vård och omsorg.

Ofta förklaras kvinnors lägre löner med att de bara har en arbetsgivare och inte gör karriär. Det stämmer inte. Kvinnor har fler arbetsgivare och gör karriär, men tjänar ändå mindre.

Hindren som möter kvinnor på arbetsmarknaden kan sammanfattas i tre ”byggmetaforer”:

**Glastaket:** Kvinnor kommer hit, men inte längre. Vid en viss punkt tar det stopp när kvinnor rör sig uppåt i arbetslivet.

**Läckande rör och svarta hål:** Om arbetslivet vore jämställt skulle samma andel kvinnor som kommer in på arbetsmarknaden komma ut som chefer. Så är det inte. Kvinnor försvinner på vägen mot toppen.

**Klibbiga golv:** För kvinnor är det svårare att ta sig någonstans karriärmässigt.

– Man ska vara medveten om att dessa metaforer bara beskriver ojämställdheten på arbetsmarknaden. Metaforerna är inte förklaringar, säger Malin Wreder.

Det är dags att börja titta på mäns homosocialitet och kvinnors heterosocialitet.

Män är homosociala. Det betyder att de, medvetet eller omedvetet, ofta väljer att umgås med andra män som liknar dem själva, enligt principen ”lika barn leka bäst”. Kvinnor tenderar att vara mer heterosociala än homosociala. Det innebär att de hellre orienterar sig mot män än mot andra kvinnor.

– Det betyder inte att kvinnor inte vill eller kan hålla sams. Det beror på att kvinnor ofta kortsiktigt tjänar på att hålla sig väl med män, eftersom män fortfarande har mer makt än kvinnor i samhället.

Kvinnor är olika. Men fortfarande, i Sverige 2012, delar de erfarenheten av att tillskrivas specifikt ”kvinnlige egenskaper”. Kvinnor och män behandlas och värderas hela tiden olika, medvetet och omedvetet.

– Det gynnar sällan kvinnor ekonomiskt och karriärmässigt, säger Emilia Liljefrost och Malin Wreder.



# WINNET

## GÄVLEBORG

Till sist några fakta om Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Den ska:

- **Sammanställa och tillgängliggöra kunskap** om kvinnor och mäns olika villkor och möjligheter samt de förhållanden som utgör grund för skillnaderna
- **Stimulera till debatt** om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas
- **Lämna förslag** för insatser för ökad jämställdhet

Delegationen är ett resultat av ett regeringsbeslut i oktober 2011. Den ska lämna sin slutrapport i oktober 2014.

Elin Lundgren:

## ”När ska verkstaden komma?”



**Elin Lundgren sitter i riksdagen för Socialdemokraterna. I grunden är hon högstadielärare i matematik och naturorienterande ämnen.**

**När hon frågade sina elever vad de helst ville bli när de blev stora, gav de ett svar när de utgick från sitt eget kön. Och ett annat svar när de föreställde sig tillhöra det andra könet.**

**- Det är så det ser ut. Vi väljer inte yrke utifrån vad vi helst vill bli, utan utifrån vad vi har mellan benen. Utvecklingen har inte kommit längre än så.**

Vi vet väldigt mycket om problemen med ojämställdheten. Men när ska verkstaden komma egentligen? undrar Elin Lundgren.

- Det sägs ofta att könsrättvisorna löser sig med tiden. Så är det inte. Alla förändringar har föregåtts av stor kamp, från rösträtten och framåt.

Elin Lundgren presenterar en rad förslag för ökad jämställdhet ur Socialdemokraternas skuggbudget:

