

Vad har **inkludering** med **Västerbottens** **näringsliv** att göra?

Allt, menar vi

→ **LINN ECKESKOG**

Fil dr medie- och kommunikationsvetenskap
Vkna.se | linn@vkna.se

vkna!



**Schyssta
arbetsplatser**
– inifrån och ut

A stylized illustration of a teal-colored teacup with a handle on the left and a spoon sticking out of the top. The cup has vertical ridges and sits on a matching teal saucer. The text is centered over the cup.

Schyssta arbetsplatser

– inifrån och ut

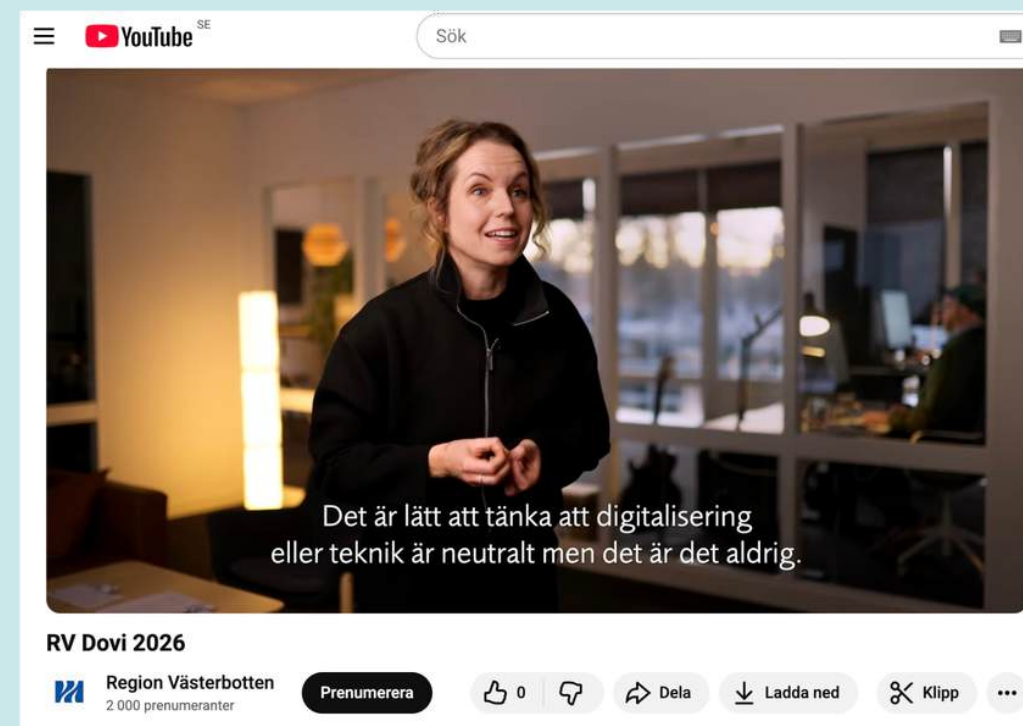
vk

Johanna
med fokus på insidan



Linn
med fokus på utsidan







UMEÅ UNIVERSITET



Inkludering som **praktiskt** görande

För dig som vill veta och göra mer



vkna!

Annakarin

företagarna
UMEÅ



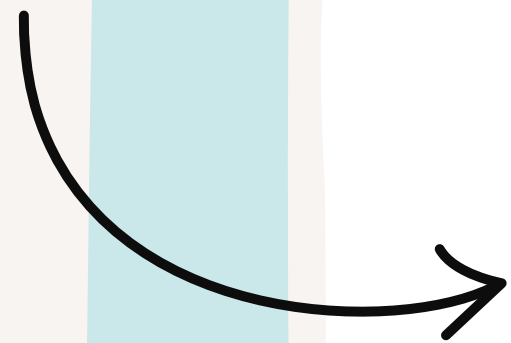
Mitt huvudbudskap:

Västerbotten skulle kunna ha Sveriges mest inkluderande näringsliv.

Det skulle **utmärka** oss, och göra oss mer **konkurrenskraftiga** och **nyskapande**.

Men också till en **bättre plats** för oss som lever och verkar här.

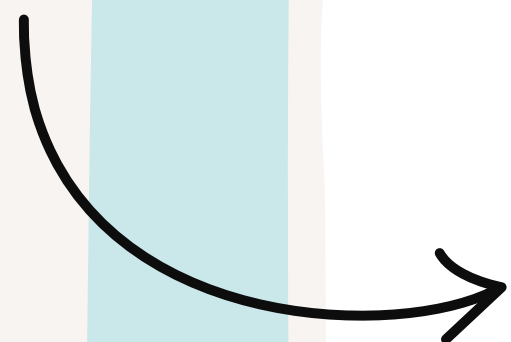
Dagens agenda



- 1 Varför inkludering **spelar roll**
- 2 Inkludering och **affärsnytta**
- 3 Inkludering och **digitalisering**
- 4 Inkludering och **kommunikation**



