



Avdelningen för Tillväxt

Nuläges- och behovsanalys inklusive prioriteringar för jämförad regional tillväxt 2016 – 2018

Stockholms län

Slutlig version 2016-06-17

1. Övergripande nulägesanalys av regional utveckling i Stockholms län

Stockholms län är Sveriges huvudstadsregion och motor. Här bor drygt en femtedel av Sveriges befolkning, här skapas en tredjedel av Sveriges ekonomi och här finns landets främsta kunskapscentrum. Stockholms läns befolkningsmässiga sammansättning är en styrka¹. Att länet växer är positivt men skapar också brist på bostäder och infrastruktur. Stora socioekonomiska skillnader mellan olika geografiska områden segregerar och skapar utanförskap och social oro. Trots stor arbetskraftsefterfrågan är det svårt att klara kompetensförsörjningen till arbetsmarknaden. Därför behövs en systematisk jämställdhets- och jämlikhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet.

Folkmängden

Den 31 dec 2015 uppgick folkmängden i Stockholms län till 2,2 miljoner personer. Det fanns tiotusen fler kvinnor än män i länet (främst äldre kvinnor). Av befolkningen var 23,1 procent utrikes födda, även i den gruppen var kvinnorna fler än männen.² Länet har de senaste åren växt med mer än 35 000 personer per år.

Befolkningens sammansättning

Stockholms län skiljer sig från riket i övrigt genom att ha en högre andel barn och en högre andel i förvärvsarbetande åldrar. Befolkningen i länet är ung, mer än hälften (60 procent) finns i de yrkesverksamma åldrarna mellan 20-65 år. För utrikes födda är koncentrationen till de arbetsföra åldrarna ännu starkare. Länet har också en bra återväxt av barn och ungdom, en knapp tredjedel av befolkningen är i åldrarna 0-24 år. Av de utrikes födda är andelen barn och ungdom hälften så stor. De äldre 65 år och uppåt utgör bara 16 procent av befolkningen och 14 procent av de utrikes födda.

Utrikes födda

Länet har en högre andel utrikes födda jämfört med riket. Totalt sett är det fler kvinnor än män både bland inrikes och utrikes födda. Majoriteten av de utrikes födda kommer från länder utanför EU och Norden. I denna utomeuropeiska grupp är det något fler män än kvinnor. De flesta utrikes födda har bott i landet i minst fem år, det gäller både kvinnor och män. Av de utrikes födda kommer den största gruppen från Asien och EU.³ Botkyrka Södertälje, Sundbyberg och Sigtuna kommuner har störst andel utrikes födda.⁴

Nyanlända

Den 1 april 2016 fanns 20 555 asylsökande i Stockholms län (12 procent av alla i riket,). Den största gruppen kommer från Syrien, därefter från Irak, Afghanistan samt Iran. Dessa länder utgör hälften av samtliga asylsökande. Situationen

¹ ÅR 2015

² SCB befolkningsstatistik 2015

³ Full fart framåt länsstyrelse rapport 2015:28

⁴ På tal om kvinnor och män 2014

förändrades under 2015 då det kom oväntat många nyanlända. Fördelningen mellan kvinnor och män bland de asylsökande är ca 60 procent män och 40 procent kvinnor. Antalet asylsökande ensamkommande barn som anvisats till Stockholms län under de senaste tio åren var drygt 3000. Majoriteten är pojkar i åldrarna 15-17 år, huvudsakligen från Afghanistan följt av Syrien, Eritrea och Somalia.⁵

Stora inom-regionala skillnader

Det finns stora inom-regionala skillnader mellan kommuner och kommundelar i länet när det gäller socioekonomisk sammansättning. Det råder stora skillnader i livsvillkor, arbetsdeltagande och inkomst mellan olika grupper och mellan kvinnor och män i dessa grupper. Arbetsmarknaden är fortfarande starkt könsuppdelad och segregerad även efter etnicitet, ålder, utbildning m.m. Strukturell diskriminering förekommer och vissa visuella minoritetsgrupper har tre gånger så stor risk att få ett underkvalificerat arbete, trots akademisk utbildning⁶. Skillnaderna mellan socioekonomiska grupper har förstärkts genom den stora flyktinginvandringen hösten 2015. Vissa områden har låga studieresultat, hög arbetslöshet och varaktigt utanförskap som t ex i Södertälje och i Botkyrka. Samtidigt finns andra kommuner och kommundelar som ligger i den absoluta toppen i landet när det gäller t.ex. skolresultat, sysselsättning och ekonomisk bärkraft som Täby, Nacka, Vaxholm, Ekerö och Danderyd.⁷

Sysselsatta

Andelen sysselsatta i Stockholmsregionen är knappt 71 procent, vilket är högst av samtliga län⁸. Sysselsättningen i länet för åldersgruppen 15-74 år är, enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning 2015 (AKU), 73 procent för inrikes födda och 66 procent för utrikes födda. Skillnader finns mellan inrikes födda och utrikes födda kvinnor och män. För inrikes födda män 74 procent och för inrikes födda kvinnor på 71 procent. Detta ska jämföras med 71 procent för utrikes födda män och 61 procent för utrikes födda kvinnor. Många utrikes födda kvinnor står utanför arbetskraften. Utrikes födda män har haft en stark sysselsättningsutveckling det senaste året.⁹ I medborgarundersökningen 2015 i Stockholms län uppgav 26 procent att deras jobb inte motsvarar deras utbildning.¹⁰

Arbetslöshet

Bland inrikes födda sjönk arbetslösheten från 4,6 till 3,9 procent i början på 2016. Arbetslösheten bland utrikes födda (11,7 procent) är mer eller mindre oförändrad på ett års sikt.¹¹ 2015 låg arbetslösheten enligt AKU på 5 procent för inrikes födda 15-74 år och på 13 procent för utrikes födda. Inrikes födda män och kvinnor hade samma nivå av arbetslöshet (5 procent) medan utrikes födda kvinnor hade högre arbetslöshet (14 procent) än utrikes födda män (12 procent). Kommunerna Järfälla, Botkyrka och Södertälje har en högre arbetslöshet än riksgenomsnittet. Ungdomsarbetslösheten (15-24 år) ligger på 16,7 procent för

⁵ Länsstyrelsen rapport 2015:28 Stockholm 2016 Full fart framåt

⁶ Afrofobirapporten 2014

⁷ Regional handlingsplan för strukturfonderna-inriktning 2016

⁸ ÅR 2015

⁹ År 2015

¹⁰ Full fart framåt rapport 2015:28

¹¹ Läget i länet feb 2016

män och 15,0 procent för kvinnor och är oförändrad senaste året. Drygt hälften var heltidsstuderande. Ungdomsarbetslösheten är dubbelt så hög bland utrikesfödda ungdomar jämfört med inrikes födda.¹²

Förvärvsinkomster

Stockholmarna är välutbildade och har höga förvärvsinkomster jämfört med övriga län. Skillnaden i medellön mellan kvinnor och män är nästan 100 000 kronor. Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män är som högst i de mer välbeställda områdena. Män har högre förvärvsinkomst i samtliga åldersgrupper och samtliga utbildningsnivåer och prognosen för en utjämning indikerar att den ligger långt bort i framtiden.¹³ Det innebär att kvinnor inte får betalt i paritet med sin utbildning. Det leder också till att kvinnor har betydligt lägre pensioner än män.

