



LEADERS 4FUTURE



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.
PROJECT NUMBER 101185858





Å bryte barrierer: Avsløre entreprenørutfordringene unge kvinner står overfor

Ansvarsfraskrivelse

Informasjonen, dokumentasjonen og tallene i denne leveransen er skrevet av LEADERS4FUTURE-prosjektkonsortiet under EU-tilskuddsavtale X og gjenspeiler ikke nødvendigvis EU-kommisjonens synspunkter. EU-kommisjonen er ikke ansvarlig for noen form for bruk som måtte bli gjort av informasjonen heri.

Denne leveransen inneholder originalt, upublisert arbeid, med mindre annet er tydelig angitt. Tidligere publisert materiale og andres arbeid er anerkjent gjennom passende kildehenvisninger, sitater eller begge deler. Reproduksjon er tillatt forutsatt at kilden oppgis.

All formidling av resultater gjenspeiler kun forfatterens synspunkt, og Europakommisjonen er ikke ansvarlig for noen form for bruk av informasjonen den inneholder. Forfatterne har eneansvar for innholdet i denne publikasjonen.



Innholdstabell

Sammendrag.....	5
Introduksjon.....	8
Kvinnens situasjon i partnerlandene.....	9
Kvinner i Spania.....	12
Kvinner i Norge.....	14
Kvinner i Hellas.....	16
Kvinner i Kosovo.....	18
Kvinner i Bosnia-Hercegovina.....	19
Kvinner	22
Montenegro.....	24
Kvinner i Albania.....	26
Felles mønster i alle land.....	31
Metodikk.....	35
Analyse av entreprenørielle utfordringer og barrierer.....	36
Oversikt over nasjonale kontekster.....	39
Identifiserte hindringer for kvinnelige gründere.....	42
Funn fra pilotering av vurderingsverktøy.....	44
Innsikt fra fokusgrupper.....	48
Kundeuttalelser og direkte innsikt fra fokusgruppene.....	49
Diskusjon og implikasjoner for prosjektet.....	49
Syntese av funn.....	49
Syntese av funn om entreprenørskapsbarrierer.....	52
Relevans for prosjektmålene.....	55
Veiledning	55
opplæringsmateriell.....	59
Forbedring av vurderingsverktøyet.....	63
Konklusjoner og anbefalinger.....	63
Viktige konklusjoner.....	64
Anbefalinger.....	67
Bibliografi og referanser.....	73
Liste over akronymer	

Sammendrag

Prosjektet «Ledere for fremtiden» (nr. 101185858) tar for seg begrenset tilgang til anstendig arbeid og underrepresentasjon av ungdom i demokratiske prosesser, spesielt for unge kvinner og vanskeligstilte samfunn i Europa og på Vest-Balkan. Denne rapporten, «T2.4 Å bryte barrierer», har som mål å identifisere og analysere psykologiske og ferdighetsrelaterte barrierer som hindrer unge kvinner i å satse på entreprenørskap, og adressere deres lavere entreprenørskapsrater sammenlignet med menn. Innsikten som oppnås vil danne grunnlaget for skreddersydd opplæringsmaterieell og forbedre selvvurderingsverktøyet.

Metodikken er omfattende og bygger på:

Tidligere forskning og behovsanalyse på tvers av partnerland (Norge, Hellas, Spania, Vest-Balkan) ved bruk av en datadrevet tilnærming, inkludert likestillingsindeksen (GEI) og nasjonale/internasjonale kilder.

Funn fra pilotprosjektet med et nettbasert selvvurderingsverktøy (T2.2), som evaluerer entreprenørskapskompetanser på tvers av tekniske, mellommenneskelige og psykologiske aspekter ved hjelp av en blandet metodetilnærming.

Kvalitative data fra fokusgruppediskusjoner (T2.3) med 10 håpefulle unge kvinnelige gründere per partnerland, som utforsker deres erfaringer, utfordringer og behov i dybden. Dette doble fokuset på utvikling av entreprenørskapsferdigheter og psykologisk beredskap sikrer en helhetlig forståelse av barrierer.