Dagens agenda



1

Varför inkludering **spelar roll**

2

3

4





Martin Ärlestig

*En ärtig man
som driver ett fram-
gångsrikt företag*



Bengt Strömgren

*En man med
skinn på näsan*





| **Herrhockey**

10 300 RESULTAT

| **Damhockey**



82 500 RESULTAT



| **Seniordans**



| **Kvinnligt** geni



| **Manlig** sjuksköterska





Jag

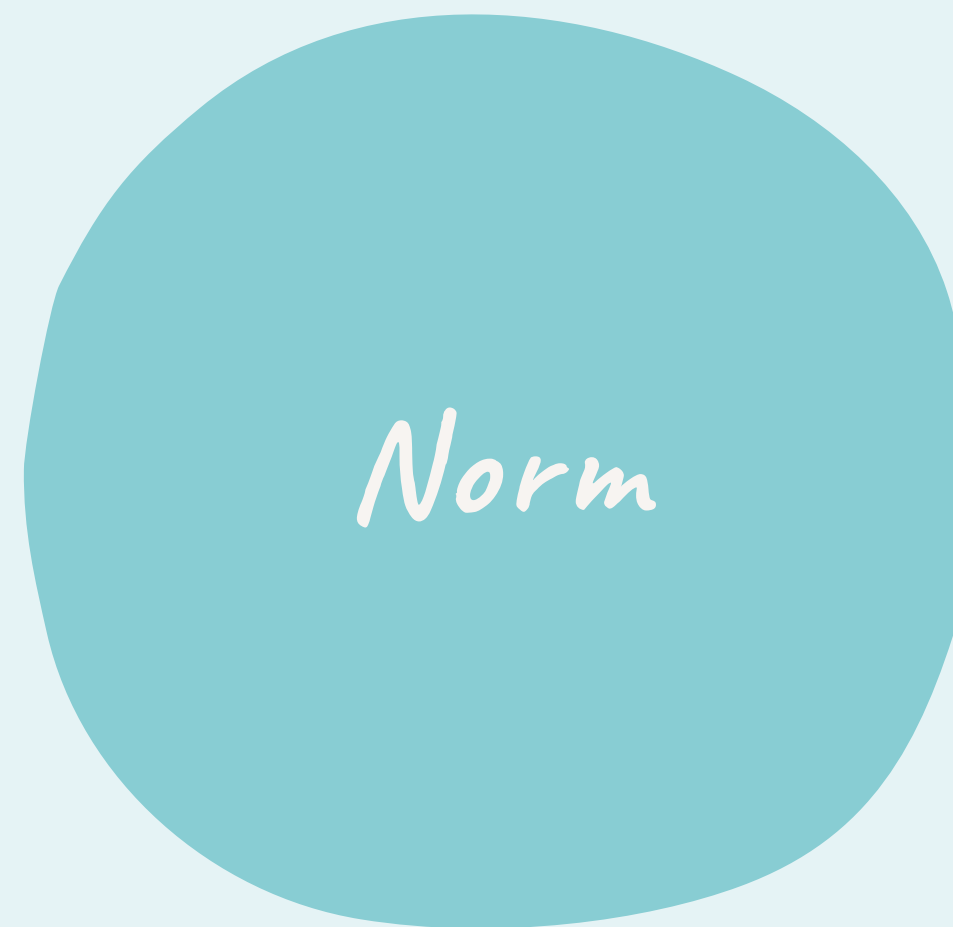


Norm

Skav



Jag



Norm

Skav



Jag

En
riktig man

Skav



Jag

En fram-
gångsrik
företagare

Skav



Jag

En bra
ledare



Hans & Hanna

Vedlegg: Case som ble lest av respondentene

Historien om Hanna (Hans)

Toppleder og entreprenør Hanna (Hans) Berg Jacobsen har arbeidet innen næringslivet i inn- og utland de siste 25 årene. Hun (han) har erfaring fra Olje- og energidepartementet, McKinsey, ulike lederstillinger i Hydro og Statoil og er nå en av toppsjefene i et amerikansk oljeselskap.

Hanna (Hans) Berg Jacobsen ble født på Åndalsnes i Møre og Romsdal. Hun (han) hadde en god oppvekst. Faren jobbet som ingeniør og moren som sykepleier. Berg Jacobsen viste tidlig at hun (han) likte å ta ansvar, enten hun (han) ledet nabobarna i gaten, elevrådet eller russen. Hun (han) viste alltid stor interesse for det faren drev med.

Karriere

Derfor falt det henne (han) naturlig å flytte til Trondheim etter videregående for å starte på NTH (nå NTNU) på petroleumsingeniørlinjen. Her var hun (han) endelig i sitt rette element og fokuserte hardt på studiene. Hun (han) forteller hun (han) hadde en sterkt knyttet vennegjeng rundt seg, kontakter som hun (han) fortsatt møter i bransjen. En av professorene til Berg Jacobsen sa en gang at hun (han) hadde et stort *killer instinct*, både når det gjaldt studiene og sine medelever. «Det er viktig å hevde seg, og man må jo ha litt spisse albuer. Noen må overgi seg for at andre skal vinne, og jeg bestemte meg tidlig for å vinne».