# WINNET

## GÄVLEBORG

- De osäkra anställningarna måste bli färre. Tjejer som säljer smink har betydligt osäkrare anställningar än män som säljer elektronik. Visstidsanställningar ska tidsbegränsas.
- Mer pengar till underhållsstöd för ensamstående föräldrar. Män framställs ofta som familjeförsörjare. Men fler kvinnor försörjer ensamma sina barn.
- Hårdare tag mot arbetsskador. Kvinnor utför många tunga arbetsuppgifter i vården, omsorgen och handeln. Men deras arbetsskador uppmärksammas inte på samma sätt som männens. Arbetsmiljöforskningen ska få mer pengar.
- Utvecklingen av barnomsorgen och äldreomsorgen ska fortsätta. Kvinnor drar det tyngsta lasset när det gäller att vårda anhöriga. Ibland kan kvinnor inte ta jobb som erbjuds, eftersom det saknas barnomsorg på kvällar och helger.
- Lönekartläggningarna ska återigen ske varje år och även på små arbetsplatser. Ju fler lönekartläggningar som görs, desto fler osakliga löneskillnader kan upptäckas och åtgärdas.
- Kommuner och landsting ska erbjuda heltidsanställningar i första hand. Kvinnor måste få en lön som de kan leva på.
- Könskvotering till bolagsstyrelser. Det underrepresenterade könet ska utgöra minst 40 procent av styrelseledamöterna.
- Ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen.

Socialdemokraterna har tidigare pratat om en tredjedelslösning för föräldraförsäkringen. Att en tredjedel av dagarna ska gå till vardera föräldern. Sedan får föräldrarna själva göra upp hur den sista tredjedelen dagar ska fördelas.

- Jag tycker att det är för blekt. Personligen skulle jag vilja att vi delar föräldraförsäkringen rakt av. I samma ålder som vi börjar bli föräldrar så börjar löneskillnaderna mellan kvinnor och män ta fart. En delning av föräldraförsäkringen är den viktigaste åtgärden för att stoppa detta, säger Elin Lundgren.

# WINNET

## GÄVLEBORG

Hans Backman:

### **”Det går förbaskat långsamt”**

**Hans Backman sitter i riksdagen för Folkpartiet. Han svarar på en fråga som har ställts tidigare under dagen: Vill verkligen männen att dagens könsorättvisor ska drabba deras döttrar?**

**– Nej, jag har två döttrar och jag vill verkligen inte att det ska vara så här. Löneskillnaderna minskar litegrann och det blir lite fler kvinnor på tunga yrkespositioner. Men det går förbaskat långsamt.**

Det är fel att högskoleutbildade lärare har mycket lägre löner än högskoleutbildade ingenjörer, säger Hans Backman. Lärarna gör ju ett väldigt viktigt jobb som självklart måste värdesättas lönemässigt.

– Regeringen kommer att införa fler karriärvägar inom skolans värld. Exempelvis möjligheten att bli huvudlärare i ett ämne.

Hans Backman kommer från Hofors. Där har stålverket Ovako fått en högre andel kvinnliga ingenjörer. Det har gynnat arbetsmiljön. Och det har gjort att fler tjejer i Hofors söker sig till ingenjörsutbildningar.

– Men lönediskrimineringen är fortfarande en realitet. Manliga ingenjörer tjänar mer än kvinnliga. Här gäller det att arbeta attitydmässigt och opinionsbildande.

Betygens vara eller icke vara har diskuterats under dagen. Hans Backman ser en jämställdhetspoäng med att behålla betygen i skolan.

– Nu för tiden utbildar sig kvinnor mer än män. Och har bättre betyg än män. Ska nu männen få bestämma att betyg inte längre är så viktiga? Utbildningen och betygen ger ju kvinnorna en fördel.

Folkpartiet vill göra en jämställdhetsrankning av svenska kommuner och storföretag. Den ska grundas på statistik över löner, befattningar och styrelseledamöter.

– Det blir ett slags svanmärkning. De här kommunerna och företagen sköter sig, och de här sköter sig inte. Ingen vill hängas ut som jämställdhetsbov i en offentlig rankning.

Moderatorn Pia Ramirez Måård frågar vad som är viktigast för en jämställd arbetsmarknad. Hans Backman svarar, liksom Elin Lundgren, ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen.

Folkpartiet vill fördubbla jämställdhetsbonusen, som gör det lönsamt för män och kvinnor att dela lika på föräldraledigheten.

# WINNET

## GÄVLEBORG

– Jag vill ändå tro att de flesta killar och män vill vara med sina barn. Men det sitter väldigt djupt i ryggmärgen att kvinnan tar ut mer föräldraledighet. Till viss del beror det på ekonomiska orsaker, att männen tjänar mer.

