



## Så stärker vi attraktionskraften i skogsbranschen utifrån ett jämställdhetsperspektiv

### **Handlingsplan**

#### Övergripande ansats - varför jämställdhet?

Vi vill tillsammans skapa förutsättningar för en långsiktig, konkurrenskraftig, hållbar och lönsam skogsnäring. Vi har ett särskilt ansvar när det gäller att förändra attityder och att leda detta förändringsarbete så att alla människor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön i vår bransch.

Visionen för Sveriges nationella skogsprogram är ”Skogen, det gröna guldets, ska bidra till jobb och hållbar tillväxt i hela landet samt till utvecklingen av en växande bioekonomi”. För att det ska vara möjligt så är jämställdhetsarbetet nyckeln till stärkt attraktionskraft för skogsbranschen. Jämställdhet handlar i ett kundperspektiv om tillväxt och lönsamhet och i ett arbetsgivarperspektiv om kompetensförsörjning.

Grundfundamentet för att arbeta med jämställdhet inom skogsbranschen formuleras bland annat i Agenda 2030 – 5a där det står att läsa följande:

*”Genomföra reformer för att ge kvinnor lika rätt till ekonomiska resurser, möjlighet att äga och kontrollera mark och andra former av egendom samt tillgång till finansiella tjänster, arv och naturresurser, i enlighet med nationell lagstiftning.”*

#### Beskrivning av uppdraget

I strategin för Sveriges nationella skogsprogram, under fokusområde två, står att jämställdhetsarbetet inom skogssektorn behöver förstärkas. Ökad jämställdhet är önskvärd av både ekonomiska och demokratiska skäl. Både det enskilda företaget och samhället i stort vinner på en ökad jämställdhet. De ekonomiska vinsterna med ökad jämställdhet beror bland annat på tillgången till en bredare bas att rekrytera från, men det är också ett sätt öka legitimiteten i förhållande till resten av samhället. Skogsägarföreningarna, skogsnäringen och lärosäten pekas ut som särskilt viktiga aktörer för att komma till rätta med den obalans som råder, i den nationella strategin för skogsprogrammet.

Regeringens övergripande mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

2020-09-18

För skogsnäringen innebär det att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att äga och bruka skog och att arbeta i eller driva företag inom skogsnäringen.

Handlingsplanen kommer ingå som en del i det regionala skogsprogrammet och utgår ifrån tre huvudområden:

- Enskilt skogsägande och företagande
- Rekrytering och utbildning
- Arbetsliv

## Syfte

Handlingsplanen syftar till att stärka attraktionskraften i skogsbranschen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det ska göras genom att:

- Utforma åtgärder av strategisk art som ska leda till att arbetet med jämställdhet inom skogsbrukssektorn kommer vidare till nästa steg då en reell och varaktig förändring infinner sig samt där förändringsarbetet får genomslag.
- Vara modiga i utformningen av mål och insatser
- Identifiera och hantera motstånd
- Rikta fokus mot de normer som förknippar skoglig kunskap och kompetens med män och maskulinitet

## Avgränsningar

Den geografiska avgränsningen av handlingsplanen är Västernorrlands län. Handlingsplanens tre huvudområden; arbetsliv, enskilt skogsägande och utbildning, är i första hand inriktad mot skogsbruk. De insatser som kommer att genomföras inom ramen för handlingsplanen kommer dock att kunna ha positiva effekter på jämställdhetsarbetet i hela länet skogsbransch.

Handlingsplanens arbete omfattar såväl det målstyrda arbetet som har sin grund i de jämställdhetspolitiska målen samt det lagsstyrda arbete som varje arbetsgivare är skyldiga att arbeta med genom diskrimineringslagens aktiva åtgärder.