Viktige identifiserte barrierer:

- Psykologiske barrierer: Konsekvent mangel på selvtillit i beslutningstaking og pitcher, frykt for å mislykkes og risikoaversjon, ofte forverret av samfunnsmessig og familiært press om å søke stabil jobb.
- Kritiske ferdighetshull: Vesentlige mangler innen økonomisk forståelse og ledelse (budsjettering, tilgang til finansiering, prognoser), forretningsplanlegging og digital markedsføring (tilstedeværelse på nett, e-handel). Viktige myke ferdigheter som lederskap, nettverksbygging, kommunikasjon, tidsstyring og emosjonell motstandskraft er også underutviklet.
- Uforholdsmessig stor byrde av ubetalt omsorg og husarbeid: Universelt anerkjent som den viktigste barrieren, der kvinner bruker mye mer tid på husarbeid og familieomsorg, noe som fører til «tidsfattigdom» og begrenser faglig utvikling. Dette forverres av mangel på rimelig omsorgsinfrastruktur, spesielt på Vest-Balkan og i Hellas.
- Begrenset tilgang til kapital, profesjonelle nettverk og inkluderende støttesystemer: Unge kvinner har store problemer med å få tilgang til startkapital og finansiering, med en uforholdsmessig liten andel av risikokapitalen allokert til kvinnelige gründere. Det er en utbredt mangel på profesjonelle nettverk, utilstrekkelige inkluderende støttestrukturer (f.eks. inkubatorer, mentorskap), og en opplevd mangel på synlige kvinnelige rollemodeller.
- Gjennomgripende sosiokulturelle normer og implementeringshull: Dypt forankrede patriarkalske normer, tradisjonelle kjønnsmønstre roller og stereotypier fraråder aktivt kvinner, ofte fører til at de føler seg oversett i mannlige dominerte sektorer. Til tross for robuste juridiske rammeverk for likestilling mellom kjønnene, en betydelig «implementeringsgap» eksisterer mellom lover og deres praktiske håndheving.



Viktige anbefalinger:

- Etablere støttepunkter i lokalsamfunn: Opprett sju permanente støttepunkter i partnerland for å tilby langsiktig rådgivning, entreprenørskapsopplæring, workshops og veiledning. Disse knutepunktene vil også fungere som «ressursknutepunkter» som gir landsspesifikk informasjon om bedriftsregistrering, finansiering og juridiske/økonomiske rådgivningstjenester.
- Implementere skreddersydde opplæringsprogrammer for ungdomsarbeidere: Utvikle et todelt opplæringsprogram for ungdomsarbeidere, som dekker entreprenørskapsopplæring, kjønns sensitivitet, veiledning, coaching og kulturell kompetanse. Dette vil gi dem mulighet til å levere bruksklare ressurser om tekniske aspekter som økonomisk kompetanse, forretningsplanlegging og digital markedsføring, tilpasset lokale kontekster ved hjelp av Entrecomp-rammeverket (rammeverket for entreprenørskapskompetanse utviklet av Det felles forskningssenteret i Europakommisjonen).
- Skape trygge rom og støttenettverk: Fremme trygge rom og støttenettverk gjennom støttepunkter, workshops og grenseoverskridende nettverk for likemannsstøtte. Organisere nettverksarrangementer (nasjonale knutepunkter) for å koble unge kvinner med gründere, offentlige etater og beslutningstakere, og integrere inspirerende rollemodeller for å styrke selv tilliten og bekjempe isolasjon.
- Fremme entreprenørskapstankegang og livslang læring: Lansere konkurransen «Lag din egen forretningsplan» på nasjonalt og europeisk nivå, med økonomiske insentiver (€3000 til to vinnere) og synlighet. Workshopene vil gi praktisk læring, og selvvurderingsverktøyet vil bli forbedret (inkludert en egen seksjon for digitale ferdigheter) for å hjelpe kvinner med å identifisere styrker og forbedringsområder, med vekt på livslang læring og innovasjon.



Introduksjon

Prosjektet «Ledere for fremtiden: Kapasitetsbygging for ungdomsorganisasjoner som fremmer kvinners entreprenørskap og oppstart» (101185858) tar sikte på å håndtere begrenset tilgang til anstendig sysselsetting og underrepresentasjon av unge i demokratiske prosesser, med særlig vekt på unge kvinner og vanskeligstilte samfunn i Europa og på Vest-Balkan.