Visar det sig att ekonomiska incitament inte är tillräckliga för att öka männens uttag av föräldraledighet, då måste vi använda andra vägar, säger Hans Backman.

– Då måste vi överväga möjligheten att lagstiftningsvägen utöka andelen märkta pappamånader och mammamånader.



# WINNET

## GÄVLEBORG

Helena Högström och Lisbeth Pedersen:

## ”Arbeta metodiskt med genus”



**Hur kan man arbeta i process med grupper utifrån ett integrerat genusperspektiv?**

**Ett sätt är att utgå från metodmaterialet ”Min väg till framtiden”, som har tagits fram av Winnet Gävleborg, Bättre Ledare och Arbetsförmedlingen i Gävle.**

**– Det här är ett ambitiöst arbete som har pågått under flera år, säger Helena Högström från Winnet Gävleborg.**

Redan 2005 togs boken ”Jämställt vägval” fram. Den blev så uppskattad att den har använts som studiematerial på studie- och yrkesvägledarutbildningen. Under 2007 genomfördes projektet ”Jämställd vägledning” utifrån denna bok. Målgruppen var studie- och yrkesvägledare, som utbildades i genusmedveten vägledning.

– Studie- och yrkesvägledare är en nyckelgrupp om man vill bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, säger Helena Högström.

Arbetet fortsatte med projektet ”SGA – Samarbete, Genus, Arbetsmarknad”. Det pågick mellan 2010 och 2012. Målet var att stötta ungdomar. Och att ta fram ett arbetssätt som skulle öka kunskapen hos arbetsförmedlare om vilka metoder man kan använda för att vägleda unga arbetslösa kvinnor och män utifrån ett integrerat genusperspektiv.

– Vi valde att arbeta med tre olika grupper av arbetslösa ungdomar. En grupp med bara tjejer, en grupp med bara killar och en könsblandad grupp. De fick träffas 12 gånger. Vi ville se om vi fick olika resultat i grupperna, säger Lisbeth Pedersen från Bättre Ledare.

# WINNET

## GÄVLEBORG

Deltagarna hade stått utanför arbetsmarknaden väldigt länge. Vissa hade aldrig varit inskrivna i någon form av verksamhet.

Arbetet i grupperna utgick från en metodhandbok i fyra steg:

- 1) Nystart:** Presentation av deltagare och kurs. Gruppens arbetssätt utformas: Stress och stresshantering, värderingar och attityder, rutiner och regler.
- 2) Insikt:** Lär känna dig själv och dina resurser. Hur fungerar vår hjärna? Hur kommunicerar vi?
- 3) Utblick:** Samhällsorientering – vilka trender styr och vad är genus? Studiebesök hos bland annat arbetsförmedlingen, arbetsplatser och vuxenutbildningar. Hur fungerar näringslivet och vad innebär det att starta eget?
- 4) Framtiden:** Min livsriktning, vad är viktigt för mig? Vi formar vårt mål för framtiden. Stakar ut vägen mot framtiden, utvärderar och firar.

– Vi såg tydligt att arbetet i kill- och tjejgruppen skilde sig åt. De hade olika behov och olika frågor som de behövde diskutera. Båda grupperna sa också att de aldrig hade nått samma resultat om det hade varit killar och tjejer blandade, säger Lisbeth Pedersen.

Hon menar att det finns ett behov av att prata "tjejsnack" eller "machosnack" för att kunna utvecklas och nå resultat.

– Vi som arbetar med genus måste våga se det här, våga utgå från hur verkligheten faktiskt är, eftersom insikt är första steget till förändring.

Nästa steg i projektet var en handledarutbildning med tio arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen i Gävle. De handleddes i processen och metodiken som beskrivs ovan. De fick coaching och stöd vid start av egna grupper med arbetssökande.

Denna handledarutbildning utgick från ett strukturerat utbildningspaket, med både en metodhandbok och powerpoint-presentationer för varje lektion.

Alla arbetsförmedlare som har gått utbildningen ska kunna hålla egna utbildningar i processen och metoden. Så skapas ringar på vattnet.