2020-09-18

## Övergripande mål, åtgärder och aktiviteter

Mål	Äger	Åtgärd	Genomför	Aktivitet
Medveten och jämställd kommunikation	Styrgruppen	Öka antalet artiklar som visar både män och kvinnor i skogen.	Branschaktörer, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen, Regionen Fackförbund, SLU, MIUN, Naturbruksgymnasium, Forskning	Seminarium Kommunikation och normer  Utbildningsdag för kommunikatörer  Enskild genomgång av aktörernas kommunikation – kompetensstöd och förändringsförslag
		Sträva efter att ha lika många kvinnor och män som deltagare genom att arbeta med inbjudningar och innehåll i alla våra aktiviteter.	Branschaktörer, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen, Regionen Fackförbund, SLU, MIUN, Naturbruksgymnasium, Forskning	
		Se över register som styr inbjudningar till aktiviteter i skogsbruket så att både män och kvinnor nås av informationen.	Branschaktörer, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen, Regionen Fackförbund, SLU, MIUN, Naturbruksgymnasium, Forskning	
		Skapa aktiviteter som visar det jämställda skogsägande och som bryter normen för barn, ungdomar, allmänheten och företagandet.	Branschaktörer, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen, Regionen Fackförbund, SLU, MIUN, Naturbruksgymnasium, Forskning	
		Kommunikationen inom skogsbranschen ska vara normmedveten i både text och bild.	Branschaktörer, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen, Regionen Fackförbund, SLU, MIUN, Naturbruksgymnasium, Forskning	

2020-09-18

## Enskilt skogsägande och företagande

Ett aktivt familjeskogsbruk där skogen ägs, brukas och nyttjas lokalt är grundstommen i den svenska skogsnäringen och en förutsättning för att Sverige även fortsatt ska vara en framgångsrik skogsnation. För att kunna stärka och hävda ägande- och brukanderättens ställning är det en förutsättning att de tjänster vi utför och de mötesplatser vi erbjuder, vänder sig till och är representativa för hela skogsägarkåren.

Allt färre föds in i rollen som skogsägare, det hänger dels ihop med att man blir skogsägare av andra anledningar än att man ärver skog, och dels om att även den ärvda skogen hamnar hos en skogsägare som inte är uppväxt på fastigheten eller avser att bo på gården. I familjeskogsbruket är just familjen central, även om den kan vara lika bred och innehålla många fler konstellationer än de traditionella så finns det en stark gemenskap kopplat till en fysisk plats.

Det finns en traditionell bild av hur såväl skogsägaren, skogsföretagaren som löntagaren inom skogsbranschen ser ut. Mannen är norm och inom varje kategori – skogsägare, skogsföretagare och löntagare – finns starka markörer och koder. Kvinnan är till stor del osynlig i skogsbranschen, de kvinnor som på olika sätt är engagerade i branschen är tillhöriga genom samma markörer och koder som männen. Tittar vi på statistiken så är genomsnittsskogsägaren en 57 årig man boende på sin gård tillsammans med sin

familj. Väljer vi att istället se på hela skogsägarkåren så är floran mer rikt blommande. Vi behöver lära oss att se utanför våra egna skapade normer.

Branschen har alltså stora utmaningar när det gäller representativitet. Fyrtio procent av skogsägarna är kvinnor, det ger få avtryck när det gäller vilka som är tjänstepersoner och förtroendevalda inom näringen. Det i sig har en naturlig grund i att det är fler män på de skogligen utbildningarna och i skillnaden mellan hur män och kvinnor blir skogsägare, vilket i sin tur är kopplat till den traditionella bilden av att äga, bruka och skog och de yrken som hör dit

## Skogsägande och företagande i Västernorrland

Jordbruk, skogsbruk och fiske är det område som flest Västernorrmlänningar har ett eget företag inom. Detta gäller både kvinnor och män (över 16 år). I Västernorrland är 39 procent av skogsägarna kvinnor (6449 stycken år 2017) och 61 procent är män (9920 stycken). De flesta skogsägarna i Sverige är mellan 50–64 år. Skillnaden mellan skogsägande män och skogsägande kvinnor är marginell vad gäller deras ålder.

2020-09-18

## Mål, åtgärder och aktiviteter

Mål	Äger	Åtgärd	Genomför	Aktivitet
Jämställd representation inom följande rådgivande och beslutandeorgan i länets skogsbransch; viltförvaltningsdelegationer, älgförvaltningsgrupper och regionalt sektorsråd.	Länsstyrelsen, Skogsstyrelsen	Breda den skogliska diskussionen så att kvinnliga skogsägare blir mer inkluderade i skogens dialoger.	Branschaktörer, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen, Regionen	Seminarium Varför jämställdhet och hur vi kan styra och leda  Genomgång av vilka myndighetsforum skogens dialoger förs i,
		Verka för ökad kvinnlig representation i styrelser och styrgrupper, rådgivande grupper, projekt, utbildningar och skolsatsningar. Ta fram kompetensprofiler till rådgivande och beslutsorgan inom branschen och förvaltningarna, föreningarna, länsstyrelsen, regioner	Branschaktörer, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen, Regionen	framtagande av kompetensprofiler för nomineringar till dessa samt förslag till riktlinjer för att främja ökad jämställdhet
Förtroendevalda inom familjeskogsbrukets organisationer är jämställd/representativ för medlemskåren.	Skogsägarföreningarna, LRF	Valberedningsutbildningar	Skogsägarföreningarna, LRF	Valberedningsutbildning
		Öppnare nomineringsprocesser till valberedningar och styrelser	Skogsägarföreningarna, LRF	