Berg Jacobsen beviste nettopp denne vinnerviljen, og gikk ut med toppkarakterer. Som et resultat av sine gode resultater ble Berg Jacobsen headhuntet til McKinsey. Det begynte som en sommerjobb, men ble til tre år. «McKinsey er et svært attraktivt sted å jobbe, og man kan trekke veldig mye nyttig kunnskap fra de store i bransjen som har vært lenge i gamet». Også her merket hun (han) at konkurranseinstinktet hennes var viktig for å komme seg opp og frem. «Det er et ekstremt tøft miljø. Du jobber tjuefire-sju, og det er høy konkurranse mellom juniorene. Man må være villig til å jobbe hardt for å nå sine egne mål, og ikke la seg distrahere av personlige relasjoner – man skaper seg vel så mange fiender som venner. Det var jeg forberedt på, og hadde bestemt meg for å prioritere karrieren. Heldigvis kom jeg ut av det med bonus.» Det var nemlig her hun (han) møtte mannen sin Hans, en nyutdannet østlending fra Brunel University. De giftet seg og Berg Jacobsen begynte etter hvert å jobbe i Statoil. Hun (han) begynte her som rådgiver innen reservoarteknikk, og klatret fort i gradene. Allerede etter fire år hadde hun (han) klatret på karrierestigen og ønsket å bygge sin kompetanse på ledelse. Hun (han) dro til London for å bygge på med en MBA på London Business School, mens Hans (Hanna) ble igjen i Norge. Der knyttet hun (han) et stort nettverk, og forteller at det har hatt mye å si for karrieren. «I arbeidslivet er det alfa-omega å kjenne de riktige folkene. Det å vite forskjellen på profesjonell nettverksbygging og sosial nettverksbygging er noe av det viktigste jeg har lært meg.» Da hun (han) kom hjem fortsatte hun (han) i Statoil i flere ulike lederstillinger, til hun (han) ble hentet over til Hydro i det som så ut til å være en drømmejobb.

Oppholdet i Hydro ble imidlertid kortere enn Berg Jacobsen hadde tenkt. Der opplevde hun (han) å bli forbigått av en kollega som hun (han) mente var klart mindre kvalifisert enn henne. «Det var en hendelse som gikk noe inn på meg. Det er aldri gøy å føle at man taper mot noen man vet man er bedre enn, og det vekket nok en liten glød i meg». Så da kollegaen fikk et nytt tilbud om en toppstilling i et amerikansk oljeselskap tok hun (han) affære: «Jeg kontaktet de personlig og serverte tydeligvis en god salgspitch, for de fløy meg over til statene bare dager etter og endte opp med å jobben til meg istedet».

Det er et vanskelig å unngå å trække på noen tær når man skal opp og frem, men det er ikke personlig. Det er et spørsmål om hvordan man kommer seg ingen vei. Har man tro på seg selv, må man

Hanna/Hans

- En erfaren, krävande och tävlingsinriktad toppledare med 25 års erfarenhet från stora företag som McKinsey och Statoil.
- Har tre barn och balanserar sin intensiva karriär med stöd från familjen och en au pair.

Hans



Hanna

Hans



53 %

gillade Hans



Hanna

33 %

gillade Hanna

Hans



80 %

av männen
ansåg att Hans
var en bra ledare



Hanna

48 %

av männen
ansåg att Hanna
var en bra ledare

Hans



30 %

av männen

ansåg att Hans var
en dålig förälder



Hanna

72 %

av männen

ansåg att Hanna var
en dålig förälder



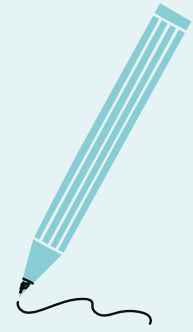
Poängen:

Vi bär alla runt på omedvetna
fördomar – frågan är hur fritt
vi låter dem härja och vilken
skada vi låter dem orsaka.



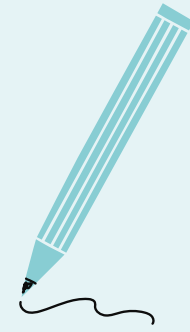
I ett lokalt näringsliv:

- Vilka företagsidéer uppmuntras och vilka slås ner?
- Vilka företagare hyllas på galor eller får uppslag i VK?
- Vilka ingår aldrig i referensgrupper?
- **Vilka osynliga trösklar finns i ert näringsliv, som ni inte har en aning om? Hur går ni kännedom om dem? → Sök skavet**



Så vad handlar inkludering om – för er?

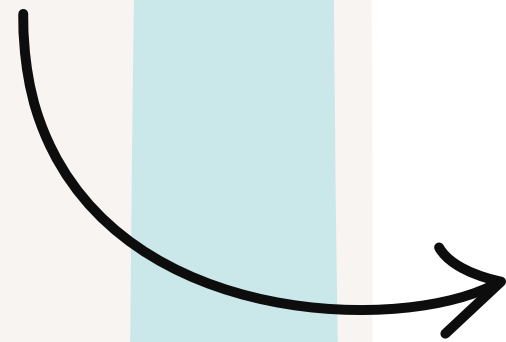
1. Nå och stötta fler företagare med olika bakgrund.
2. Identifiera och hyvla ner trösklar.
3. Ge likvärdig service.
4. Dra nytta av fler perspektiv.