# WINNET

## GÄVLEBORG



Eva Carlros:

## ”Alla har jobb, praktik eller utbildning”

**Eva Carlros är arbetsförmedlare i Gävle. Hon har gått handledarutbildningen och är därför diplomerad processledare i ”Min väg till framtiden”.**

**På Winnetkonferensen ”Arbetsmarknad på lika villkor” i Luleå berättade hon om sitt framgångsrika arbete med metoden.**

Eva Carlros arbetar som etableringshandläggare, alltså med arbets sökande som är nya i Sverige. Hon valde ut sex kvinnor att jobba med i ”Min väg till framtiden”.

Tre från Somalia, två från Eritrea och en från Kina. De hade väldigt olika erfarenheter med sig och det hände väldigt spännande saker när de interagerade.

# WINNET

## GÄVLEBORG

För en tid sedan skulle Eva Carlros ha ett uppföljningsmöte med kvinnorna. Men ingen hade tid att komma. Samtliga har fått jobb, praktik eller utbildning i någon form.

En jobbar som kundvärd på Arbetsförmedlingen, en annan är målare och vaktmästare. Två av kvinnorna pluggar på Komvux eller SFI. En praktiserar i vården och ska bli undersköterska medan en jobbar timmar som städerska.

– Dessa kvinnor blev synliga. De fick jobba med sig själva, och det möjliggjordes av att det bara vara kvinnor i gruppen, säger Eva Carlros.





# WINNET

## GÄVLEBORG

Maria Brenner-Jakobsson:

## ”Mentorer är viktiga”

– Vi är verkligen uppfyllda av det här. Att stödja långtidsarbetslösa ungdomar att hitta sin väg in på arbetsmarknaden.

Det säger Maria Brenner-Jakobsson från Centrum för utveckling och lärande i Hudiksvalls kommun. Hon berättar om metodutvecklingsprojektet Sigrid



# WINNET

## GÄVLEBORG

Sigrid har olika delar som vänder sig till unga arbetslösa mellan 18 och 24 år. En del är **Entreprenör på G**. Unga får möjlighet att utveckla sina entreprenörsförmågor. Det lokala näringslivet är delaktigt och guidar de unga i entreprenörskap.

En annan del av Sigrid är **Platsutveckling**. Där får unga vara med och utveckla Hudiksvall, för att göra kommunen till en attraktiv plats för unga att leva på. De ungas idéer tas på allvar – och de får all möjlig hjälp för att förverkliga sina idéer.

**Ung tillgång** innebär att unga får möjlighet att praktisera i kommunen – inom allt från vård, skola och omsorg till trädgård. En generationsväxling är ju på gång i de kommunala verksamheterna och de unga behöver se en framtid i dessa yrken.

**Mentorsverksamheten** är en annan viktig del av projektet Sigrid. Att den äldre generationen stöttar den yngre att hitta rätt på arbetsmarknaden.

– Mentorerna hämtas från det lokala näringslivet och matchas mot deltagarna. Det har inte varit några som helst problem att hitta mentorer, det har gått hur bra som helst, säger Maria Brenner-Jakobsson.

# WINNET

## GÄVLEBORG

Karl Löf:

## ”UF är en självförtroendeboost”

Ung Företagsamhet är en ideell och icke vinstdrivande organisation som hjälper gymnasieelever att starta, driva och avveckla ett företag under ett skolar.

- Det är ungefär som att ta körkort. Det räcker inte med teori, man måste även övningsköra, säger Karl Löf från Ung Företagsamhet i Gävleborg.



Målet är att unga ska våga tro på sig själva och sin egen företagsamhet. UF vill visa att eget företagande kan vara ett alternativ till en anställning. Som företagare får man vara sin egen chef och utveckla sin egen idé – en vara eller tjänst som man verkligen brinner för. Dessutom får man möjlighet att tjäna pengar på sin idé.

Tanken är att unga som driver UF-företag ska bli så anställningsbara som möjligt, oavsett om de väljer att starta företag senare i livet eller inte. UF-företagare lär sig att tänka utanför boxen och blir grymma på problemlösning, säger Karl Löf.

# WINNET

## GÄVLEBORG

Eleverna får även öva på säljteknik. Ung Företagsamhet har en mässa varje år där alla UF-företag får ställa ut sin vara eller tjänst i en monter och tävla. De kan till exempel vinna pris som bästa säljare och bästa företag.