2020-09-18

Mål	Äger	Åtgärd	Genomför	Aktivitet
Jämställd representation vid träffar och rådgivning mellan kvinnor och män som äger skog.	Branschaktörer, Skogsstyrelsen	Höj medvetenheten om jämställdhetsfrågor hos skoglig personal som möter skogsägare så att ett genusperspektiv finns med vid kundkontakter, rådgivning, planerande och genomförande av aktiviteter riktade till skogsägare på lokal nivå. Detta kan ske genom utbildning och information.	Branschaktörer, Skogsstyrelsen	Seminarium Äga och bruka skog  Utbildningsdag för rådgivare  Enskild genomgång av aktörernas aktiviteter/erbjudande/rådgivning – kompetensstöd och förändringsförslag
Ökad andel kvinnor som startar företag inom skogsbranschen	Länsstyrelsen, regionen	Ställ krav på jämställdhetsutbildningar, och erbjudande om det samma, för organisationer som jobbar med rådgivning och företagsutveckling, när stöd söks hos länsstyrelsen och regionen. För att beviljas medel krävs plan för att nå jämställdhetsmål samt konkret återrapportering.	Länsstyrelsen, regionen	Genomgång av myndigheternas arbete kopplat till företagsstöd och projektmedel – kompetensstöd och förändringsförslag

2020-09-18

## Rekrytering och utbildning

### De skogliga utbildningarna är könsmärkta

De skogliga utbildningarna är kraftigt könssegregerade, det visar statistik på såväl gymnasienivå som på de skogliga program som erbjuds på universitetsnivå. Kvinnor är underrepresenterade på samtliga utbildningar med bäring inom skogen som redovisas nedan.

	Samtliga elever		
Gren/inriktning	Total	Kvinnor	Män
djur	5103	4720	383
lantbruk	1291	523	768
skog	1295	142	1153
trädgård	179	85	94
<b>Naturbruk</b>	<b>8547</b>	<b>5796</b>	<b>2751</b>

Tabell 1, elever vid gymnasieprogram 2015.

Ett bredare rekryteringsunderlag är en förutsättning för att skogssektorn i Västernorrland ska fortsätta vara konkurrenskraftig och utvecklas. Kompetenser inom fler kunskapsområden än de traditionella inom skogssektorn eftersöks, vilket gör att branschen behöver bli attraktiv för fler grupper i samhället.

Studie- och yrkesvägledare är viktiga aktörer för att locka fler ungdomar både tjejer och killar, att söka sig till skogliga utbildningar. För att detta ska bli verklighet behöver bilden av skogen nyanseras och kunskap om branschen utvecklas. Att få fler unga kvinnor att söka till de skogliga utbildningarna är en utveckling som tar tid eftersom problematiken har anknytning till en större samhällsstruktur. En utvecklad samverkan mellan grundskolan, högre utbildning och näringen är en framgångsfaktor.

2020-09-18

## Mål, åtgärder och aktiviteter

Mål	Äger	Åtgärd	Genomför	Aktivitet
Skogen i skolan aktiviteterna i Västernorrland, ska lockar både tjejer och killar.	Skogen i skolans styrelse	Skogen i skolan ska arbeta för ökad jämslälldhet, ett jämslälldhetspersp ektiv ska genomsyra verksamhetsplaner ingen.	Skogen i skolans styrelse	Kompetensstöd till Skogen i Skolan
		Skogen i skolan ska ta fram könsuppdelad statistik i genomförda aktiviteter.	Skogen i skolans styrelse	
		Stötta nyckelpersoner i Skogen i skolans kommungrupper, genom utbildningsinsats inom jämslälldhet.	Branschaktörer	
Såväl kvinnor som män lockas till utbildning och yrken inom skogsnäringen.	SLU, MIUN, Naturbruksgymnas ium, Forskning, Branschaktörer	Översyn av kommunikations- och rekryteringsarbete till skogliga utbildningsinstitutio ner	SLU, MIUN, Naturbruksgymnas ium, Forskning	Kompetensstöd till aktörerna
		Skapa dialog med gymnasier i stadsmiljö där vi sätter miljö- och hållbarhet i ett skogligt sammanhang.	Branschaktörer	

## Arbetsliv

Som arbetsgivare har du ett ansvar att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter i din verksamhet. I diskrimineringslagen kallas det för aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder har, precis som förbuden mot diskriminering, till syfte att förebygga och motverka diskriminering. Diskrimineringsförbuden är till för att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall medan arbetsgivarnas aktiva åtgärder även ska förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå.



