



Nyhetsbrev maj 2023

[Dela utskicket](#) | | [Till webbplatsen](#)



Vad är ditt "varför"?

Under våren har vi intervjuat våra medlemsföretag och verksamheter för att få koll på behov och önskemål inför de insatser som vi planerar att genomföra. En sak som vi har stött på är att många saknar fakta och information om "varför jämställdhet?".

Det är inte så att de själva inte vet svaret. Nej, vi är många som vet men samtidigt saknar många tillgång till ett samlat faktaunderlag som också kan användas som argument och för att prata med andra.

Att ha ett "varför" är viktigt för att det är lättare att kämpa för något om man vet varför man gör det. För många är ens "varför" att man ska ha lika lön för lika arbete. Alla ska få samma respekt och möjligheter. Alla ska få samma förutsättningar till att göra karriär. Detta är argument som vi ofta hör och ser.

En sak som är mitt stora "varför" är att jag vill att min son ska kunna berätta om han mår dåligt, han ska kunna be om hjälp utan att begränsas av normerna för hur en man ska vara. Jag vill att min son ska kunna använda skyddsutrustning och arbeta säkert utan att bli utanför för att normen säger att män är tuffa och inte behöver tänka på säkerhet.

Vi hör ibland berättelser om att män har skadat sig trots att de går skyddsutbildning årligen, trots att det finns skyddsronder och skyddsutrustning nära tillhands. Jag hörde berättas om ett företag där en man arbetade med frätande vätska. På bordet där han hanterade vätskan låg ett par skyddsglasögon, men han valde att inte använda dem. "Det har aldrig varit något problem tidigare." tänkte han. Men just denna gång gick det inte bra. Den frätande vätskan skvätte upp i ena ögat, trots att han hade sina vanliga glasögon på sig. Han skadade sig illa och han kommer alltid ha nedsatt syn på det ögat som inte kan förbättras med hjälpmedel.

Vill du hitta dit "varför" eller få tillgång till fler argument att använda dig av så vill jag tipsa om ett kommande seminarium i början av hösten som kommer att handla just om "varför".

*Louise Torevik,
delprojektledare IUC Stål och Verkstad*



Vad visar nulägesanalysen?

Under våren 2023 har vi gjort en nulägesanalys av jämställdheten inom klustren och delar av hälso- och sjukvården inom satsningen Attraktionskraft Värmland.

Nulägesanalysen ger en bra bild av önskemål och behov kopplat till kompetensförsörjning och jämställdhetsfrågor – och ligger till grund för de kunskapshöjande insatser och verktyg som Attraktionskraft Värmland tar fram.

Totalt har 32 intervjuer genomförts med representanter från verksamheterna. Könsfördelningen på de svarande är 50/50, merparten från ledningsgrupp.

– 75 procent har svarat att de arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor. Exempelvis i rekryteringsprocessen där de strävar efter en jämn könsfördelning och till exempel väljer det underrepresenterade könet om valet står mellan två likvärdiga kandidater, säger Sara Sundström, projektledare för Attraktionskraft Värmland.

Andra sätt att arbeta med frågan är policyer, medarbetarundersökningar och genom att ”anstränga sig för att behålla de få kvinnor de har, i den mansdominerade branschen”.

På frågan om vilken grad av mognad deras jämställdhetsarbete har på en skala 1–4 svarar de flesta en trea. De flesta svarar att de vill jobba för att främja en mer inkluderande och framåt drivande kultur på arbetsplatsen.

– Många lyfter att medarbetarnas olikheter värderas som något positivt, att mångfalden berikar och driver utveckling, säger Sara.

Vilka delar av jämställdhetsarbetet är mest prioriterade?

– 49 procent prioriterar att arbeta med jämställd rekrytering och 24 procent en inkluderande arbetskultur. Flera företag lyfter att de vill se en bättre balans med fler kvinnor och unga. Här tar man gärna emot konkreta tips, till exempel genom utbildning och goda exempel och ”själva hur:et” för att nå dit de vill.

Hur kan vi sammanfatta nulägesanalysen?

– Mycket pekar på att förändringen behöver ske uppifrån från chef- och ledningsnivå. Rekrytering ses som ett värdefullt verktyg i förändringsresan, men kultur och bemötande är lika viktigt för att få folk att vilja stanna. Många vill ha stöd i form av utbildningar, verktyg för självskattning och verktyg för utvecklingsarbete som kan bockas av steg-för-steg. Man efterfrågar även samlade argument som beskriver ett tydligt ”varför” för att enklare få alla med på banan.

Vad händer nu?

– Nulägesanalysen ger oss en bra bild av vad som efterfrågas. Nu skapar vi kunskapshöjande utbildningsinsatser, seminarier, digitala verktyg och paketerar varför-argument. Olika delar kommer att lanseras under hösten 2023 och en samlad plattform lanseras i början av 2024. Parallellt med det arbetet vill vi hjälpa till med erfarenhetsutbyten och sprida goda exempel, säger Sara.