Varför spelar det roll?

1. Starkare och mer mångfacetterat näringsliv.
2. Ökad innovationskraft.
3. Attraherar och nyttjar kompetens.
4. Bättre odds i ansökningsförfaranden.

Dagens agenda



1

Varför inkludering spelar roll

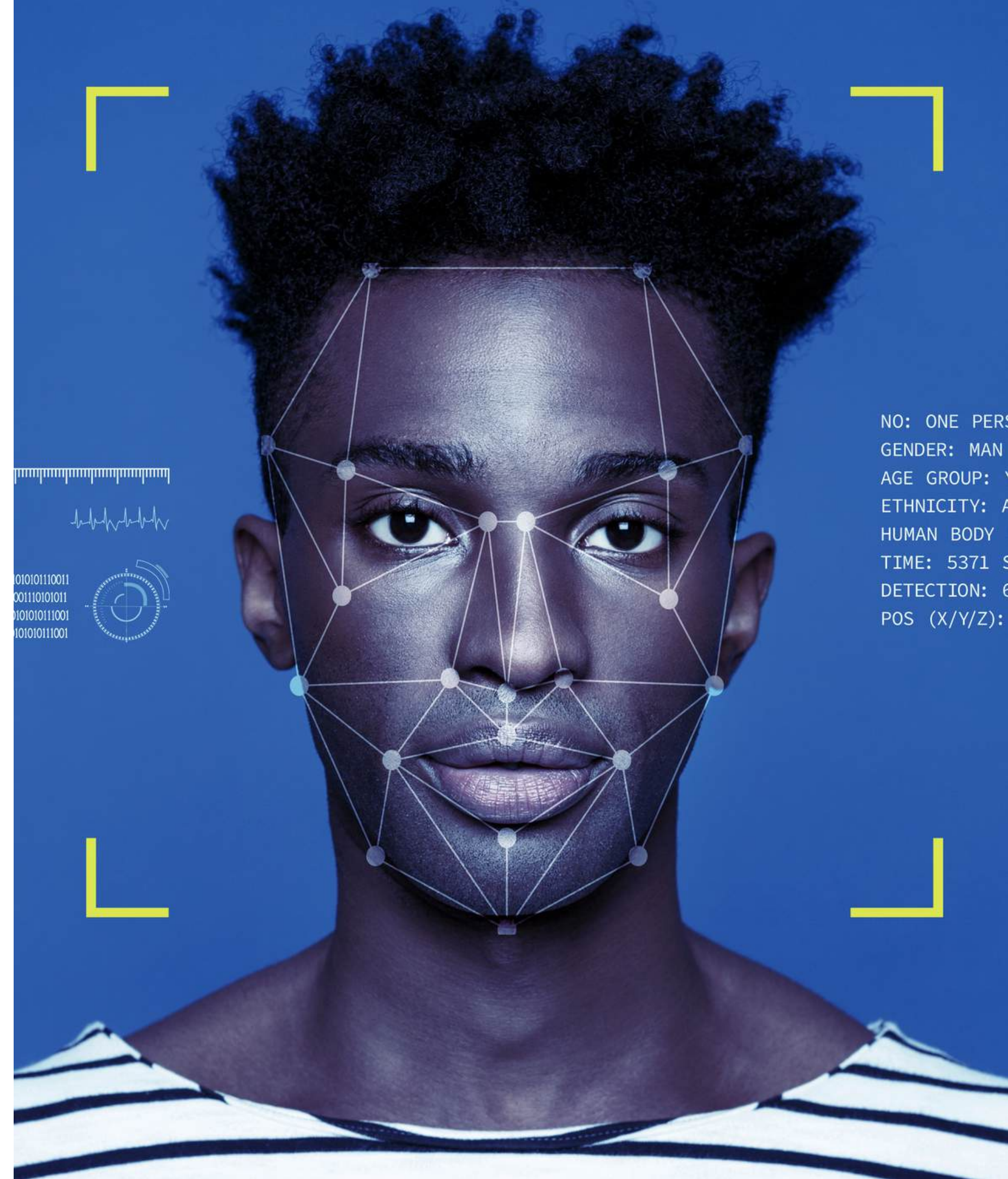
2

Inkludering och affärsnytta

3

4





NO: ONE PER
GENDER: MAN
AGE GROUP: Y
ETHNICITY: A
HUMAN BODY
TIME: 5371 S
DETECTION: 6
POS (X/Y/Z):



SKARABEN

Aller

“Uppdragsgivaren hade en förutbestämd uppfattning om vilka kunder som var intresserade av deras privatleasing-produkt: yngre medelålders män som gillar bilar.”





“Uppdragsgivaren hade en förutbestämd uppfattning om vilka kunder som var intresserade av deras privatleasing-produkt: yngre medelålders män som gillar bilar.”

“Men de som konverterade var medelålders kvinnor som bodde i urbana områden och hade god ekonomi.”