– Att vinna den tävlingen är en riktig självförtroendeboost. Man har gjort en produkt som människor vill ha. Man är behövd, helt enkelt.

Karl Löf är själv ett exempel på hur UF kan höja självförtroendet. Han drev ett UF-företag på teknikprogrammet som gav honom självförtroende att prata inför grupp. Idag besöker han dagligen gymnasieklasser och inspirerar elever att starta UF-företag.

Vissa UF-företagare väljer att konvertera sitt företag direkt efter utbildningen. Från UF till AB. Då hjälper Ung Företagsamhet gladeligen till på alla sätt de kan, berättar Karl Löf. Till exempel med kontakter på Skatteverket.

Enterprise Without Borders, EWB, ska göra eleverna mer globala. Många europeiska länder är med i projektet som låter UF-företag från olika länder samarbeta med varandra och bilda en koncern. Så kan de nå ut till en bredare marknad med sin produkt.

– Här i Gävleborg hade vi UF:s första koncern för tre år sedan. Ett UF-företag på Sandvikens gymnasieskola samarbetade med Storbritannien, Tyskland och Italien för att sälja produkter med Afrikatema.

Statistiken är framgångsrik. Nästan var fjärde UF-företagare startar ett eget företag inom tio år, och anställer i snitt fyra medarbetare. Unga som drivit UF-företag får högre lön och färre arbetslöshetsdagar när de kommer ut i arbetslivet.

Hur står det till med jämställdheten? Fler tjejer än killar startar UF-företag. I Gävleborg är procentsatsen 60/40. Dessutom är 50 procent av alla VD:ar i UF tjejer.

– Det bådär gott för framtiden, säger Karl Löf, som dessutom kan berätta att Ung Företagsamhet i Gävleborg är bäst i landet på alla UF-koncept.

# WINNET

## GÄVLEBORG

Gefle Dagblad:

## ”Unga arbetslösa är inte lata”

Ungdomsarbetslösheten är väldigt hög i Gävle. Därför valde Gefle Dagblad att publicera artikelserien **Ung utan jobb**. Under två veckor i februari fick ungdomar, arbetsgivare och politiker komma till tals om ungdomsarbetslösheten. Vad kan man göra åt den?

– Vi ville sätta ett ansikte på dem det verkligen handlar om. Vi lyfte fram de unga arbetslösa och bröt fördomar om att unga är lata, inte har något driv och inte vill göra någonting. Våra historier i tidningen visade motsatsen, säger chefredaktören Maria Brander.

På tidningens hemsida fanns en plats där unga arbetslösa kunde lägga ut en jobbbannons och berätta om sin kompetens. Syftet var att synka unga med arbetsmarknaden och att visa företag att det här är drivna ungdomar som försöker förändra sin situation. Ett par unga fick jobb efter att ha lagt ut sin annons.

Reportern Jonas Harrysson berättar mer om bakgrunden till artikelserien. Gefle Dagblads redaktion följer statistiken över ungdomsarbetslösheten. Som så många andra har de förfasats över Sydeuropas groteska siffror. Spanien och Grekland har en ungdomsarbetslöshet på runt 50 procent enligt EU:s mätmetod.

– I Gävleborg har vi strax under 30 procents ungdomsarbetslöshet. Samma siffror hade Spanien och Grekland för två år sedan. Det visar att det kan gå fort åt fel håll. Vi ville lyfta fram vad man kan göra lokalt och regionalt. Vad unga, arbetsgivare och det offentliga kan göra.

När idén till artikelserien var kläckt följde traditionellt journalistiskt fotarbete. Det gällde att tränga in bakom siffrorna. Att låta unga, arbetsgivare och politiker berätta sina historier.

– För inte så länge sedan sög basindustrin upp alla ungdomar som inte hade formell utbildning. Idag är det tvärtom, basindustrin har enorma kompetenskrav.

En bild som växte fram allt starkare var det stora behovet av utbildning. Gefle Dagblad frågade unga varför de tror att de inte får något jobb. Samtliga svarade att de saknar en tillräckligt bra utbildning. De ungas bild bekräftades av arbetsgivarna.