Yrken

Arbetsmarknaden i Stockholms län är könssegregerad. I de flesta yrken inom skolans och förskolans områden liksom inom hälso- och sjukvårdsområdet består majoriteten av kvinnor. Detsamma gäller inom kontorsområdet, den offentliga sektorn, köks- och restaurangyrken, handel samt inom lokalvårdssektorn. Kvinnor är främst chefer inom utbildning (dock inte högskoleområdet) och inom hälso- och sjukvård. Det finns numera fler kvinnor än män som domare och jurister i länet, detsamma gäller läkare, ekonomer, personalvetare (HR), kommunikatörer, kemister, designer, journalister, författare, bildkonstnärer, arkeologer, socialsekreterare, banktjänstemän, biblioteksassistenter, präster och diakoner i Svenska kyrkan samt inom farmakologi och biomedicin. Inom alla andra yrken är det en dominans av män. Inom informations- och kommunikationsteknik (ICT), bygg- och ingenjörsvetenskap och tillverkning dominerar män starkt med 75 procent. Likaså bland chefer inom bank, finans, försäkring och servicenäring.

Restaurangbiträde är ett kvinnodominerat yrke bland inrikes födda, men mansdominerat bland utrikes födda. I yrkeskategorin politiker, VD och högre tjänstemän finns bara 23,5 procent kvinnor och 4 procent utomeuropeiskt födda personer. Inom lokalvårdsyrken är bara 16 procent av kvinnorna och 19 procent av männen födda i Sverige. Den stora merparten inom lokalvårdsyrken är utrikes födda.¹⁴

Företagande

Under det gångna året startades knappt 23 300 nya företag, vilket motsvarar 36 procent av rikets samlade nyföretagande.¹⁵

De största arbetsgivarna i länet är, byggindustri, handel, hälso- och sjukvård, transport, hotell/restaurang, datakonsulter, resebyråer/bevakning, och grundskolor (länets fördelning skiljer sig från rikets).¹⁶ Regionen är i dag centrum för två av Sveriges internationellt mest framgångsrika kunskapsområden: informations- och kommunikationsteknik (ICT) och livsvetenskap¹⁷ (Life

¹² Läget i länet feb 2016

¹³ Nutid och framtid 2016:9

¹⁴ Antalet förvärvsarbetande dagbefolkning per yrkesgrupp, kön och födda inrikes eller utrikes SCB 2014

¹⁵ ÅR 2015

¹⁶ RAMS SCB 2013 Andel förvärvsarbetande i de tio största näringsgrenarna

¹⁷ Innefattar biologi, farmaci, medicin, fysiologi, dietik, ekologi, och zoologi.

Science).¹⁸ I storstadens centrala delar finns främst tjänsteproduktion, medan den varuproducerande sektorn har flyttat ut i mer omgivande delar av länet.

En tredjedel av företagen i länet leds av kvinnor och två tredjedelar av män. Hälften av alla företag finns i Stockholms Stad. Störst andel företag drivna av kvinnor finns i Danderyd, Lidingö, Vaxholm och lägst andel i Nykvarn. Cirka 22 procent av företagen är utrikes födda, ungefär samma proportioner mellan kvinnors och mäns företagande som bland inrikes födda. Lägst grad av företagande har kvinnor från Afrika och Sydamerika. De flesta företagen finns inom branschen företagstjänster, nästan dubbelt så många män som kvinnor. Kvinnorna finns främst inom vård och omsorg, personliga och kulturella branscher samt utbildning medan männen dominerar inom bygg, tillverkning, transport, information.¹⁹ En majoritet av företagen både i tätort och på landsbygd är medelålders (40-50 år).

Sju procent av företagsledarna på landsbygden har utrikes bakgrund. I tätort är motsvarande siffra 21 procent. Bara en fjärdedel av alla företagsledare på landsbygden är kvinnor (jämfört med en tredjedel för länet). Bland företagare med utrikes bakgrund på landsbygden är andelen kvinnor högre, över en tredjedel är kvinnor. Största branscher bland företagsledarna på landsbygd med utrikes bakgrund är byggindustri, handel, företagstjänster samt jordbruk, skogsbruk och fiske.

De största näringsinriktningarna bland företagsledande kvinnor med utrikes bakgrund på landsbygden är företagstjänster, personliga och kulturella tjänster samt handel.²⁰

Utbildning

År 2015 hade nio procent av kvinnorna och 12 procent av männen i länet enbart folkskole- eller grundskoleutbildning. 34 procent av kvinnorna och 38 procent av männen hade gymnasial utbildning. Hälften har numera eftergymnasial utbildning, 55 procent av kvinnorna och 47 procent av männen.²¹ Närmare två av tre som tog högskoleexamen 2013/14 var kvinnor. Det finns 18 högskolor i länet. Endast inom teknikområdet var det fler män än kvinnor som examinerades.²² Bland utrikes födda i riket fanns mer än dubbelt så hög andel med grundskola/folkskola (23 procent) jämfört med inrikes födda, något lägre andel med gymnasial utbildning liksom med högskoleutbildning jämfört med inrikes födda. Även bland utrikes födda var det en något större andel kvinnor än män med högskoleutbildning.²³

Stockholmsregionen har en högre andel personer med eftergymnasial utbildning och en lägre andel unga utan gymnasiekompetens som inte studerar jämfört med riket.²⁴ Andelen 20-åringar med fullföljd gymnasieutbildning är emellertid lägre i Stockholmsregionen än i riket.²⁵

När det gäller andelen som är behöriga till gymnasiet så sjunker andelen i både länet och riket. Den sjunker extra mycket i de utsatta områdena (vilka identifieras i underlaget till regionalfondsprogrammet). Flickor är i högre utsträckning än

¹⁸ År 2015

¹⁹ Heroiska män och pålästa kvinnor rapport 2012:19

²⁰ Rapport 2015:1 systematiskt integrationsperspektiv i landsbygdsutveckling

²¹ SCB 2015 utbildningsnivå i länet på kön.

²² SCB regionala prognoser 2015

²³ SCB 2015 befolkning 16-74 år efter utbildningsnivå, kön, födelseland, ålder

²⁴ På tal om kvinnor o män s 18

²⁵ Operativa strukturfondsprogrammet för länet

pojkar behöriga till gymnasiet. I genomsnitt är andelen behöriga flickor fem procentenheter högre än bland pojkar.

Andelen ungdomar av befolkningen som varken studerar eller arbetar är högst i Rinkeby²⁶, Hovsjö²⁷ och Tensta²⁸. Andelen är dubbelt så hög i Rinkeby (37procent) jämfört med länet och skillnaden uppgår till knappt 20 procentenheter (2012). I alla utsatta områden utom Rågsved är andelen kvinnor som varken arbetar eller studerar högre än motsvarande andel för män. I övriga länet är förhållandet omvänt. Utrikes födda är överrepresenterade bland de unga som varken arbetar eller studerar, och flickorna är något fler än pojkarna i gruppen utrikes födda som varken arbetar eller studerar. Generellt och bland kvinnor födda utanför Europa är det en förhållandevis hög andel som varken arbetar eller studerar. Bland inrikes födda är det männen som i högre grad varken arbetar eller studerar.²⁹

Gymnasieskolans utbildningar är fortfarande lika könssegregerade som arbetsmarknaden. Av de som examinerades från Yrkeshögskolan/ Kommunal Yrkesutbildning var könsfördelningen totalt jämn men fördelningen på yrkesinriktning ojämn. 20 procent hade utländsk bakgrund och 12 procent var utrikes födda. Samtliga bristyrkesutbildningar inom YH är kraftigt obalanserade vad gäller kön.