Denne rapporten tjener til systematisk å identifisere og analysere de psykologiske og ferdighetsrelaterte barrierene som hindrer unge kvinner i å forfølge entreprenørskapsveier. Hovedmålet er å håndtere de observerte lavere entreprenørskapsratene blant unge kvinner sammenlignet med menn, ofte som følge av mangel på nødvendige tekniske og mellommenneskelige ferdigheter.

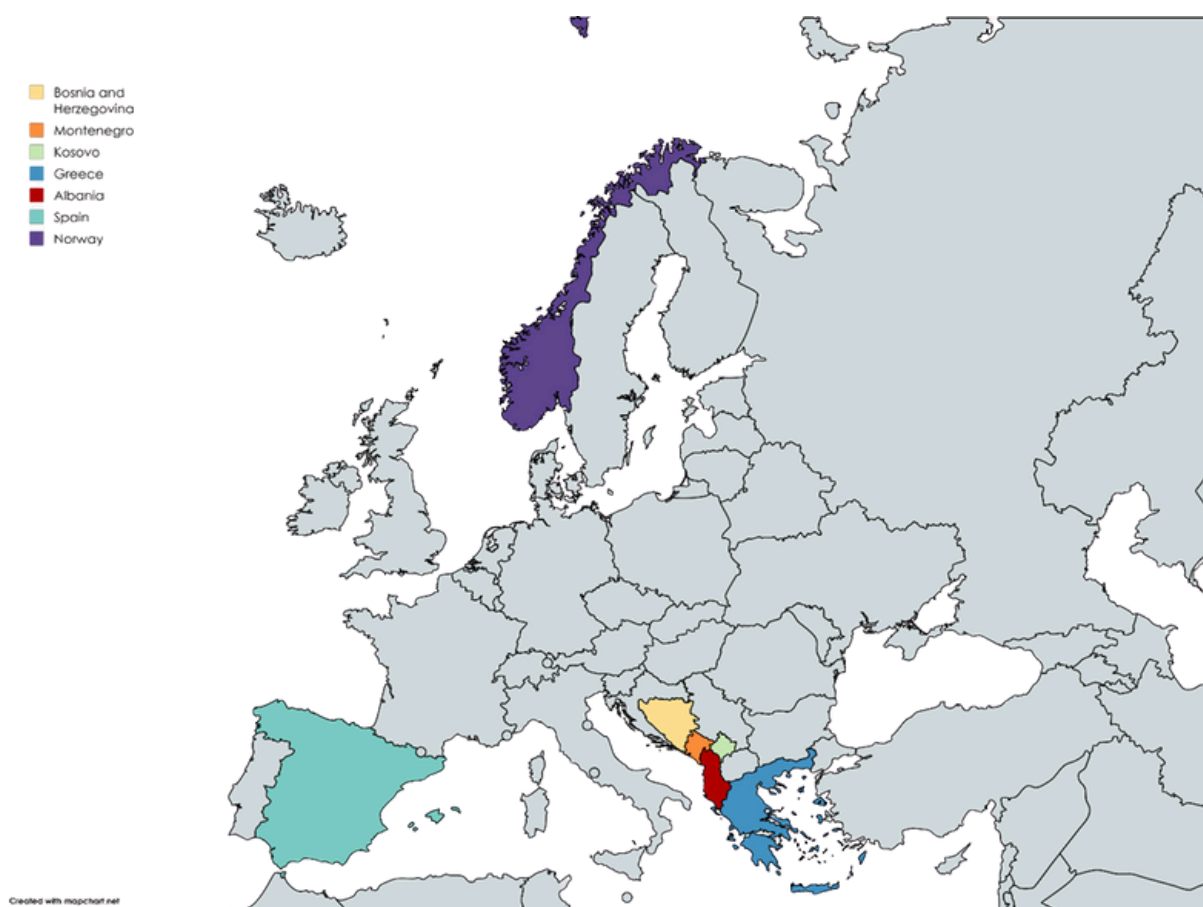
Funnene i denne rapporten er bygget på et omfattende metodisk rammeverk. Den henter innsikt fra tidligere forskning og behovsanalyser angående ungdomssysselsettingsrater og kjønnsforskjeller i entreprenørskap på tvers av partnerland (Norge, Hellas, Spania og Vest-Balkan). I tillegg inneholder den viktig informasjon samlet inn fra utviklingen og piloteringen av et vurderingsverktøy (T2.2) og omfattende kvalitative data fra fokusgrupper gjennomført med 10 unge kvinner per partnerland (T2.3) som ønsker å bli gründere.