– Ungdomsarbetslöshet och arbetskraftsbrist samexisterar alltså i allt högre utsträckning. Vad händer med regionen när företag inte kan rekrytera samtidigt som unga får en katastrofal start på sitt arbetsliv? Det är verkligen något att bita i, säger Jonas Harrysson.

# WINNET

## GÄVLEBORG

Responserna på artikelserien var stora – både från unga, arbetsgivare och politiker. Gefle Dagblad fick mersmak. De kände att ämnet var outtömligt och bestämde sig för att skriva mer.

– Inom kort drar vi igång en ny artikelserie som följer dem som insett att de inte hittar något jobb i den här regionen och dragit slutsatsen att de måste flytta. Det blir både pendlare och sådana som har flyttat från landet, säger Maria Brander.

Artikelserien Unga utan jobb hade en ganska jämn fördelning mellan tjejer och killar.

– Vi försöker alltid att tänka på könspektivet, så att det inte ska bli någon snedvridning, säger Maria Brander.

Moderatorn Pia Ramirez Måard undrar om de unga arbetslösa killarna och tjejerna gav samma bild av sin situation. Gefle Dagblad tror att så var fallet, eftersom de inte har reflekterat över någon könsskillnad i berättelserna.



# WINNET

## GÄVLEBORG

Britt-Marie S Torstensson:

## ”Winnet vill bryta könssegregeringen”

”Man får göra som man vill!”

Det säger Elwira, fyra år. På bilden kör Elwira fyrhjuling iförd rosa klänning.



– Vi vill ha ett samhälle där flickor och pojkar väljer vad de vill göra utifrån vad de tycker är roligt. Vi vill inte att arbetsmarknaden ska vara utstakad efter vem som är pojke och vem som är flicka.

Det säger Britt-Marie Torstensson, ordförande och verksamhetsledare för Winnet Sverige. På konferensen i Gävle presenterade hon Winnets verksamhet.

Winnet Sverige är en ideell förening grundad i december 1999. Medlemmarna finns över hela Sverige och organiseras lokalt och regionalt i 102 resurscentraorganisationer.

Resurscentra för kvinnor ska bidra till jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet genom att synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors deltagande och inflytande.

Det sker via ett regeringsuppdrag mellan 2010 och 2012, inom insatsområdet arbetskraftsförsörjning och utbud.

En del av Winnets verksamhets är **kunskapsutveckling**. Winnet ska:

# WINNET

## GÄVLEBORG

- **Synliggöra** villkoren och förutsättningarna för kvinnors deltagande i nationellt, regionalt och lokalt tillväxtarbete.
- Samla **fakta och statistik** inom forskningsområdet genus.
- **Presentera och rapportera** kunskap till politiker och beslutsfattare, för att på det sättet påverka policys och genomförandet av program.

Winnets verksamhet syftar till att **förändra och påverka strukturer**, för att:

- Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet
- Främja jämställda villkor för entreprenörskap
- Uppnå jämställt deltagande i arbetslivet
- Uppnå jämställda arbetsvillkor

**Winnnet Center of Excellence** är ett forskarnätverk som ska möjliggöra ett regelbundet kunskapsutbyte mellan forskare och resurscentra. Syftet är att bilda en kunskaps- och kompetensbas inom arbetskraftförsörjning och utbud.

Denna systematiserade verksamhets- och teoriutveckling ska påverka det regionala tillväxtarbetet ur ett genusperspektiv, så att resultatet blir lika villkor.

Malin Lindberg, innovationsforskare vid Luleå Tekniska universitet, är koordinator för Winnnet Center of Excellence.





# WINNET

## GÄVLEBORG

Paneldebatt:

## ”Ska vi höja lönerna i vård och omsorg?”

Konferensen avslutades med en het paneldebatt, ledd av moderatorn Pia Ramirez Måård. Under dagen hade deltagarna fått skicka in frågor till föreläsarna via sms. Här är ett urval av funderingarna.



**Det är svårt att få personal till vården och barnomsorgen. Kan inte detta problem lösas genom att höja lönerna inom dessa sektorer?**

*Viktor Rasjö, LO-distriktet i Dalarna och Gävleborg:*

– Det behövs en omställning i utbildningen. Att man får arbetslösa att gå utbildningar inom vård och omsorg så att de blir anställningsbara. Där måste man sätta in enorma resurser.