“Uppdragsgivaren hade en förutbestämd uppfattning om vilka kunder som var intresserade av deras privatleasing-produkt: yngre medelålders män som gillar bilar.”

“Men de som konverterade var medelålders kvinnor som bodde i urbana områden och hade god ekonomi.”



“Vi upptäckte ett helt nytt och outnyttjat segment”



26%

av Sverige befolkning är
född i ett annat land eller
har utländsk bakgrund,

9%

av Sveriges
befolkning ser sig inte
som heterosexuella

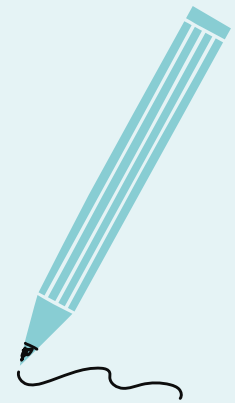
23%

av Sverige *unga*
befolkning ser sig inte
som heterosexuella



Omkring 12 % har någon form av funktionsnedsättning

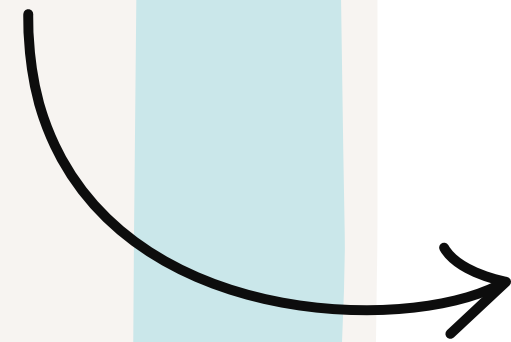




Tre tips: Affärsnytta

- 1 Syna vilka idéer om “framgångrika företagare” ni bär runt på**
- 2 Utgå från fakta om målgruppen – inte antaganden**
- 3 Ställ inkluderingskrav i upphandlingar och projekt**

Dagens agenda



- 1 Varför inkludering spelar roll
- 2 Inkludering och affärsnytta
- 3 Inkludering och digitalisering**
- 4

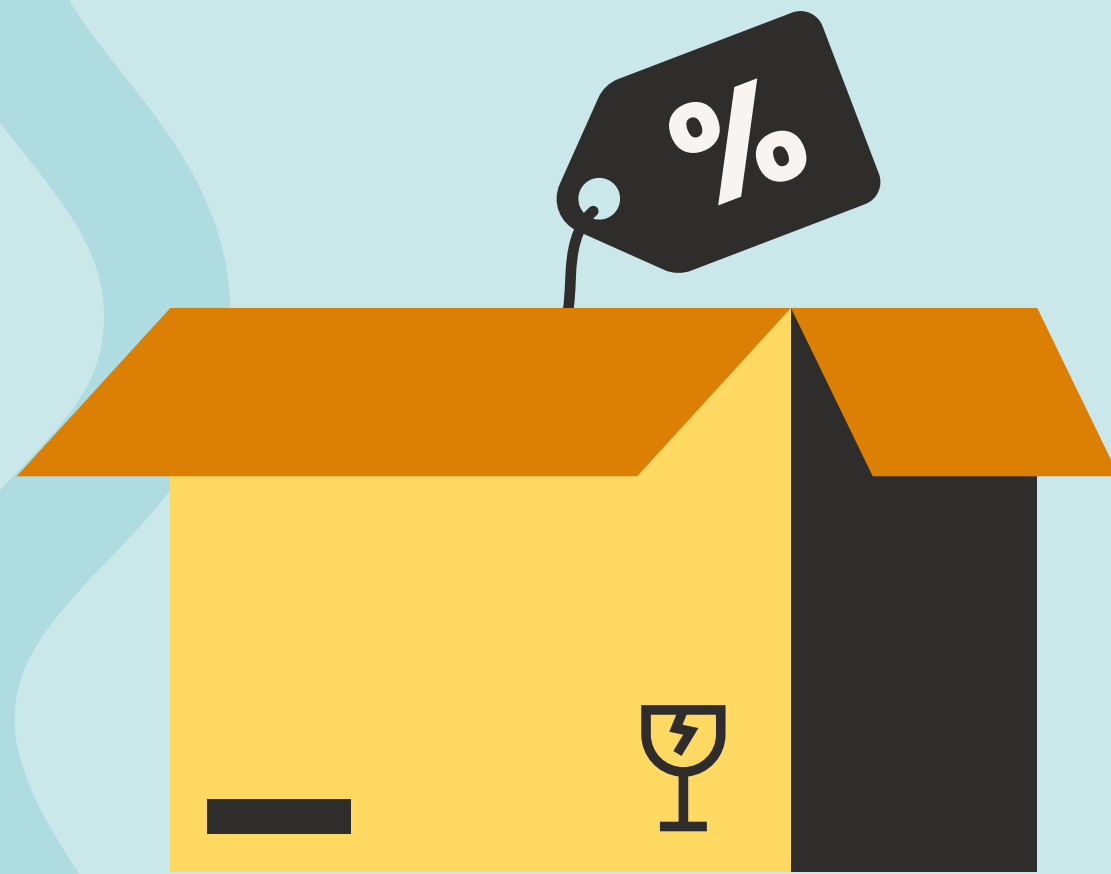




Poängen:

Om vi digitaliserar **utan** att tänka in ett jämlikhetsperspektiv är risken stor att vi **förstärker skevheter** som redan finns.