- Disse omfattende funnene vil ha direkte implikasjoner for prosjektets videre aktiviteter. De vil veilede utviklingen av skreddersydde opplæringsmateriell, slik at modulene er spesielt utformet for å håndtere disse identifiserte tekniske og psykologiske ferdighetshullene, og for å bygge kapasiteten til ungdomsarbeidere på områder som veiledning og kjønns sensitivitet. Dessuten er denne innsikten avgjørende for å forbedre selvvurderingsverktøyet, noe som fører til forbedringer i dets kulturelle relevans, klarhet, poengsum, personalisering av tilbakemeldinger og inkludering av en dedikert seksjon for digitale ferdigheter, noe som gjør det til et mer effektivt diagnostisk instrument for håpefulle kvinnelige gründere.

Kvinners situasjon i partnerland

Informasjonen som presenteres i de nasjonale rapportene er hovedsakelig samlet inn gjennom et datadrevet metodisk rammeverk. Et sentralt verktøy i denne prosessen er likestillingsindeksen (GEI), utviklet i samarbeid med Det europeiske instituttet for likestilling (EIGE). Denne standardiserte metodikken muliggjør en objektiv vurdering av fremgang og meningsfulle sammenligninger ikke bare mellom de analyserte landene, men også med EUs medlemsland.

Utover GEI hentes data fra en rekke anerkjente nasjonale og internasjonale kilder. Disse inkluderer nasjonale statistikkontorer som MONSTAT (Montenegro) og KAS (Kosovo), samt rapporter og analyser fra internasjonale organer som Verdensbanken, FNs utviklingsprogram (UNDP), Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) og diverse akademiske studier og sivilsamfunnsorganisasjoner. Denne flerkildetilnærmingen sikrer en omfattende og nyansert forståelse av likestillingsutfordringer og suksesser i hvert land.



Rapportene undersøker konsekvent flere viktige aspekter ved likestilling, og tilbyr et helhetlig syn på kvinners liv:

Arbeidsmarkedsdeltakelse: Denne delen fordypet seg i kvinners sysselsettingsrater, deres generelle deltakelse i arbeidsstyrken, arbeidsledighetstall og utbredelsen av yrkessegregering (der kvinner er konsentrert i bestemte sektorer eller roller). Den fremhever ofte kjønnslønnforskjeller og utfordringene kvinner står overfor i karriereutvikling.

Utdanningsnivå: Denne delen vurderer kvinners tilgang til utdanning på alle nivåer, fra grunnleggende leseferdigheter til høyere grader. Et tilbakevendende tema er «utdanningsparadokset» eller «lekkende rørledning», der høy utdanning for kvinner ikke alltid fører til proporsjonale økonomiske belønninger eller lederstillinger på grunn av utdannings- og yrkessegregering innen studieretninger.

Familieomsorgsansvar: Denne delen fokuserer på den uforholdsmessig store byrden av ubetalt husarbeid og omsorgsarbeid (f.eks. barnepass, eldreomsorg, husarbeid) som vanligvis faller på kvinner. Den undersøker hvordan dette påvirker kvinners tid, begrenser deres deltakelse i den formelle økonomien og påvirkes av mangel på tilstrekkelig offentlig omsorgsinfrastruktur.

Juridiske og institusjonelle rammeverk: Denne delen gjennomgår nasjonale lover, retningslinjer og konstitusjonelle forpliktelser knyttet til likestilling, inkludert samsvar med internasjonale standarder (som EUs regelverk, CEDAW eller Istanbul-konvensjonen). Den fremhever ofte gapet mellom lovbestemmelser og deres effektive implementering og håndheving.