²⁶ Stockholms stad

²⁷ Södertälje kommun

²⁸ Stockholms stad

²⁹ Regional handlingsplan för strukturfondsprogrammet inriktning 2016 Statistiken sedan 2012

2. Fyra särskilt betydelsefulla områden i nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015 – 2020

Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av budget, RUS, andra strategier och program för ex. innovation, boende, transporter, attraktivitet, kompetensförsörjning.

Nuläge Jämställdhets- och jämlikhetsintegrera Länsstyrelsens strategiska inriktning för det regionala tillväxtarbetet, både som arbetsprocess och styrdokument samt för dess uppföljning.

Strategi för jämställdhetsintegrering i länet 2014-2018

Det förra uppdraget Jämställd Tillväxt 2012-2014 avslutades med en rapport över vad som genomförts och planerats.³⁰ Delar av arbetet har förts in i Länsstyrelsens *strategi för jämställdhetsintegrering 2014-2018*.³¹ Strategin utgör en gemensam plattform för aktörer i Stockholms län och ger en bild av vilka mål som ska uppnås. I strategin finns fyra regionala jämställdhetsmål som motsvarar de nationella jämställdhetsmålen och ett femte som gäller jämställd offentlig service. Länsstyrelsen har sammanställt en genomförandeplan för strategin, där de externa aktörer som står bakom strategin rapporterat sina insatser. Strategin följs upp under året och Länsstyrelsen har tagit in synpunkter från kommunerna som bl. a efterlyser ett mer intersektionellt perspektiv i kommande strategi.

RUFS / Strategisk inriktning

Ett arbete med att ta fram en ny regional utvecklingsplan för Stockholmsregionen (RUFS) för 2050 pågår. I RUFS 2010 förenades länets regionala utvecklingsprogram enligt förordningen om regional tillväxt med en regionplan enligt plan- och bygglagen. Länsstyrelsen har i framtagande av samrådshandlingar för Stockholms läns landstings nya RUFS 2050 starkt fört fram jämställdhets- och jämlikhetsperspektiven. Länsstyrelsen kommer därutöver att ta fram en ny strategisk inriktning för tillväxtarbetet i länet.

Infrastruktur

³⁰ Jämställd regional tillväxt-handlingsplanens genomförande 2012-2014

³¹ Rapport 2014:5 jämställdhetsintegrering-strategi för Stockholms län 2014-2018

Trafikinfrastruktursatsningar på 112 miljarder kronor kommer att genomföras i Stockholmsregionen för perioden 2014–2025. Trots det kommer regionen, enligt studier från Trafikanalys, att ha fler flaskhalsar 2030 än i dag. Inom infrastrukturplanering används den metod för jämställdhetsanalys Länsstyrelsen tog fram i senaste Jämställd Tillväxt (2012-2014) i analyser för länsplanen. Denna metod kan utvecklas att bli mer intersektionell.

Bostadsförsörjning

Samtliga kommuner i Stockholms län uppger att det råder brist på alla typer av bostäder. Inom *området bostadsförsörjning* rapporteras "läget i länet". Stockholms socialförvaltnings undersökningar visar att hemlösheten ökar snabbare bland kvinnor än bland män. Länsstyrelsen gör också bedömningar av Boverkets utvecklingsprojekt för jämställda offentliga miljöer i städer och tätorter (uppföljningen av tryggt och jämt- om tryggheten i boendet). Kompetensförsörjningen till byggbranschen behöver stärkas. Det har varit en utlysning inom Europeiska socialfonden med fokus på att öka kompetensförsörjningen och bryta den könssegregerade arbetsmarknaden i byggbranschen.

Innovationskraft

Arbetet med att utveckla samverkansplattformen "Innovationskraft Sthlm"³² har fortsatt under 2015. Inom *innovationsområdet* finns behov av jämställdhetsintegrering av inriktningsbeslut och strategier. En ny indikator för innovation ska arbetas fram. Den behöver också mäta hur olika målgrupper involveras.

Intern genomförandeplan

Länsstyrelsen har beslutat om en *intern genomförandeplan* med integrering av jämställdhet, mänskliga rättigheter och miljö 2015–2018.³³ Med utgångspunkt i allas lika rättigheter och möjligheter arbetar Länsstyrelsen för att Stockholmsregionen ska vara attraktiv att leva, studera, arbeta och utveckla företag i. Genom att integrera jämställdhet, mänskliga rättigheter och miljöperspektiv i Länsstyrelsens verksamheter skapas förutsättningar för att uppnå ett hållbart samhälle med god livsmiljö där kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund har möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Länsstyrelsen ska vara en förebild i arbetet med dessa frågor. Planen syftar till ett långsiktigt hållbart arbete.

Lean

Sedan 2013 bedrivs ett utvecklingsarbete med Lean³⁴ som förhållningsätt och metod för att systematiskt arbeta med ständiga förbättringar. Såväl medarbetare som coacher har genomgått leanutbildningar men dessa behöver kompletteras med kunskap om jämställdhets- och jämlikhetsintegrering. Länsstyrelsens landsbygdsavdelning har inom Leanarbetet gjort en processkartläggning för jämställdhetsintegrering av handläggningen av företagsstöd i landsbygdsprogrammet som kan utgöra en modell för annan verksamhet.

³² Den regionala innovationsstrategin, påbörjad 2011.

³³ Integrering av jämställdhet, mänskliga rättigheter och miljö 2015–2018 – intern genomförandeplan

³⁴ Lean är ett samlingsnamn för olika verksamhetsutvecklingsstrategier som syftar till att kundanpassa och effektivisera verksamheten i en organisation med minskad ledtid som mål.

Behov

Metodstöd

- Det finns behov av att utveckla ett mer systematiskt lednings -och uppföljningsarbete med tillgång till kunskap, utbildning och processtöd i jämställdhet, mänskliga rättigheter och miljö i alla verksamheter som t ex tillväxt, infrastruktur- och översiktsplanering.
- Det behövs en intern kunskapshöjning. Lean-coacher, chefer och nyckelpersoner behöver utbildning i intersektionella metoder och verktyg.
- Utveckla tillämpbara verktyg och metoder för stöd till intersektionella målgruppsanalyser, processkartläggningar och en jämställd och jämlik kommunikation i tillväxtarbetet.

Befästa rutiner och kartlägga processer

- Utveckla och befästa rutiner i tillväxtarbetet där beslut ska föregås av en konsekvensanalys. Analyserna ska visa hur inriktningsbeslut och strategier inom tillväxtverksamheter påverkar jämställdhet och jämlikhet.
- I det pågående Leanarbetet analysera fler tillväxtverksamheter och kartlägga processerna utifrån jämställdhet och jämlikhet.
- Jämställdhets- och jämlikhetsintegrera arbetsprocessen för Länsstyrelsens nya strategiska inriktningen för tillväxtarbetet liksom programmet Innovationskraft Sthlm.

Kartläggning och synliggörande av skillnader mellan kvinnor och män kopplat till inkomst, sysselsättning, företagande, projektstöd etc.