*Lisbeth Pedersen, Bättre Ledare:*

– Kanske har vi höjt ribban på utbildningen för mycket. För att jobba inom äldreomsorgen idag så fordras det undersköterskeutbildning. Är det så att alla arbetsuppgifter inom äldreomsorgen kräver undersköterskeutbildning, egentligen? Att jobba med äldre handlar ju inte bara om den sjuka sidan. Åldrande är ingen sjukdom. Kanske är det så att vi ska ha in nya yrkesgrupper i äldreomsorgen och barnomsorgen.

*Karl Löf, Ung Företagsamhet:*

– Innan jag började på UF så hade jag vikarierat inom förskolan. Jag har ingen utbildning som pedagog eller lärare, men vissa personer passar för jobben i alla fall.

*Viktor Rasjö:*

# WINNET

## GÄVLEBORG

– Detta är solklart underbetalda yrkesgrupper som måste upp mycket mer i lön för att vi ska få ett schysst samhälle. Men jag tror inte att lönen är avgörande för att få in folk i vård och omsorg. Det finns så många arbetslösa idag så det är inget bekymmer att klara personalförsörjningen.

*Helena Högström, Winnet Gävleborg:*

– Men det kommer att bli en otrolig personalbrist inom vård om omsorg. Jag tror att lönefrågan är ganska avgörande om vi ska få människor att vilja jobba där och lyckas täcka alla pensionsavgångar.

*Michael Persson, Arbetsförmedlingen Södra Norrland:*

– Jag är inte så säker på att man lyckas täcka personalbehovet inom vård och omsorg bara genom att förenkla jobben. När jag blir gammal, och det är ganska snart, så vill jag ha en god vård. Jag tror även att stora grupper kommer att behöva en annan vård än man får idag.

– Däremot tror jag att man behöver förändra attityder. I Torsby träffade vi en 47-årig man som hade bytt jobb från verkstad till äldreomsorg. Han trivdes jättebra. Vi undrade varför han inte hade bytt jobb tidigare. Men vad skulle hans kompisar då ha sagt? Det fanns inte på kartan. Om vi lyckas förändra de genusmässiga attityderna till vård och omsorg skulle vi kunna lösa många problem.

*Emilia Liljefrost, regeringens delegation för jämställdhet i Arbetslivet:*

– Jag noterar att när man pratar om behovet av enklare jobb, så nämns bara vård och omsorg. Var finns resten av arbetslivet? Är det verkligen så att den offentliga sektorn ska bära behovet av enklare jobb?

*Viktor Rasjö:*

– Det här kommer tillbaka till ursprungsfrågan. Vården och omsorgen är kvinnodominerade yrken. Dessa yrken har alltid lägst lön och sämst arbetsvillkor.

– Det är samma sak i butikerna här i Gävle. På höger sida ligger elbutiken, på vänster sida ligger livsmedelsbutiken. Till höger arbetar män och till vänster arbetar kvinnor. På höger sida är det högre lön, heltid och tillsvidareanställning. På vänster sida är det lägre lön, osäker anställning och kortare arbetstider. Kunderna ställer samma krav på båda butikerna men kvinnor och män har olika villkor. Det är det som måste brytas.

**Många unga har inställningen att arbetsförmedlingen är dålig och väljer andra vägar att söka jobb. Hur kan man lösa det problemet?**

# WINNET

## GÄVLEBORG

*Michael Persson:*

- Vi på Arbetsförmedlingen är väl medvetna om att den uppfattningen finns. Vi har höga förväntningar på oss. Vårt uppdrag är att förmedla jobb mellan arbetsgivare och arbetstagarare.
- Företagen måste öppna sina dörrar i högre utsträckning. Arbetsförmedlingen försöker hela tiden att skapa relationer med arbetsgivare, det är lättare att göra det med stora koncerner. Vuxna har ett ansvar att hjälpa unga in på arbetsmarknaden. Även kommunerna har ett stort ansvar att som organisation och myndighet samverka med andra för att ge unga jobb.
- En miljon jobb omsätts på den svenska arbetsmarknaden varje år. Enligt den senaste statistiken förmedlar Arbetsförmedlingen 38 procent av dessa jobb. Så höga siffror har vi aldrig haft förut. Jag tror det beror på att vi arbetar på nya sätt. Det är alltid viktigt att hitta nya arbetsmetoder, som vi har hört exempel på idag.