Sosiokulturelle normer og barrierer: Dette aspektet utforsker de gjennomgripende patriarkalske normene, tradisjonelle kjønnsroller, kjønnsbasert hatefull ytring og kvinnehat som aktivt motvirker kvinners fulle deltakelse i økonomisk, sosialt og politisk liv.

- Følgende nøkkelområder i likestillingsindeksen brukes til å kategorisere og måle fremgang innen spesifikke områder av likestilling:
- **Arbeid:** Måler likestilling mellom kjønnene i arbeidsmarkedsdeltakelse (f.eks. sysselsettingsrater, arbeidsmønstre) og tilgang til sysselsetting og gode arbeidsforhold.
- **Penger:** Reflekterer kvinners økonomiske uavhengighet og økonomiske situasjon, inkludert kjønnslønnsgapet, inntektsfordeling og fattigdomsrisiko.
- **Kunnskap:** Vurderer likestilling mellom kjønnene i utdanningsresultater og -deltakelse, og dekker tilgang til og utdanningsnivåer, samt segregering etter studieretning.
- **Tid:** Undersøker fordelingen av tid brukt på omsorgsaktiviteter (f.eks. barnepass, eldreomsorg) og husarbeid, samt sosiale aktiviteter, mellom kvinner og menn.
- **Makt:** Måler kvinners representasjon i politiske og økonomiske beslutningsroller, inkludert parlamenter, regjeringer og bedriftsstyrer.
- **Helse:** Gjenspeiler kjønnsforskjeller i helsestatus og tilgang til helsetjenester, og viser ofte de minste forskjellene sammenlignet med andre domener.



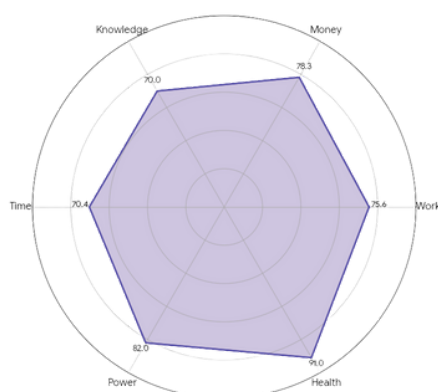
• Kvinner i Spania

Spania presenterer et komplekst og noe paradoksalt landskap når det gjelder likestilling. Selv om nasjonen har en topp 4. plass på Det europeiske instituttet for likestilling (EIGE)-indeksen i 2024, i stor grad drevet av banebrytende lovgivningsreformer og eksepsjonelle resultater innen politisk og økonomisk beslutningstaking («makt»-domenet, hvor det er rangert som nummer 3 i EU), skjuler denne fremgangen på høyt nivå vedvarende, dypt forankret ulikhet på grasrotnivå, spesielt i arbeidsmarkedet og i hjemmet. Det er et fundamentalt gap mellom kvinners høye utdanningsnivå og deres yrkesresultater.

Til tross for at kvinner ofte overgår menn i antall uteksaminerte høyere utdanningsgrader, står de overfor en fenomenet «lekk rørledning» der representasjonen deres svinner i ledende profesjonelle stillinger. Spania har høyeste overkvalifiseringsrate i EU på 35 % i 2024, med kvinner uforholdsmessig hardt rammet, ofte ute av stand til å sikre seg jobber som samsvarer med kvalifikasjonene deres. Dette forverres ytterligere av yrkessegregering, ettersom kvinner er konsentrert i tradisjonelt kvinnelige dominerte felt (f.eks. 70 % av bachelorstudenter i medisin/helsevitenskap) og sterkt underrepresentert i STEM-felt med høy inntekt (innehar bare 1 av 4 STEM-stillinger, spesielt akutt innen informatikk og ingeniørfag), en trend som begynner med lavere selvtillit i matematikk i tidlig utdanning.

Domenet «Arbeid» fremhever betydelige utfordringer, med Spania rangert som nummer 18 i EU. Landets totale arbeidsledighet lå på 11,4 % i 2024, den høyeste i EU, og det er fortsatt et vedvarende kjønnsforskjell i sysselsetting. Et kjønnsforskjell på 25 prosentpoeng i heltidsansatte for foreldre understreker den uforholdsmessige byrden av familieomsorgsansvar på kvinners arbeidsmarkedsdeltakelse. Denne ubalansen bidrar også til et noe økende kjønnsforskjell i disponibel inntekt.