Utveckla Intersektionell statistik och analyser för det regionala tillväxtarbetet

Målgruppsanalys

Landsbygdsavdelningen har gjort en målgruppsanalys av företagen i branscher för fyra företagsstöd och utifrån den satt mål för hur stor andel av medlen som ska gå till kvinnors företag. Avdelningen har kartlagt könsfördelningen i de olika branscher stöden avser. Vilka informationskanaler som finns för att nå dessa

branscher har identifierats. Framöver ska besluten systematiskt följas upp, både bifall och avslag, med ett visuellt verktyg där man kan följa hur stor del av budgeten som har beslutats och till vilka de har fördelats, indelat i kategorier kön och svensk/utländsk bakgrund (kanske också ålder). Länsstyrelsen har också satt mål för fördelning av stöd i representation till de olika grupperna, en form av gender budgeting. Arbetet beskrivs i rapporten *Målgruppsidentifiering Landsbygdsprogrammet Stockholm 2014-2020 rapport 2016*:(ännu ej publicerad). Viss statistik saknas, t ex på företag inom livsmedel och djurhållning (mjölk, nöt, får, växtodling, hästföretag och vilthägn) fördelat på kön och etnisk bakgrund.

Intersektionell statistik och analyser

Länsstyrelsen tog fram publikationen *På tal om kvinnor och män* senast 2014 med könsuppdelad statistik på de olika politikområdena Befolkning, hälsa, utbildning, barn-och familj, förvärvsarbete, inkomst, kriminalitet, makt och inflytande. Den visar dessa områden könsuppdelat och nedbrutet på kommuner, samt på ålder, och utrikes födda.

I början av programperioden gjordes en SWOT-analys av landsbygden baserat på kön, etnicitet, ålder m.m. En studie av utrikesfödda och landsbygden togs fram 2015³⁵.

Läget i länet arbetsmarknad är en statistisk sammanställning med analys som Länsstyrelsen tar fram fyra gånger per år avseende arbetsmarknad och sysselsättning. Den är uppdelad på kön, ålder och utrikes födda. Den sprids till Länsstyrelsens externa samarbetspartners i arbetsmarknadsrådet. *Nutid och framtid* samt *Full fart framåt Stockholm* är andra översikter som publiceras kontinuerligt och som har till viss del intersektionell statistik.

Länsstyrelsen har upphandlat en nuläges- och behovsanalys med fokus på nyanlända, både asylsökande och för de med uppehållstillstånd, som ska omfatta hälsa, utbildning, arbetsmarknad, kön mm och som utgår från de integrationspolitiska målen. Underlaget ska bidra till större kunskap om målgrupperna utifrån ett intersektionellt perspektiv och påvisa de eventuellt skilda behov som finns för kvinnor och män, flickor och pojkar. Kunskapsunderlaget ska ge Länsstyrelsen en vägledning i vilka utmaningar som finns i länet för att etableringen av nyanlända ska ske på bästa sätt. Rapporten ska vara klar i september.

Behov

Målgruppsanalys

- Utveckla en modell för målgruppsanalys genom att systematiskt mäta och synliggöra skillnader i kön, ålder och utländsk bakgrund i branscher och målgrupper och utgå från landsbygdsenhetens modell.
- Systematiskt och intersektionellt mäta hur Länsstyrelsens fördelning av företagsstöd förändras och hur företagandet förändras i olika målgrupper.

³⁵ Hur arbetar länsstyrelsen systematiskt med integrationsperspektiv i landsbygdsutveckling? Rapport 2015:1

- Arbetsprocessen med fördelning av tillväxtmedel behöver jämställdhets- och jämlikhetsintegreras. Utgå från exempel på Länsstyrelsens landsbygdsavdelning.

Mer intersektionell statistik och analyser

- På många områden saknas intersektionell statistik. Den könsuppdelade statistik Länsstyrelsen använder behöver kompletteras med fler variabler för jämlikhet så att den blir mer intersektionell. Statistiken behöver utvecklas visuellt så att den blir mer tillgänglig.
- Bli bättre på att belysa, problematisera, analysera och använda intersektionell statistik
- Göra en begreppsutveckling av intersektionalitet och jämlikhet utifrån den regionala tillväxtkontexten.
- Ta fram mer kunskap om den segregerade och segregande arbetsmarknaden. En fördjupad intersektionell analys av arbetsmarknad, utbildning och företagande för olika kategorier av människor i olika delar av länet.

Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande och utrikesfödda kvinnors sysselsättning och företagande

Nuläge Motverka den segregerade arbetsmarknaden och utbildningsval genom att stärka det normkritiska görandet

Som framgår av den inledande statistiken i nulägesbeskrivningen är sysselsättningen lägre bland utrikes födda och då särskilt bland kvinnor. En orsak till detta är att många utrikesfödda kvinnor inte påbörjar eller fullföljer SFI. En annan orsak är begränsande normer både på arbetsplatserna och bland arbetskraften. Dessa normer påverkar utbildningsvalen och rekryteringen. Yrkesutbildningarna är starkt könssegregerade liksom arbetsmarknaden och företagandet. Det finns också ålderssegregering, etnisk segregering och strukturell diskriminering på arbetsmarknaden. Detta försvårar kompetensförsörjningen till arbetsgivarna.

Länsstyrelsen har under 2015 arbetat en hel del med strategiska initiativ i kvinnodominerade branscher som kulturföretag, mode och musik. När det gäller kommersiell service i glesbygd har Länsstyrelsen gjort en könskonsekvensanalys av arbetet med grundläggande betaltjänster i skärgården.³⁶

³⁶ Rapport 2015:26 Kommersiell service och grundläggande betaltjänster i Stockholms skärgård – könskonsekvensanalys av Länsstyrelsens arbete

Synliggör begränsande normer

Länsstyrelsen deltar i "Vidga Normen" ett öppet nätverk av organisationer inom offentlig sektor, näringsliv och civilsamhälle som arbetar för en inkluderande arbetsmarknad i Stockholm. Vidga normen tar avstamp i *Afrofobirapporten*³⁷ och synliggör begränsande normer hos arbetsgivarna och vill förändra ledningsstrukturerna mot minskad homogenitet. Utbildning kring begränsande normer som kön, ålder och hudfärg för arbetsgivare erbjuds för att öka förståelsen för problematiken och skapa handling för verksamhetsutveckling och normkritisk rekrytering.

Finna nya kanaler för att nå nya målgrupper

En målgruppsanalys och kartläggning har genomförts inför att lansera en regionsida på *Verksamt.se*³⁸. Kartläggningen omfattade företagsfrämjarnas och företagarnas behov. Mål är att samla bidrag, stöd och insatser på ett ställe och att även målgrupper utanför majoritetsnormen ska använda sidan.³⁹ Länsstyrelsen bygger nu en regional sida för företagsfrämjare och företagare på *Verksamt.se/stockholm*. Bilder och texter ska granskas utifrån kön och intersektionalitet och brobyggare ska synliggöras.

Företagsstöd

Länsstyrelsen handlägger stödformen affärsutvecklingscheckar för internationalisering. Erfarenheterna från kvinnors företagande gör att handläggarna ser de strukturella köns mönstren tydligare. En uppföljning visar att det främst är svenska män över 30 år som sökt stöden. Länsstyrelsen försöker att via egna och andras (samarbetspartners) nätverk nå ut så brett som möjligt. Infokanalerna är den egna hemsidan, samarbetspartnerns hemsidor, Tillväxtverkets hemsida samt utskick till kvinnoledda företag.