Om vi redan från början tänker in ett jämlikhetsperspektiv kan digitaliseringen istället bli ett verktyg för att **öka jämlikheten**.



Amazons AI-verktyg för rekrytering

→ FÖRSTÄRKER SKILLNADER

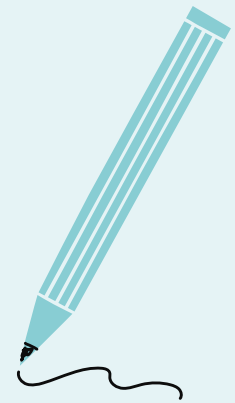


AI-verktyg som blottar flaskhalsar

→ JÄMNAR UT SKILLNADER

Frågor att ställa sig vid digitalisering



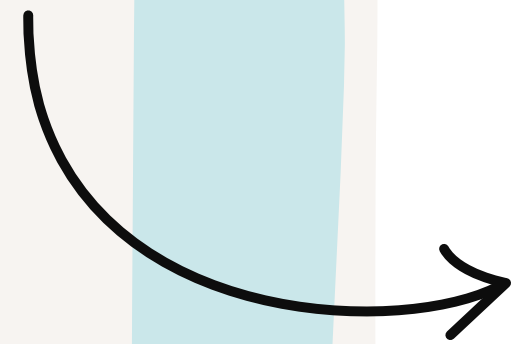


Tre tips: Digitalisering

- 1 Låt ett normkritiskt perspektiv prägla hela processen**
- 2 Ta hjälp av digitaliseringsexperten men också av inkluderingsexperten**
- 3 Ha en variation av människor med i teamet när ni digitaliserar**



Dagens agenda

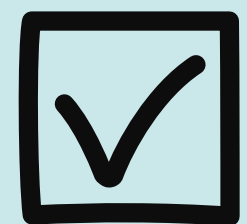


- 1 Varför inkludering spelar roll
- 2 Inkludering och affärsnytta
- 3 Inkludering och digitalisering
- 4 **Inkludering och kommunikation**