Spider Chart of Spain's EIGE Index Scores



Historisk sett utførte kvinner mesteparten av det ulønnede husholds- og omsorgsarbeidet. Nyere data indikerer imidlertid en betydelig reduksjon av gapet i husarbeid med 22 prosentpoeng siden 2016, der Spanias rangering innen «tid»-domenet har forbedret seg dramatisk fra 14. til 5. plass mellom 2020 og 2023. Dette positive skiftet ble sannsynligvis akselerert av COVID-19-pandemien og støttet av proaktive lovgivningsmessige tiltak som «Plan Coresponsables» for å fremme medansvar for omsorg og implementeringen av EUs direktiv om balanse mellom arbeid og fritid.

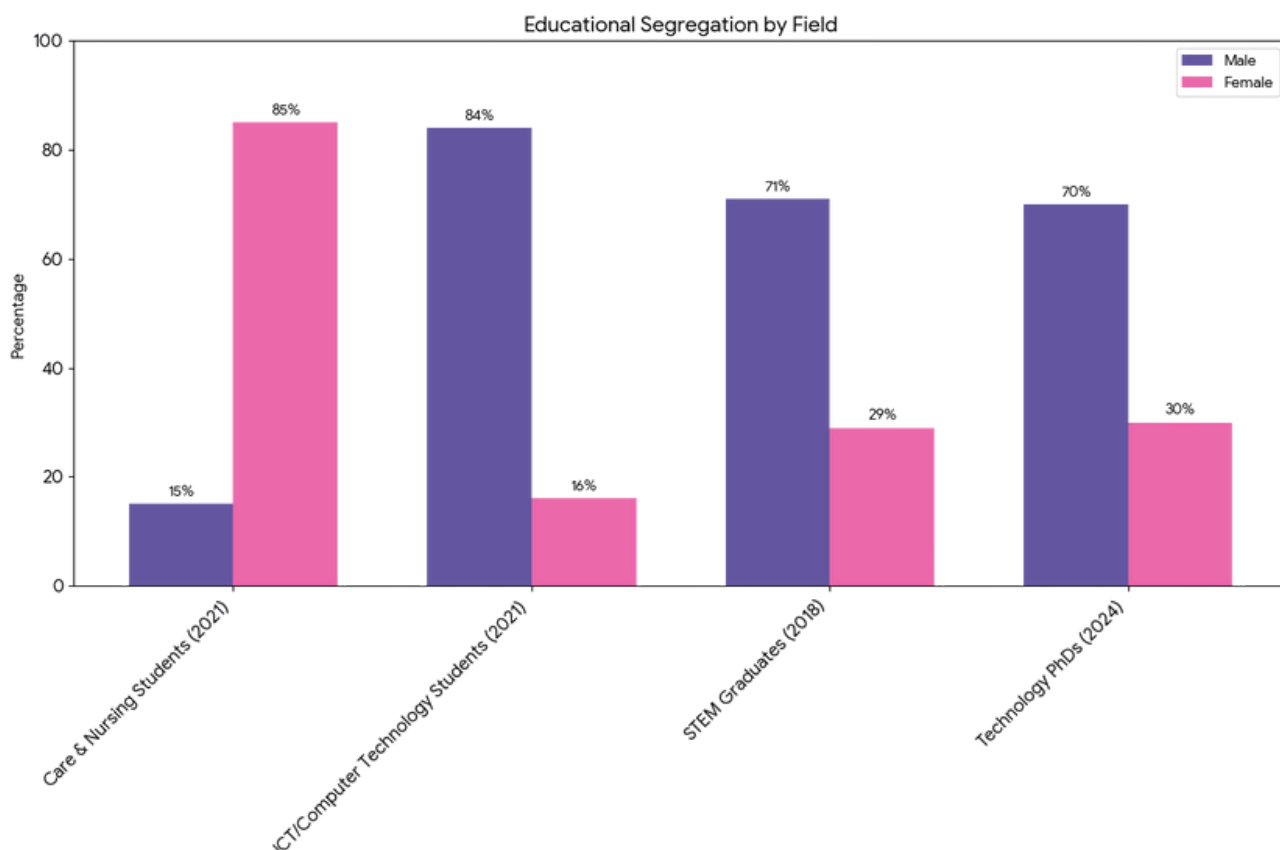
- Spanias politiske rammeverk har utviklet seg til en proaktiv, forskrivende modell, inkludert den tredje strategiske planen for effektiv likestilling (2022–2025). Viktige lovgivningsmessige fremskritt inkluderer den nye likestillingsloven LO/2024, som pålegger minimum 40 % kvinner i styrene i IBEX 35-selskaper innen 2025 og utvider kravene om likestilling til offentlig sektor, med sanksjoner for manglende overholdelse. Videre vil implementeringen av EUs lønnstransparensdirektiv styrke eksisterende krav til lønnsregister, pålegge offentlig lønnsopplysninger og, viktigst av alt, reversere bevisbyrden for lønnsdiskriminering, noe som legger større ansvarlighet på arbeidsgivere. Den endelige suksessen til Spanias likestillingsagenda avhenger av effektiv implementering og håndheving av disse nye retningslinjene for å bygge bro mellom juridisk og faktisk likestilling.