Stödstruktur för Brobyggarna

En kartläggning av goda exempel på sysselsättningskapande åtgärder för utrikes födda kvinnor gjordes 2014.⁴⁰ Den följdes upp med sex pilotprojekt för att främja företagandet bland kvinnor med ursprung i Afrika eller Sydamerika. Man fann att kanaler och kommunikation för att nå kvinnorna var viktiga och man identifierade brobyggare som viktiga för att nå nya grupper. Med brobyggare menar vi personer som står med en fot i majoritetssamhället och med en fot i sin minoritetsgrupp och som har förtroende i båda grupperna.⁴¹ Rapporten Struktur för förändring 2014:21 ledde till pilotprojektet Stödstruktur för brobyggare som pågår under året. Syftet är att utveckla och testa en modell för gemensam strategisk verksamhetsutveckling tillsammans med företagsfrämjare och brobyggare, för att på så sätt nå grupper som företagsfrämjarna inte når i tillräcklig omfattning idag.

³⁷ Afrofobi, en kunskapsöversikt över afrosvenskars situation. Mångkulturellt Centrum 2014.

³⁸ *Verksamt.se* är ett samarbete mellan Bolagsverket, Skatteverket och Tillväxtverket för dem som ska starta, redan driver, vill utveckla eller ska avveckla ett företag.

³⁹ Pp-bilder Usify

⁴⁰ Välkommen in? Rapport 2014:4 Länsstyrelsen Stockholm

⁴¹ Rapport 2014:21 Struktur för förändring. Länsstyrelsen Stockholm

Kompetensförsörjning

Stockholms län står inför stora utmaningar vad gäller efterfrågan på utbildad personal och matchningen av kompetenser arbetsgivarna efterfrågar. Stockholm 2025, en utbildnings- och arbetsmarknadsprognos,⁴² visar att efterfrågan ökar något mer än tillgången på utbildad arbetskraft framöver.

Fram till 2025 kommer brister att uppstå inom både när det gäller akademiskt utbildade personer och personer med yrkesutbildning. Flera områden är kopplade till befolkningsutvecklingen, t.ex. vård, skola och omsorg. Prognosen visar att länet kommer att få en stor brist på pedagogisk personal samt personal inom vård och omsorgsområdet inom kort. Ett sätt att minska bristerna är att öka dimensioneringen i regionen inom relevanta utbildningsområden på högre utbildning, yrkeshögskolan och Yrkesvux.

Länsstyrelsen har under året fokuserat på vård- och omsorgsområdet, både i utlysningar för länets strukturfonder och i kompetensförsörjningsarbetet. Ett pågående projekt är *Fler män i vården* tillsammans med Stockholms län landsting, Stockholm Stad, Österåker och Södertälje. I detta har Länsstyrelsen haft fokusgrupper och dialogcaféer, med anställda och chefer, kring varför män inte söker till vårdutbildningar och vårdyrken och vad som behövs för att göra branschen attraktiv för män.

Länsstyrelsen har tidigare genomfört en pilotutbildning för att stötta utbildningsaktörer inom Yrkeshögskolan med att utveckla verksamheten genom att integrera jämställdhet och mänskliga rättigheter.

Integration och nyanlända

Länsstyrelsen har ett uppföljningsansvar för organisering och genomförande av insatser för personer som omfattas av förordningen (2010:408) om mottagande för bosättning av vissa nyanlända invandrare, och ett särskilt uppdrag att verka för att det finns beredskap och kapacitet att hos kommunerna ta emot personer som omfattas av förordningen. Uppdraget gäller även mottagningen av asylsökande att ta emot ensamkommande barn. I höstas tog Länsstyrelsen på sig en samordnande roll i arbetet med mottagandet av asylsökande nyanlända och Länsstyrelsen har fått nya uppdrag som innebär en större samverkan mellan myndigheter och civilsamhälle. Från år 2017 kommer Länsstyrelsen även ansvara för tidiga insatser för asylsökande, som tidigare har legat på Migrationsverket.

Länsstyrelsen har utvecklat och stöttar en regional samverkan kring SFI (Svenska för invandrare) och SFX (Yrkesinriktad SFI). Det finns ca tio olika utbildningar i länet. SFI-Bas för lågutbildade, flera SFX inom olika yrkesgrupper som hantverkare, bussförare, lärare, ingenjörer, sjukvårdspersonal m.m. SFX visar goda resultat för de som genomgått utbildningen och det finns behov av att kraftigt utveckla antalet platser. Länsstyrelsen anordnar en årlig Rekryteringsbazar på Kulturhuset. Länsstyrelsen beviljar medel för olika utvecklingsprojekt som kan sökas av kommunerna.

Behov:

Begränsande normer

⁴² Rapport 2016:16 Länsstyrelsen Stockholm

- Synliggöra och motverka begränsande normer på arbetsmarknaden genom att skapa praktisk handling hos arbetsgivarna⁴³.
- Synliggöra könsfördelningen och andelen utrikes födda i de grupper Länsstyrelsen arbetar med och kartlägga vilka områden som är kvinnodominerade eller mansdominerade.
- Bli bättre på normmedveten kommunikation och nya kanaler för att nå ut mer träffsäkert i tillväxtarbetet.
- Utveckla ett praktiskt metodstöd för att integrera jämställdhet och jämlikhet i områdena utbildning, arbetsmarknad, företagande och kommunikation.
- Att i projektet *Fler män i vården* knyta samman andra liknande satsningar t ex socialfondsprojektet vård- och omsorgscollege och ERUF⁴⁴-satsningar inom hälsa och digitalisering, att skala upp detta inom Jämställd regional tillväxt för att se vad man kan göra inom utbildningarna.

Nya utbildningsvägar och nyanlända

- Arbeta systematiskt med de nya kommunala utbildningsvägarna tillsammans med kommunerna, använda tidigare erfarenheter och verktyg för att föra in jämställdhets- och jämlikhet i processerna.
- Utveckla och utöka nya utbildnings- och yrkessystem inom SFX-SFI. Utveckla utbildningssystemen inom SFX och SFI tillsammans med yrkesutbildning och praktik. Få fler utrikes födda och nyanlända kvinnor och män att erbjudas individanpassad SFI, bland annat för att få fler utrikesfödda kvinnor att påbörja och fullfölja sin utbildning.
- Utveckla och utöka SFI-bas, som är en svenskutbildning för lågutbildade. Två tredjedelar av basdeltagarna är kvinnor och på bas når 88 % SFI-grund på 300 timmar jämfört med 52 % på riksgenomsnittet.
- Se över möjligheterna för utbildningsinsatser för asylsökande kvinnor och män för att snabbare påbörja och förkorta etableringstiden.

⁴³ <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOID=1326107&fileOID=1326108>
 Normer vid finansiering kring kön
<http://www.ltu.se/ltu/media/news/Oklart-om-riskkapital-1.118066>
 Kanske kan man även hänvisa till forskning om Implicit Associationstest (IAT), normer
<https://implicit.harvard.edu/implicit/sweden/background/index.jsp>
 Tillväxtpotential för mer heterogena organisationer
<http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

⁴⁴ Europeiska regionala utvecklingsfonden

Integration

- Lägga jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv på de nya uppdrag som länsstyrelsen fått på integrationsområdet. Göra intersektionella konsekvensanalyser av de åtgärder som sätts in.

Integrera ett jämställdhetsperspektiv i planering och genomförande av projekt inom regionalfondsprogrammen 2014-2020

Under 2015 överfördes Strukturfondspartnerskapets sekretariat från Kommunförbundet Stockholms län till Länsstyrelsen. Ett stort antal mobiliseringsworkshoppar har genomförts under 2015, för att involvera strategiskt viktiga aktörer, gemensamt identifiera och förankra regionala behov och utmaningar samt kommunicera strukturfondernas potential inom området (Stockholmsmodellen).