2020-09-18

I rollen som arbetsgivare har du inte bara möjligheten att göra tillvaron tryggare och bättre inom din verksamhet genom att förebygga och förhindra sexuella trakasserier. Enligt de lagar som finns har du även en skyldighet att göra detta på ett aktivt och organiserat sätt. Som arbetsgivare ansvarar du för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det gör du genom att arbeta främjande och förebyggande mot sexuella trakasserier och agera för att stoppa dem om de ändå skulle uppstå.

## Skogsbranschen är könssegregerad

Skogssektorn är en av de sektorer i Sverige som är mest könssegregerade (Lidestav och Sjölander 2007:352). Totalt arbetade cirka 400 kvinnor och 2 000 män med skogsbruk inom det storskaliga skogsbruket år 2016 i Sverige. Hos entreprenörer var motsvarande siffror 400 respektive 14 000. Andelen sysselsatta kvinnor har varierat mellan 2–6 procent hos entreprenörsföretag sedan 1993. Hos det storskaliga skogsbruket är andelen större och har ökat över tiden. 1993 låg den på 12 procent och har därefter stigit succesivt och uppgick år 2016 till 16 procent. Tilläggas bör att det finns en viss osäkerhet i siffrorna, eftersom det går att räkna på olika sätt. Slutsatsen är ändå att skogssektorn är en könssegregerad bransch.



Källa <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/statistik/statistiska-meddelanden/sysselsattning-i-skogsbruket-jo11/sm-sysselsattning-i-skogsbruket-avseende-2016.pdf>

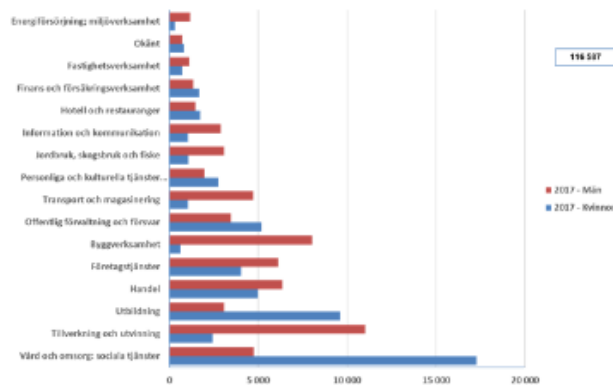
Jämställdhetsanalysen JämLys som genomförts i Västerbotten visar att en viktig förklaring till att skogssektorn är könssegregerad är att branschen av tradition är könsmärkt. JämLys menar att den könsmärkta bilden återges utåt och inåt, att branschen präglas av en stark gemenskap och intern rekrytering. Män dominerar på ledande positioner. Det behöver förändras och spegla mångfalden av kunder, leverantörer, skogsägare och användare av skogen samt användare av produkterna.

För att stärka branschen och öka lönsamheten är det viktigt att det inte finns jargong och föreställningar som begränsar handlingsutrymmet eller som skapar situationer med trakasserier och diskriminering.

2020-09-18

I Västernorrland följer såväl utbildningsval, särskilt inom yrkesförberedande program, som näringslivsstrukturen fortsatt ett traditionellt könsmönster. I regionen återfinns främst männen i tillverkningsindustri och utvinning samt i byggverksamhet – detta trots att många jobb försvunnit inom tillverkningsindustrin sedan 1990-talet.

**Diagram 1 Antal förvärvsarbetande 16+ år med arbetsplats i regionen (dagbefolkning) fördelat på kön och näringsgren (SNI 2007) år 2017.**



Källa: SCB, RAMS

Länets arbetsmarknad är även något mer könsstereotyp än i jämförelse med övriga landet. Av länets förvärvsarbetande kvinnorna arbetar 58 procent inom vård och omsorg, sociala tjänster och inom utbildning och offentlig förvaltning. Motsvarande värde för kvinnor i övriga landet (exklusiv Västernorrland) är 51 procent. Inom länets två största näringar för män, tillverkningsindustri och byggverksamhet arbetar 31 procent av männen, vilket är något fler än i övriga landet 29 procent.