- **Kvinner i Norge**

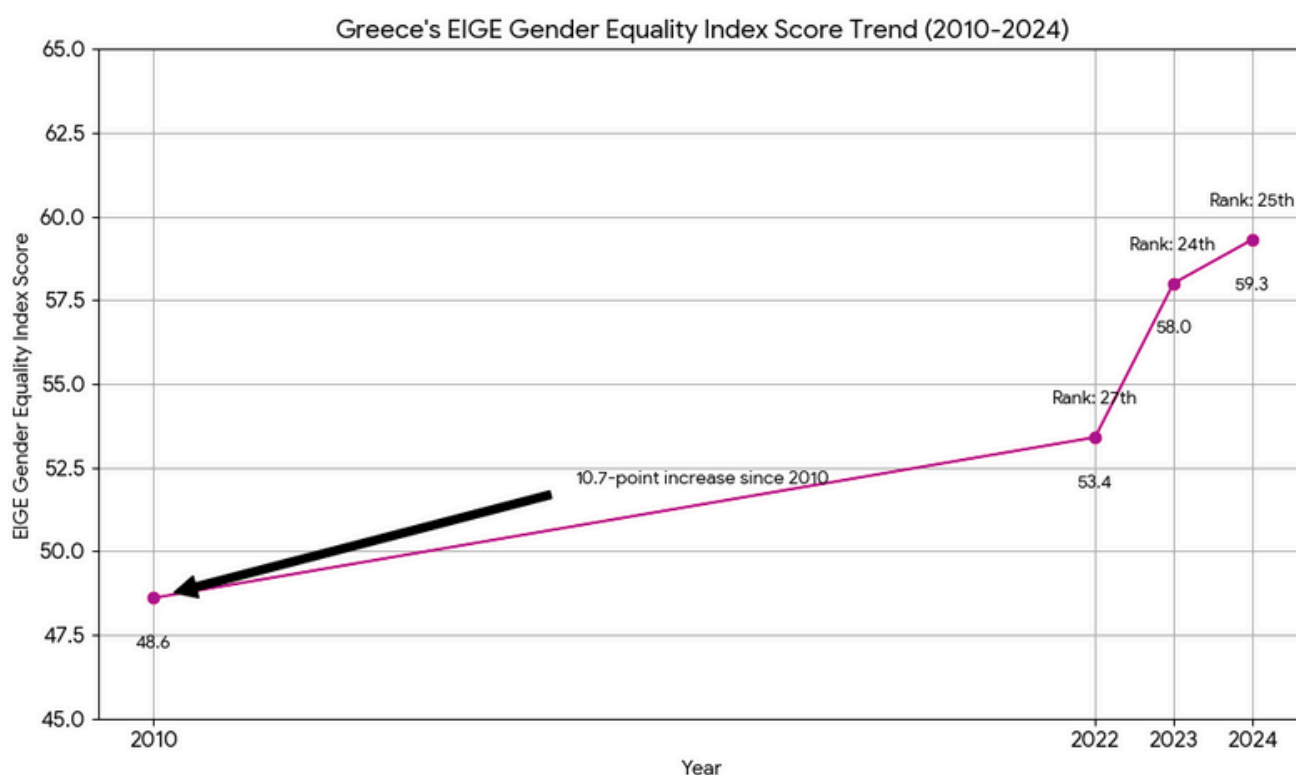
- Norge er allment anerkjent som en global leder innen likestilling, og oppnår konsekvent topprangeringer på internasjonale indekser. I 2024 hadde landet en Global Gender Gap Index (GGGI)-score på 0,875, noe som plasserte det blant de mest likestilte landene globalt, nest etter Island. Dette tilskrives landets progressive sosialpolitikk og robuste juridiske rammeverk, med 88,9 % av de juridiske rammeverkene som fremmer likestilling under indikatorene for bærekraftsmålene (SDG). Til tross for denne eksemplariske resultatene erkjenner offisielle kilder at «det fortsatt må gjøres arbeid». Et sentralt paradoks eksisterer: mens formell likestilling i stor grad oppnås gjennom lovgivning, skaper dypt forankrede sosiale og kulturelle normer vedvarende, subtile ulikheter, spesielt innen den økonomiske sfæren og arbeidsdelingen i husholdningene.
- Innen utdanning viser Norge et paradoks av høye resultater og dyp segregering. Kvinner oppnår betydelig høyere akademisk suksess, og utgjorde 60 % av alle fullførte grader i 2023. Likevel er studievalgene deres sterkt kjønnsdelte. Kvinner er konsentrert innen omsorgs- og sykepleiefag (85 % av studentene), mens menn dominerer informasjons- og datateknologi (IKT) (84 % av studentene) og STEM-felt (menn står for >71 % av STEM-kandidatene). Denne utdanningsdelingen skaper en rørledning for yrkessegregering i arbeidsmarkedet.
- Norge kan skryte av en høy kvinnelig yrkesdeltakelse på 61,7 % for de over 15 år i 2024. Imidlertid er det fortsatt et betydelig lønnsgap mellom kjønnene, på 14,3 % i 2021, noe som er høyere enn EU-gjennomsnittet. Denne forskjellen er direkte knyttet til det sterkt kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner er konsentrert i lavtlønnede, kvinneorienterte yrker som helse- og sosialtjenester. Videre står kvinner overfor «vertikal segregering» eller et «glasstak». Selv om kjønnskvotering har ført til 41 % kvinnelig representasjon i bedriftsstyrer i 2022, betydelig høyere enn EU-gjennomsnittet, er kvinnelige administrerende direktører fortsatt en sjeldenhet, og kvinner hadde bare 32,5 % av stillinger i topp- og mellomlederstillinger.