Under 2015 har investeringar på drygt 100 miljoner kronor gjorts inom det företagsfrämjande systemet – dels för att öka tillgången till kapital för tillväxtföretag i tidiga skeden och dels för att stärka små och medelstora företags förmåga till internationalisering och affärsutveckling. Strategiska strukturfondsinvesteringar i forskning och innovation på drygt 60 miljoner kronor har gjorts inom life science-sektorn, inom kreativa och kulturella näringar samt inom mat/livsmedel för att främja attraktiva miljöer och en hållbar stadsutveckling i regionen.

En regional digital agenda har antagits och medel på drygt 100 miljoner kronor har investerats för att höja it-kompetensen bland anställda inom hälso- och sjukvård och vård-och omsorgssektorn samt för att stärka näringslivets förmåga att använda digitaliseringsutmaningen inom hälsa, vård och omsorg som hävstång för att utveckla nya varor och tjänster.⁴⁵

Inom Socialfonden har 150 miljoner beviljats projekt inom hållbar stadsutveckling, ökad övergång till arbete för kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden i utsatta områden.

Under 2016 har 21 miljoner inom regionalfonden beviljats en intermediär som ska öka antalet tillväxtföretag inom spel, musik, mode/design, hälso- och sjukvård m.m.⁴⁶

Totalt har hittills beviljats medel för 419 miljoner i regionalfonden respektive 254 miljoner i socialfonden.

De horisontella principerna/kriterierna är tungt vägande i bedömningarna, de har tyngre status i socialfonden än i regionalfonden. Projekten måste beskriva hur de horisontella principerna ska integreras i projekten. Länsstyrelsen vill få samma systematiska ansats i regionalfonden som i socialfonden.

⁴⁵ ÅR 2015

⁴⁶ Strukturfonderna i Stockholm 2015-2016 pp

Behov

- Mer processtöd i ett tidigt skede till projekten för att öka kunskapen om perspektiven. Varje projekt behöver göra en jämställdhets- och jämlikhetsanalys på sitt område och konsekvensanalyser av effekterna.
- Utveckla lärande dialogplattformar mellan projekten, både för projekten och utvärderarna och ge projekten verktyg för att utveckla det intersektionella perspektivet
- Öka kunskapen om och utveckla arbetet med de horisontella principerna i berednings- och mobiliseringsprocesserna och lyfta fram dem i den årliga inriktningsplanen
- Synliggöra könsskillnader och jämlikhetsdimensioner på arbetsmarknaden och använda jämställdhetsintegrerade projekt som exempel.

3. Regionala prioriteringar

Länsstyrelsen väljer följande tre prioriteringar i tillväxtarbetet:

1. Den första prioriteringen (VI LÄR) är att jämställdhets- och jämlikhetsintegrera den strategiska inriktningen för det regionala tillväxtarbetet som arbetsprocess och styrdokument samt dess uppföljning. Detta arbetsområde är grundläggande för att få största möjliga verksamhetsnytta.
2. Den andra prioriteringen (VI SYNLIIGGÖR) är att utveckla intersektionell statistik och analyser för det regionala tillväxtarbetet. Länsstyrelsens kunskapsunderlag inom tillväxtarbetet ska kvalitativt förbättras.
3. Den tredje prioriteringen är (VI GÖR) att motverka den segregerade arbetsmarknaden och utbildningsval genom att stärka det normkritiska görandet. Länsstyrelsen formaliserar modeller för pågående framgångsrika flaggskepp inom starkt segregerade områden utifrån kön eller etnicitet, och skalar upp genom att rikta flaggskeppen till en specifik målgrupp eller bransch med tillväxtpotential.

Prioritering nr 1: Inom *Område 1 Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av budget, RUS, andra strategier och program för ex. innovation, boende, transporter, attraktivitet, kompetensförsörjning:*

Arbetsområde *Jämställdhets- och jämlikhetsintegrera Länsstyrelsens strategiska inriktning för det regionala tillväxtarbetet, både som arbetsprocess och styrdokument samt för dess uppföljning.*

Länsstyrelsen prioriterar att utveckla ett arbetssätt för att systematiskt integrera jämställdhet och jämlikhet i arbetsprocessen med att ta fram den nya strategiska inriktningen för det regionala tillväxtarbetet. Det utvecklade arbetssättet kommer att ligga till grund för och tillämpas vid utarbetandet av andra strategier och program inom tillväxtområdet.

Inom ramen för prioriteringen ska utbildningsmoduler och verktyg tas fram som kan användas i Länsstyrelsens interna processer men också spridas till andra genom den verksamhet som Länsstyrelsen bedriver tillsammans med externa aktörer. Eftersom Länsstyrelsens tillväxtverksamheter påverkar många aktörer i länet kommer detta att gynna tillväxtarbetet i länet och öka länets attraktivitet.

I arbetet ska en gemensam definition och inriktning för arbetet med jämställdhet och jämlikhet i det regionala tillväxtarbetet utvecklas.

Motivering och syfte

Länets attraktivitet är beroende av jämställda och jämlika förutsättningar för att leva, studera, arbeta och utveckla företag. Arbetsområdet är grundläggande för att få största möjliga verksamhetsnytta i regionens tillväxtarbete. Den egna verksamheten *måste utgöra ett föredöme för att få genomslag hos regionens aktörer.* Det är rätt tidpunkt nu att kraftsamla kring detta eftersom en ny strategisk inriktning för länets tillväxtarbete ska tas fram och en

genomförandeplan för jämställdhet, mänskliga rättigheter och miljö just beslutats samt att strategin för jämställdhetsintegrering i länet ska följas upp. Likaså pågår ett Lean-arbete i vilket arbetet med att kartlägga processer kan införas.

Arbetet anknyter till det femte målet i Strategin för jämställdhetsintegrering, att *erbjuda alla medborgare lika god service oavsett kön, socioekonomisk bakgrund, födelse- eller boendeort i länet*. Det leder också till målet med jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få samma tillgång till tillväxtresurser.

För att kvalitetssäkra vårt arbete behöver vi en gemensam definition och inriktning för arbetet med jämställdhet och jämlikhet i det regionala tillväxtarbetet. I dagsläget råder även viss oklarhet om begreppens betydelse och hur de kan tillämpas samlat.

Länsstyrelsens tillväxtarbete ska vara jämställdhets- och jämlikhetsintegrerat, med ett intersektionellt perspektiv. Arbetet bygger vidare på tidigare arbete som gjorts gällande jämställdhet och jämlikhet internt och externt. Länsstyrelsen kan genom Jämställd Regional Tillväxt bli ännu bättre på att tillämpa ett intersektionellt perspektiv och sprida det till alla delar av tillväxtverksamheten. Genom att kvalitetssäkra den interna ledningsstrukturen för det regionala tillväxtarbetet med ett intersektionellt perspektiv ökar vi kunskapen och förutsättningarna för verksamheten att göra rätt saker. Detta får effekter i länsstyrelsens externa tillväxtarbete och ökar regionens tillväxt och attraktivitet.

Mätbara/meningsfulla mål 2018

Länet har antagit en strategisk inriktning för det regionala tillväxtarbetet där både arbetsprocess och styrdokument är jämställdhets- och jämlikhetsintegrerade. Det övergripande målet bryts ner till två delmål:

1. En arbetsprocess har utvecklats och tillämpas för Länsstyrelsens jämställdhets- och jämlikhetsintegrering av strategier och policydokument inom tillväxtområdet.
2. Länsstyrelsens anställda har en ökad kunskap om hur de kan arbeta med jämställdhet och jämlikhet för ökad tillväxt i det regionala tillväxtarbetet,

Prioritering nr 2:

Inom område 2: Kartläggning och synliggörande av skillnader mellan kvinnor och män kopplat till inkomst, sysselsättning, företagande, projektstöd etc.