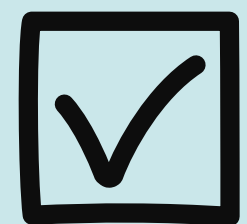




Kompetensförsörjning



Affärsmöjligheter



Spegla samhället

*Rekryterings-
kommunikation*



*Bild-
banker*



*Företags-
profiler*



Företags- profiler

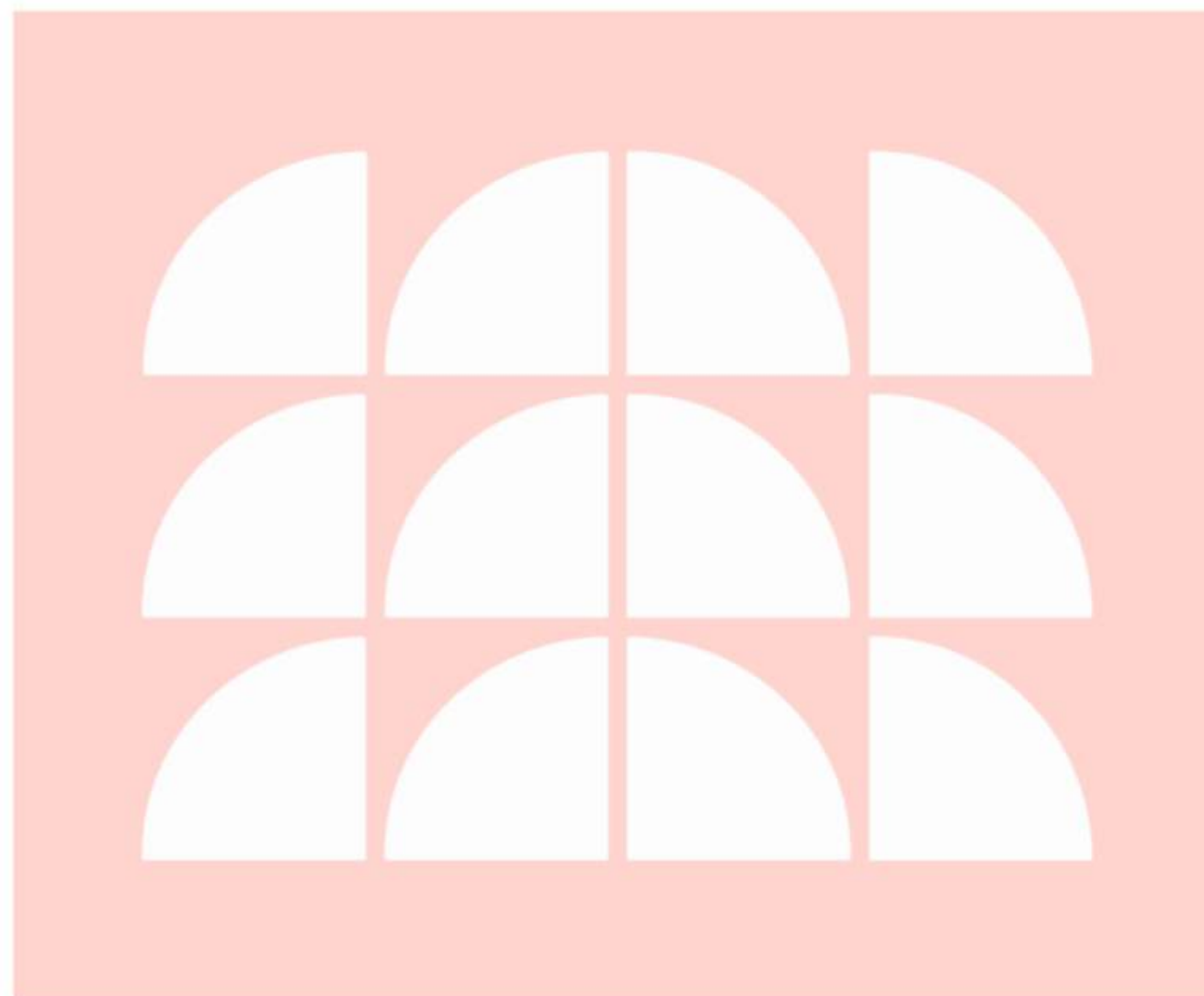


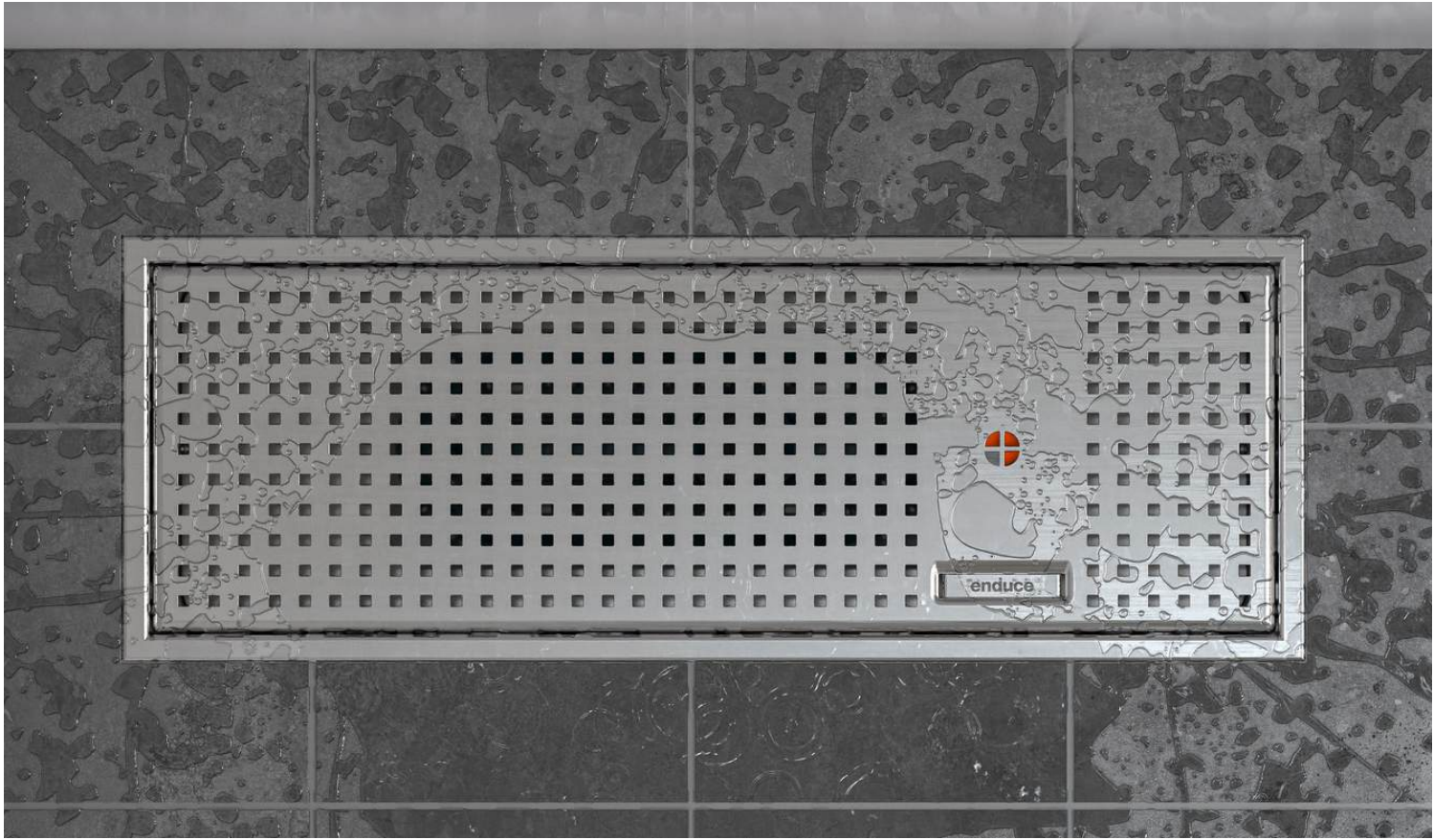


ENDUCE

En normkritisk kommunikationsgranskning
& några rekommendationer

vkna!