**Vad är det som gör att tidigare framtagna och bra metoder inte implementeras i ordinarie "strukturer" så att de könsstereotypa utbildningsvalen kan förändras?**

*Emilia Liljefrost:*

- Jag skulle vilja lyfta att vi måste utvärdera de metoder som används. Vi tittar för sällan på resultaten. Det gör att vi inte kan ta vara på goda resultat, eftersom vi inte känner till dem.

*Britt-Marie Torstensson:*

- Det handlar alltså om implementeringsforskning.

*Lisbeth Pedersen:*

- Det finns ännu en aspekt. Utbildningsväsendet är en väldigt tungrodd apparat. Innan man har hunnit implementerat en ny metod så kan den vara omodern igen.

**Hur vill vi att framtiden på arbetsmarknaden i Gävleborg ska se ut?**

*Pia Ramirez Måård, moderator:*

- Jag skulle vilja utöka den frågan. Idag har våra diskussioner handlat väldigt mycket om industrin. Att vi måste hjälpa industrin att lösa deras kompetensbrist. Jag undrar: Vilka strategier har man i länet för att kompetensutveckla både kvinnodominerade och mansdominerande branscher? Finns det någon samordning för det i regionen?

# WINNET

## GÄVLEBORG

*Michael Persson:*

– Jag tänker att arbetsgivarna vill ha den bästa arbetskraften oavsett kön. Många arbetsgivare skulle behöva en bättre insikt om att det är lönsamt att ha en bra könsfördelning i sin arbetsstyrka. Det finns väldigt goda exempel på det. Men jag tror att vi är för dåliga att visa på lönsamheten med att ha en bred arbetsstyrka ur ett genus- och integrationsperspektiv.

*Britt-Marie Torstensson:*

– Vi har ett partnerskap för jämställdhet i Gävleborg. De ska vara med och skriva handlingsplanen för jämställd tillväxt i regionen, som regeringen vill ha på sitt bord. Där ingår arbetskraftsförsörjning och arbetskraftsutbud.

– Det viktiga är att verkligen göra rätt saker, att hitta rätt metoder för förändring, så att den handlingsplanen inte bara blir någon hyllvärmare. Vi har rätt mycket kunskap om till exempel genuspedagogik i det här länet.

*Emilia Liljefrost:*

– Nu pratar vi om samverkan på arbetsmarknaden. Vi måste fråga oss vad som är målet med denna samverkan, ur ett genusperspektiv. Är målet att fler tjejer ska in i vård och omsorg och arbeta under den sektorns premisser? Eller är det så att vi måste arbeta på ett annat sätt?

– I Luleå, på den förra regionala Winnetkonferensen, var behovet att lösa rekryteringsbehovet mycket stort. Personaldirektören på gruvföretaget Northland var beredd att åka till Malmö och säga till tjejer på högstadiet att om ni utbildar er till eltekniker så kommer vi med 100 procents säkerhet att kunna ge er ett jobb. Det väckte tankar hos mig om arbetsgivarens ansvar att söka upp unga tjejer och killar för att uppmuntra dem till ett icke könsstereotyp yrkesval.

**Det är för stort fokus på storindustrin idag. För att nå en mer jämställd tillväxt behövs ett nytt friskare, mer hållbart synsätt.**

*Helena Högström:*

– Jag håller med frågeställaren i det påståendet. Vi har fortfarande för stort fokus på storindustrin. Industrin är självklart viktig. Men i väldigt många sammanhang säger man att det handlar om tjänster, att tjänster är det nya. Att vi måste satsa på till exempel tjänsteinnovationer i offentlig sektor. Vi måste börja tänka bredare och vi måste tänka på fler saker än industrin. I Gävleborg är det lätt hänt att det bara är industrins exempel som lyfts.

# WINNET

GÄVLEBORG