Arbetsområde **Utveckla intersektionell statistik och analyser för det regionala tillväxtarbetet**

Målgruppsanalys

Länsstyrelsen ska utveckla, tillämpa och sprida en modell för *målgruppsanalys* som ska användas för regionens tillväxtarbete. Modellen ska även användas vid framtagande av kunskapsunderlag inom tillväxtarbetet. En utgångspunkt för arbetet är den målgruppsanalys som finns inom landsbygdsprogrammet.

Intersektionell Statistik och analyser

Länsstyrelsen ska utveckla den könsuppdelade statistik som vi använder så att den blir mer intersektionell samt nyttja de befintliga databaserna bredare. Vi ska utveckla begreppsdefinitioner av intersektionalitet och jämlikhet utifrån den regionala kontexten. Statistiken ska bli mer synlig och digital och lättillgängligt förmedla komplexa sammanhang. Länsstyrelsen ska ta fram en fördjupad intersektionell analys av arbetsmarknaden för att få mer kunskap om strukturell diskriminering samt synliggöra könsskillnader och jämlikhetsdimensioner på arbetsmarknaden, i företagandet och i utbildningssystemen.

Systematiskt mäta företagsstöd

Länsstyrelsen ska kontinuerligt och systematiskt mäta och analysera hur företagsstöd och projektstöd fördelas på kön, etnicitet, ålder mm i förhållande till befolkningen. Genom att systematiskt följa och sätta mål för företagsstödens fördelning över tid synliggörs hur fördelningen förändras och hur företagandet förändras i målgrupperna. Handläggarna behöver ett praktiskt metodstöd för att utveckla jämställd och jämlik kommunikation och att hitta nya kanaler. Arbetsprocessen med fördelning av tillväxtmedel ska jämställdhets- och jämlikhetsintegreras.

Motivering och syfte

Bättre analyser utifrån intersektionell statistik, ger fördjupade kunskapsunderlag som ökar regionens träffsäkerhet i sina insatser i det regionala tillväxtarbetet. Här behövs metodutveckling och verksamhetsstöd. En bra analys medför ökad möjlighet att sätta mål, följa upp målen och kvalitetssäkra verksamheten. *En målgruppsanalys* bidrar till en mer nyanserad bild av målgruppen vilket är nödvändigt för att kunna synliggöra skillnader inom en specifik målgrupp och göra rätt och resurseffektiva insatser. Att utveckla målgruppsanalyser bygger vidare på tidigare analyser som gjorts beträffande fördelning av företagsstöd på kön, ålder, etnisk bakgrund, liksom på den befintliga modellen från landsbygdsprogrammet.

Att utveckla befintlig *statistik* till att bli mer intersektionell samt att utveckla

begreppen i en regional kontext är grundläggande då det utgör basen för det operativa arbetet. Statistiken ska bli mer lättillgänglig och åskådlig. Det finns ett tidigare arbete på området som behöver utvecklas och breddas.

En intersektionell systematisk och kontinuerlig *uppföljning av företagsstöden* möjliggör planerade insatser för en mer resurseffektiv och tillväxtdrivande fördelning där kvinnor och män har samma möjligheter till inflytande och tillväxtresurser oavsett var de kommer ifrån eller var de bor. Arbetsprocessen för detta behöver utvecklas för att bättre nyttja den tillväxtpotential som finns i länet.

Mätbara/meningsfulla mål 2018

Länsstyrelsens kunskapsunderlag inom det regionala tillväxtarbetet har kvalitativt förbättrats genom att:

1. En modell för intersektionell målgruppsanalys har tagits fram och används i Länsstyrelsens regionala tillväxtarbete.
2. Länsstyrelsens statistik inkluderar fler kategorier än kön och ålder och analyserna är lättillgängliga och lätta att förstå.
3. När länsstyrelsen informerar om och fördelar företagsstöd och projektstöd säkerställer vi jämställda och jämlika förutsättningar att söka medel på lika villkor, vilket ökar beslutstilldelningen för företag som ägs/drivs av kvinnor samt ägs/drivs av personer med utländsk bakgrund.

Prioritering nr 3:

Område 3 Kvinnors företagande och utrikes födda kvinnors sysselsättning och företagande

Arbetsområde *Motverka den segregerade arbetsmarknaden och utbildningsval genom att stärka det normkritiska görandet*

Regionen har ett stort kompetensbehov som inte tillgodoses idag. Stor inflyttning av nyanlända samt tillvaratagande av outnyttjad potential bland länets invånare, på grund av begränsande normer, utifrån kön och etnicitet kan möta kompetensbehovet och skapa regional tillväxt. Utifrån detta väljer Länsstyrelsen att ta ett vidare grepp och inkludera män inom arbetsområdet.

Genom att identifiera framgångsfaktorer i Länsstyrelsens pågående flaggskepp och formalisera modellerna ska flaggskeppen skalas upp och inkludera nya målgrupper och branscher.

Begränsande normer

Det finns många könsstereotypa och begränsande normer både i individernas val av utbildningar och yrken samt arbetsgivarnas rekrytering. Gymnasieskolans yrkesutbildningar är könssegregerade. Kännetecknande för bristyrken är att de är starkt dominerade av ett kön. Begränsande normer påverkar karriärmöjligheter, likväl vem som tar del av företagsfrämjarnas råd och stöd samt begränsar möjligheterna att starta och driva företag på lika villkor.

De homogena arbetsplatserna och strukturerna gör det svårt för individer att välja otraditionellt. Det finns ett stort gap mellan de som jobbar i länets myndigheter och organisationer och de som bor i länet. Utrikes födda finns främst inom ett fåtal lågavlönade yrken. Vissa visuella minoritetsgrupper har i högre grad underkvalificerade arbeten i förhållande till sin utbildning och det finns en strukturell diskriminering på arbetsmarknaden som hämmar tillväxten.

Länsstyrelsen har testat och genomfört en pilotutbildning, om hur man integrerar jämställdhet och mänskliga rättigheter för att utveckla verksamheten, för utbildningsanordnare inom Yrkehögskolan. Konceptet kan utvecklas för att användas som verktyg i nedanstående flaggskepp.

Länsstyrelsen ska formalisera metoden för flaggskeppet **Fler män i vården** för att få utbildnings- och arbetsmarknadsområdet mer jämställt och jämlikt och bryta invanda könsmonster. Metoden ska rymma normmedveten kommunikation för att bryta traditionella könsmonster och öka det normkritiska görandet hos utbildningsanordnare och arbetsgivare. Metoden ska appliceras på andra könssegregerade branscher.

Flaggskeppet **Stödstruktur för brobyggare** bygger vidare på ett mångårigt arbete för att särskilt nå utrikes födda i de grupper som har lägst företagandegrad. Projektet ska mynna ut i en modell för bättre samverkan mellan företagsfrämjare och civilsamhället. Modellen ska formaliseras och skalas upp med fler målgrupper för ett företagsfrämjande på lika villkor.

Flaggskeppet **Vidga Normen**, för en mer inkluderande arbetsmarknad, ska utgöra modell för ett bredare arbete för fler målgrupper där begränsande normer och strukturell diskriminering står i vägen för minoritetsgruppers jämlika villkor och arbetsgivares kompetensbehov och utvecklingsmöjligheter för tillväxt. Genom att synliggöra begränsande normer, ska det normkritiska görandet öka hos länets arbetsgivare.