En betydligt större andel kvinnor än män arbetar även deltid i såväl länet som i hela riket, trots att andelen deltidarbetande kvinnor påtagligt minskat under 2000-talet. Av de sysselsatta 16–64 år uppgick andelen deltidarbetande kvinnor och män till 28 respektive 11 procent i länet under 2016.

Även om inkomstutvecklingen och andelen kvinnor i Västernorrland följer riksgenomsnittet har både antalet företag och sysselsatta utvecklats betydligt sämre i Västernorrland. Generella utbildningsnivån har ökat både i riket och i regionen, men Västernorrland har generellt en lägre utbildningsnivå – för både kvinnor och män. Skogsnäringarna i Västernorrland bryter delvis mot detta generella regionala mönster. Både antalet sysselsatta och antalet arbetsställen inom skogsnäringarna har kraftigt minskat i antal och tvärtemot regionens generella utveckling har också andelen högutbildade (med minst treårig universitetsexamen) minskat liksom andelen kvinnor. Trots dessa kraftiga rationaliseringar på personalsidan är utvecklingen för skogsnäringarna inom Västernorrland betydligt mindre negativ än för riket i övrigt. Det gäller framförallt inkomstnivåerna bland de anställda. Inkomstnivåerna i Sveriges skogsnäring har sjunkit i relativa termer men ökat med drygt 20 procent i Västernorrland och ligger 2015 på en något högre nivå än övriga näringar i

2020-09-18

regionen. Det kan i sin tur tyda på en positiv omvandling mot mer kvalificerade arbetstillfällen, även om det också inneburit kraftiga rationaliseringar.<sup>i</sup>

## Mål, åtgärder och aktiviteter

Mål	Äger	Åtgärd	Genomför	Aktivitet
Skogsbranschen i länet ska attrahera, behålla och utveckla både kompetenta kvinnor och män.	Branschaktörer	Branschgemensamma erfarenhetsutbyten, nätverk och utbildningar.	Branschaktörer, Fackförbund	Erfautbyte Ledarskapsprogram jämfästlld ledare
		Använda gemensamma verktyg i kartläggningar, jämfästlld budgetering och genusmedvetna rekryteringsverktyg.	Branschaktörer, Fackförbund	Genomgång av aktörers verktyg i kartläggningar, jämfästlld budgetering och genusmedvetna rekryteringsverktyg – kompetensstöd och förändringsförslag

## Genomförande av handlingsplanen

För att genomföra handlingsplanen tillsätts en styrgrupp med de aktörer från skogsbranschen och från myndigheterna (skogsstyrelsen, länsstyrelsen och region Västernorrland) som i handlingsplanen identifieras som ansvariga för att målen uppnås och åtgärder genomförs.

Ledamöterna i styrgruppen ska ha en operativ ledningsfunktion verksam inom Västernorrlands län och ha mandat att såväl representera företaget som att genomföra de åtaganden som följer med handlingsplanen. Styrgruppens ledamöter har till ansvar att för sitt eget företags räkning säkerställa att handlingsplanen kan genomföras, samt bidra med engagemang, kontakter och kunskap så att handlingsplanen i sin helhet kan genomföras.

Landshövdingen är styrgruppens ordförande, vilket ger en tydlig koppling till det regionala skogsprogrammets genomförande likväl som det synliggör att skogsbranschen har en betydande roll i för att uppnå de jämfästlldhetspolitiska målen i länet.

2020-09-18

## Bilaga 1

### Omvärldsanalys

#### Globalisering, urbanisering och demografi.

Merparten av länets befolkning är koncentrerad till kusten och älvdalarna med tyngdpunkten i Sundsvall/Timå och Örnsköldsvik. Den demografiska utvecklingen i länet gör att vi står inför en stor utmaning, med risk för mycket hög försörjningsbörda för länets aktiva befolkning. Att vända den nedåtgående befolkningsutvecklingen för en hållbar åldersstruktur och fler innevånare i aktiv (barnafödande ålder) är viktigt för länets framtid.