*Bild-
banker*





Sundsvalls kommun

1 oktober · 🌐

Hösten är här – och vad passar bättre än att låta bussen ta dig fram? 🇸🇪🍁🍂

Slipp halka, mörkerkörning och parkeringsjakt.
På bussen kan du luta dig tillbaka, lyssna på en podd eller bara njuta av de vackra höstfärgerna. 😊
Samtidigt reser du varmt, tryggt – och hållbart.

Sundsvall har som mål att 75 % av alla resor ska vara hållbara år 2040. 🌍🌱 Varje bussresa tar oss närmare målet.

Vi vet att alla inte har samma förutsättningar att resa med buss, men för dig som har möjlighet kan även små förändringar göra stor skillnad. ❤️

Välkommen ombord!



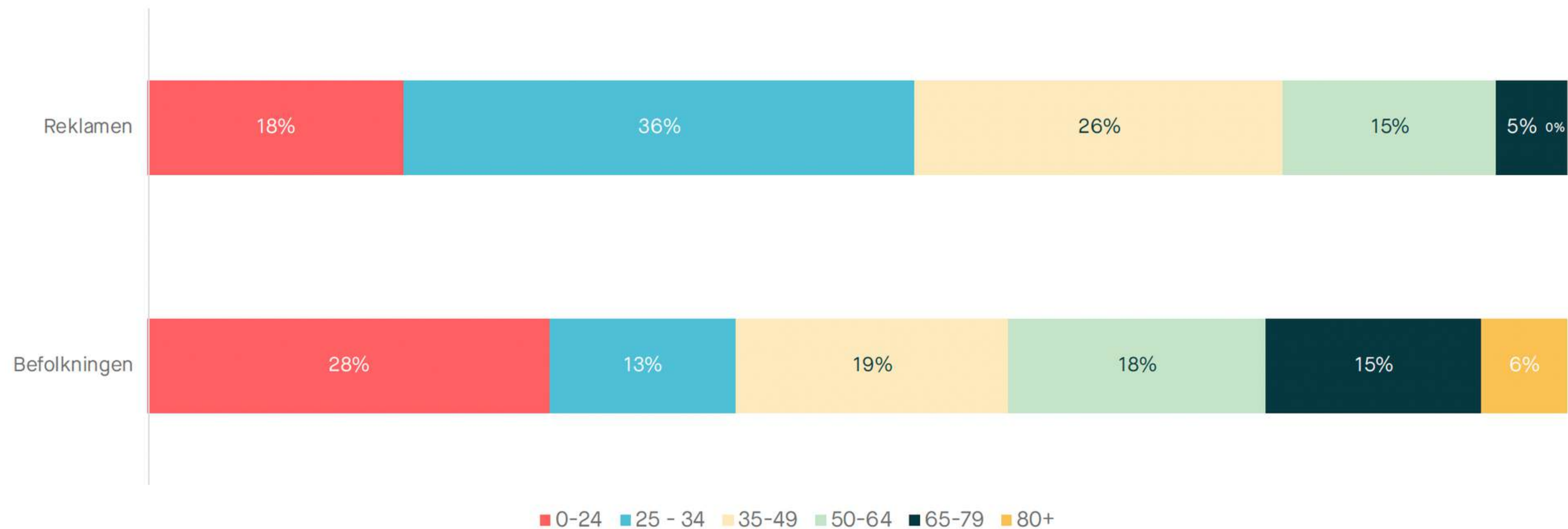
Vi vet att små förändringar
även små förändringar göra stor skillnad. ❤️

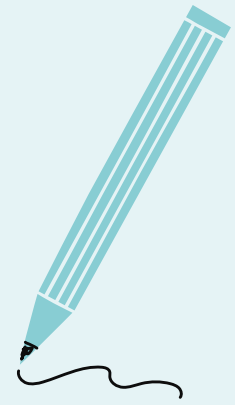
Välkommen ombord!



Åldersfördelning jämfört med befolkningen

Andel av förekomster (%)





Tre tips: Kommunikation

- 1 “Befolka” era rum på ett medvetet sätt**
- 2 Variera kanaler och format**
- 3 Sök personlig kontakt i nya rum**

Vad har **inkludering** med **Västerbottens näringsliv** att göra?

- En kort sammanfattning

✓ Ni kan bidra aktivt till ett mer **inkluderande näringsliv**

✓ Inkludering bidrar i sin tur till **innovation, affärs-möjligheter** och **demokrati**

✓ Utgå från vad ni **vet**, inte vad ni **antar** om en grupp

✓ **Inkluderingssäkra** era digitaliseringsprojekt

✓ Granska och skaka om era **kommunikationsvanor**

Ladda ner våra samlade tips!



vkna!

Tack!



linn@vkna.se