Här kan du läsa en sammanfattning av nulägesanalysen:



[nulägesanalys attraktionskraft värmland 2023.pdf](#)



Titta på [YouTube](#) för Niklas Nyholm och jag driver Nicke Snickare i Värmland AB.

Tre snabba frågor på Genius

Attraktionskraft Värmland deltog på [Genius 2023](#) för att nätverka och berätta om vad som är på gång i satsningen. Vi passade på att ställa några snabba frågor till deltagare i minglet, bland annat föreläsaren Niklas Nyholm, vd på Nicke Snickare, som satsar på mångfald och jämställdhet. Hör honom berätta om företagets arbete med social hållbarhet och vad jämställdhet betyder för honom.

[Se intervjun med Niklas](#)



Hej Andreas Holm från AMI Ungdom Arvika!

Vad är jämställdhet för dig?

– För mig är jämställdhet att alla människor oavsett kön eller annat har samma möjligheter, skyldigheter och rättigheter i samhället.

Hur tror du vi kan bli mer jämställda här i Värmland?

– Jag tror det behöver ske på alla plan, både rent politiskt och organisatoriskt på gruppnivå,

men också individnivå. Det börjar i samtalsrummet på arbetsplatsen, i hemmet och med små barn på förskolorna, men de som sitter på makten har ett enormt ansvar att prata jämställdhet och hur man kan skapa förändring.

Har ni gjort något jämställdhetsarbete på din arbetsplats du vill berätta om?

– Vi har ingått i olika typer av projekt som har inkluderat horisontella principer, tillgänglighet och jämställdhet så alla deltagare har samma möjligheter och rättigheter till de insatser vi ger. Och vi samtalar om det i olika forum i personalgruppen.



Förändrade normer för ökad jämställdhet i skogsbranschen

Jämställdhet handlar inte bara om siffror – att 50 procent ska vara kvinnor och 50 procent män. Det handlar också om normer, attityder, värderingar och ideal.

I projektet Jämställdhet i skogsbranschen*

har man under tre år arbetat för stärkt jämställdhet genom att titta på ledarskap och kultur kopplat till normer för män och maskulinitet. Utgångsläget har varit att skapa en långsiktig, konkurrenskraftig, hållbar och lönsam skogsnäring. Arbetet i projektet har lagt grunden för ett fortsatt gemensamt jämställdhetsarbete som involverar hela Skogssverige.

Rapport om normer i skogsbranschen
[Här kan du läsa projektets slutrapport.](#)

[Och här hittar du en rapport om maskulinitetsnormer i skogsbranschen.](#)

**Jämställdhet i skogsbranschen är ett regionalt projekt genomfört av Länsstyrelsen, Region Västernorrland och Västernorrlands skogliga aktörer.*

För framtidens kompetens

Inspiration, tips och goda exempel



Småföretagscheck – för dig som vill skapa en mer jämställd verksamhet

Region Värmland och Almi Värmland erbjuder rådgivning för företag som är intresserade av att utveckla sin verksamhet i en mer jämställd riktning. Du som företagare kan få rådgivning och diskutera möjligheterna att nyttja Region Värmlands småföretagscheck med fokus på jämställdhet för just din verksamhet.

Småföretagschecken för jämställdhet går att söka under 2023 och omfattar investeringar i externa tjänster upp till 300 000 kronor. Region Värmland finansierar hälften av totalsumman vid 10–49 anställda och 60 procent vid 0–9 anställda.

Läs mer om småföretagschecken

7–8
feb

Save the date!

Forum Jämställdhet

Tid 7–8 februari 2024

Plats: Karlstad CCC

Vad är Attraktionskraft Värmland?

I satsningen Attraktionskraft Värmland samarbetar region, näringsliv och kommuner för att bryta den ojämna könsfördelningen på arbetsmarknaden för att säkra Värmlands framtida kompetensförsörjning. Projektet drivs av [Region Värmland](#) tillsammans med [IUC Stål & Verkstad](#), [Compare](#) och [Paper Province](#).

Tipsa gärna vidare

Nyhetsbrevet om satsningen Attraktionskraft Värmland lyfter bland annat nyheter, goda exempel, verktyg och tips från projektgruppen. Det kan handla om jämställd rekrytering, inkluderande arbetsmiljö, prao, ledarskapsutbildningar och mycket mer!

Vet du någon som kan vara intresserad av dessa frågor? Tipsa dem om att prenumera på nyhetsbrevet.

Prenumera på nyhetsbrevet Attraktionskraft Värmland

Attraktionskraft Värmland

Huvudväxel: 010-831 50 00

Adress: Region Värmland
651 82 Karlstad

Följ oss i sociala medier