Nyanlända

Många utrikes födda kvinnor fullföljer inte SFI vilket försämrar möjligheterna till sysselsättning. Den regionala yrkesinriktade SFI, flaggskeppet **SFX**, ska utvecklas tillsammans med yrkesutbildning och praktik för att få utrikesfödda kvinnor att fullfölja sin utbildning och komma ut i sysselsättning. Här ska utrikes födda män inkluderas liksom ungdomar som står utanför arbete och utbildning.

Motivering och syfte

För att vårt län ska erbjuda de nyanlända anställning, liksom utrikes födda kvinnor och män som står utanför arbetskraften, behövs metoder och modeller som fungerar. För att klara kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden där efterfrågan på arbetskraft är större än tillgången är det viktigt att ta tillvara de resurser som finns bland utrikes födda, nyanlända och ungdomar med utländsk bakgrund, särskilt kvinnor. Genom att bearbeta normer på arbetsplatser och bland arbetssökande breddar vi arbetsmarknaden för både arbetsgivare och individer.

Det råder stor brist på arbetskraft till många sektorer på arbetsmarknaden och för att fånga upp utrikes födda kvinnor och mäns arbetskraft måste även utbildningssystemen förbättras. Om kvinnorna kan fullfölja sin SFI/SFX och kombinera den med praktik har de större möjlighet till sysselsättning. Detta arbete bygger vidare på tidigare framgångsrika insatser med SFX utbildningar.

Många utrikes födda kvinnor står utanför arbetsmarknaden och det tar längre tid för kvinnor än för män att etablera sig på arbetsmarknaden. Bland utrikes födda ungdomar är arbetslösheten dubbelt så stor som inrikes födda.

Begränsande normer på arbetsmarknaden utifrån kön och etnicitet behöver synliggöras och bearbetas för att tillvarata den kompetens och tillväxtpotential som finns i länet. För att bryta den segregerade arbetsmarknaden ska modellerna som Fler män i vården och Vidga Normen skalas upp. Det kommer att stärka det normkritiska görandet hos länets arbetsgivare och ökar länets attraktivitet och tillväxt.

Det företagsfrämjande systemet når idag inte ut på lika villkor till länets potentiella och befintliga företagare på grund av homogena organisationer, begränsande normer och okunskap om hur nya målgrupper nås. Här finns en tillväxtpotential i att stärka det normkritiska görandet genom att skala upp modellen för Stödstruktur för brobyggare.

De fyra flaggskeppen är alla inriktade på normkritiskt görande inom starkt segregerade områden utifrån kön eller etnicitet och är riktade till en specifik målgrupp eller bransch med tillväxtpotential. Flaggskeppen bygger vidare på ett mångårigt arbete för kvinnors företagande och jämställd och jämlik regional tillväxt.

Mätbara/meningsfulla mål 2018

1. De fyra flaggskeppen ska ha identifierat framgångsfaktorer och formaliserat framgångsmodeller.
2. Minst två flaggskepp ska skalas upp och inkludera ny målgrupp eller bransch.
3. Länsstyrelsens samarbetsparter inom flaggskeppen ska ha ökat sin kunskap om normkritiskt görande i sitt tillväxtarbete för att motverka den segregerade arbetsmarknaden och utbildningsval.

4. Genomförandekapacitet

Det finns ett aktivt ledarskap från Länsstyrelsens ledning. Länsstyrelsens ledningsgrupp har godkänt nuläges- och behovsanalysen och prioriteringarna för arbetet med jämställd regional tillväxt 2016-2018 den 30 maj. Ledningen står bakom och ser detta arbetet som en viktig del och bidrag till arbetet med att Stockholm fortsatt är och kommer att vara en attraktiv region att leva, studera, arbeta och utveckla företag i.

Speciella styrkor för länet är att jämställdhet redan uppfattas som en tillväxtfråga i arbetet på Länsstyrelsen. Strategerna som ger stöd i jämställdhetsintegrering och mänskliga rättigheter för hela Länsstyrelsen finns på Tillväxtavdelningen, men har hög prioritet för samtliga avdelningar. Arbetet med jämställd tillväxt har fortsatt efter att förra projektet avslutades för två år sedan och förts över i ordinarie organisation. Det innebär en kontinuitet och uthållighet i arbetet. Anställda i myndigheten och utanför pratar om jämställdhet i tillväxttermer. Medarbetarna har kompetens på området, är engagerade, vågar pröva nya vägar och initierar många jämställdhets- och jämlikhetssatsningar inom olika tillväxtområden. Det finns många budbärare och Länsstyrelsen har ett brett nätverk, gott rykte och spridning i länet för sitt arbete.

Länsstyrelsens kunskapsproduktion efterfrågas i länet. Vi tillvaratar kunskapen från exempelvis programmet kvinnors företagande och för in i det företagsfrämjande systemet, vidareutvecklar det till ett normvidgande arbete, och skapar nya kanaler för kommunikation utifrån målgruppernas behov. För att kunna jobba mer aktivt med integrering av jämställdhet och jämlikhet i alla verksamheter med koppling till tillväxt såsom ny strategisk inriktning infrastruktur- och översiktsplanering, mm, krävs resurser, systematisk ledning och metodstöd. Eftersom det finns ett stort stöd för arbetet från länsstyrelsens högsta ledning kommer arbetet att leda till goda resultat och effekter.

Länsstyrelsen kommer att koppla Jämställd regional Tillväxt till arbetet med den interna genomförandeplanen för integrering av jämställdhet, mänskliga rättigheter och miljö som Länsöverdirektören leder. Information och förankring av arbetet sker i befintliga strukturer som exempelvis chefsforum, tvärdrag, samhällsbyggnad och landsbygdsavdelningen. På detta sätt implementeras resultaten i den ordinarie verksamheten.

Länsstyrelsens ledningsgrupp är den struktur i organisationen som kommer att leda arbetet internt. I länet är det främst Tillväxtgruppen som kan utgöra en plattform (i vilken Stockholms Stad, Stockholms läns landsting (TRF), Kommunförbundet i Stockholms län (KSL) samt Länsstyrelsen ingår. En annan plattform är Arbetsmarknadsrådet i vilket företrädare för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, näringslivet och arbetsmarknadens parter ingår. För innovationsområdet utgör Innovationskraft Sthlm:s strategigrupp ett viktigt forum.

Länsstyrelsen kommer att avsätta regionala projektmedel på minst 1 mkr för arbetet 2016-2018.

Arbetet kommer att organiseras internt och förankring och information sker till Länsstyrelsens ledningsgrupp via ordinarie beredningsmöten.

Tillväxtavdelningen ansvarar och driver arbetet och avsätter resurser för uppdraget. Tillväxtdirektören är ägare till uppdraget. Ett nära samarbete med avdelningarna för samhällsbyggnad, landsbygd och verksamhetsstöd kommer att ske.

En projektledare/samordnare för de tre prioriteringarna kommer att rekryteras med medel från uppdraget. En arbetsgrupp utses från verksamheterna med kompetens inom bl.a. jämställdhet, mänskliga rättigheter, integration, kompetensförsörjning, analys, (motsvarande 1- 1,5 helårsarbetskraft) med ett genomförandeuppdrag för att säkerställa att arbetet implementeras i ordinarie verksamhet och befintliga strukturer.

Länsstyrelsen, kommer efterfråga resultaten och de kommer att spridas till Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Landstinget, utbildningsanordnare, kommunerna, företagsfrämjare och företag.