#### Sociala förändringar och livsstil, inklusive ökade klyftor

Länet erbjuder i många avseenden goda levnadsförhållanden, attraktiva natur-och kulturmiljöer och trygga sociala omständigheter. Men klyftorna mellan rurala och urbana miljöer blir större, vi lever i varsina egna filterbubblor med våra egna sanningar. Skogen som arbetsplats och dess uppgifter, har goda chanser att vara attraktiv för människor utifrån resonemang om livsstil, meningsfullhet och hälsa. Medelinkomsten skiljer 61 000 kr mellan kvinnor och män i Västernorrland (2017). När det gäller utbildning är det högre andel kvinnor än män som har eftergymnasial utbildning i länet. Det är större skillnader mellan könen i yngre åldersgrupper än i den äldre, en trend som även kan påverka kommande utbud av kompetens. I samtliga kommuner i Västernorrland är det färre män än kvinnor som använder föräldrapenning vid sitt barns födelse. Kvinnorna tar ut 73% av dagarna till föräldrapenning, och motsvarande siffra för männen i länet är 27%.

#### Miljö, klimat och hållbarhet

Globala trender som förändrat klimat och minskad biologisk mångfald slår igenom även i Västernorrland. Ökad konkurrens om naturresurser märks även i vårt län. En annan viktig trend är ökade krav på hållbarhet, som nämns i förarbetena till skogsprogrammet.

Av Västernorrlänningarna uppger 53% att de är ganska mycket eller mycket intresserade av miljöfrågor. Forskning visar att skogsägande kvinnor har större intresse för miljö och rekreation, än män som i högre grad prioriterar ekonomisk avkastning och produktion. Socioekonomisk svaga grupper påverkas mer av klimatförändringarna och de förbrukar mindre resurser (miljö) jämfört med starka grupper.

#### Politik och påverkan

Inom politik och påverkan lyftes trender i förarbetena till skogsprogrammet som ökade geopolitiska spänningar, ökad överstatlighet, förändrat frivilligengagemang, tillit till traditionella auktoriteter och institutioner minskar samt en ökad kamp om vad samhällets resurser ska användas till. Även ökande krav på certifieringar, redovisningar, policies –hela compliancebiten. Det gör det svårare för små organisationer att klara regelkrav och administration.

2020-09-18

Skogsbrukets metoo upprop #slutavverket, visar med tydlighet på att det finns fortsatt stora utmaningar inom skogsbruket kopplat till jämställdhet. För branschen är därför jämställdhet en viktig fråga, för att stärka sin attraktionskraft och kunna locka arbetskraft och kompetens utan att kvardröjande förlegade normer begränsar urvalet. Bland kvinnor i länet som är chefer finns 46% inom offentlig sektor och 54% inom näringslivet. Bland män är motsvarande andelar 14 respektive 86 procent. När det gäller kommunfullmäktige är andelen ledamöter som är kvinnor 45% och motsvarande andel som är män 55%. Av chefer i Västernorrlands näringsliv är 27% kvinnor och 73% män. Trenden, att fler män än kvinnor återfinns på ledande positioner i länet, och att detta inte ändras över tid, är troligen helt överförbar till skogsbranschen.

## Digitalisering och ny teknik

Trender som påverkar är ökad automatisering, robotisering och självstyrande system och automatiserade beslutssystem. Förnybara energilösningar, nya material och materialteknik. Det blir också enklare att samla, lagra, analysera och sprida data. De kunskapsintensiva företagstjänsterna ökar stadigt sin sysselsättningsandel (RUS analys 2011) och ligger över ekonomins tillväxt som helhet. Västernorrland har en intressant skärning mellan skogsindustri och kunskapsintensiva tjänsteföretag (Cerum, rapport nr 48/2019), som skulle kunna utgöra en styrka i länet.

## Näringsliv och arbetsliv inklusive förändrade handelsmönster

Näringsliv och arbetsliv blir alltmer föränderligt och komplext. Innovation och paketeringsförmåga blir allt viktigare. Konkurrens om kunskaper och kompetenser ökar. Kompetensbrist och arbetskraftbrist finns i alla branscher, det handlar framöver mer om att som arbetsgivare vara attraktiv för rätt människa med rätt kvalifikationer. Näringslivsstrukturen i länet efter kön har inte nämnvärt förändrats de senaste två decennierna, utan uppvisar ett fortsatt traditionellt könsmonster. Länet har en tydligt könssegregerad arbetsmarknad. I förhållande till rikets näringslivsstruktur på kön, är den mer traditionellt uppdelad för länets kvinnor än för männen. Detta gäller även företagandet där fler män än kvinnor driver och startar företag.