- En av Norges mest bemerkelsesverdige prestasjoner er omfordelingen av ulønnet omsorg og husarbeid. Kjønnsforskjellen i tid brukt på disse aktivitetene er bare 47 minutter per dag, den laveste blant de undersøkte landene. Denne suksessen skyldes først og fremst den banebrytende foreldrepermisjonspolitikken, nærmere bestemt «fedrekvoten», som øremerket en del av permisjonen utelukkende til fedre. Utnyttelsen av denne kvoten har økt jevnt og trutt, med 65,1 % av fedrene som tok ut hele kvoten eller mer i 2023. Denne politikken har fundamentalt endret sosiale normer rundt omsorg og fremmet en mer balansert tilnærming til arbeid og familieliv.
- Til tross for disse fremskrittene, gjenstår det utfordringer. Rapporten fremhever at vold i nære relasjoner vedvarer, og 4,4 % av kvinner i alderen 15–49 år rapporterte slike erfaringer de siste 12 månedene i 2018. Det er også kritiske datahull i overvåkingen av kjønnsrelaterte bærekraftsmål, særlig når det gjelder lønnsforskjeller mellom kjønnene, kjønn og fattigdom, seksuell trakassering og kvinners tilgang til eiendeler. Disse problemstillingene understreker at den neste utfordringen for likestilling i Norge innebærer å avvikle de mer subtile, systemiske ulikhetene som er forankret i dypt forankrede sosiale normer, og som er vanskeligere å håndtere bare gjennom juridiske rammeverk.

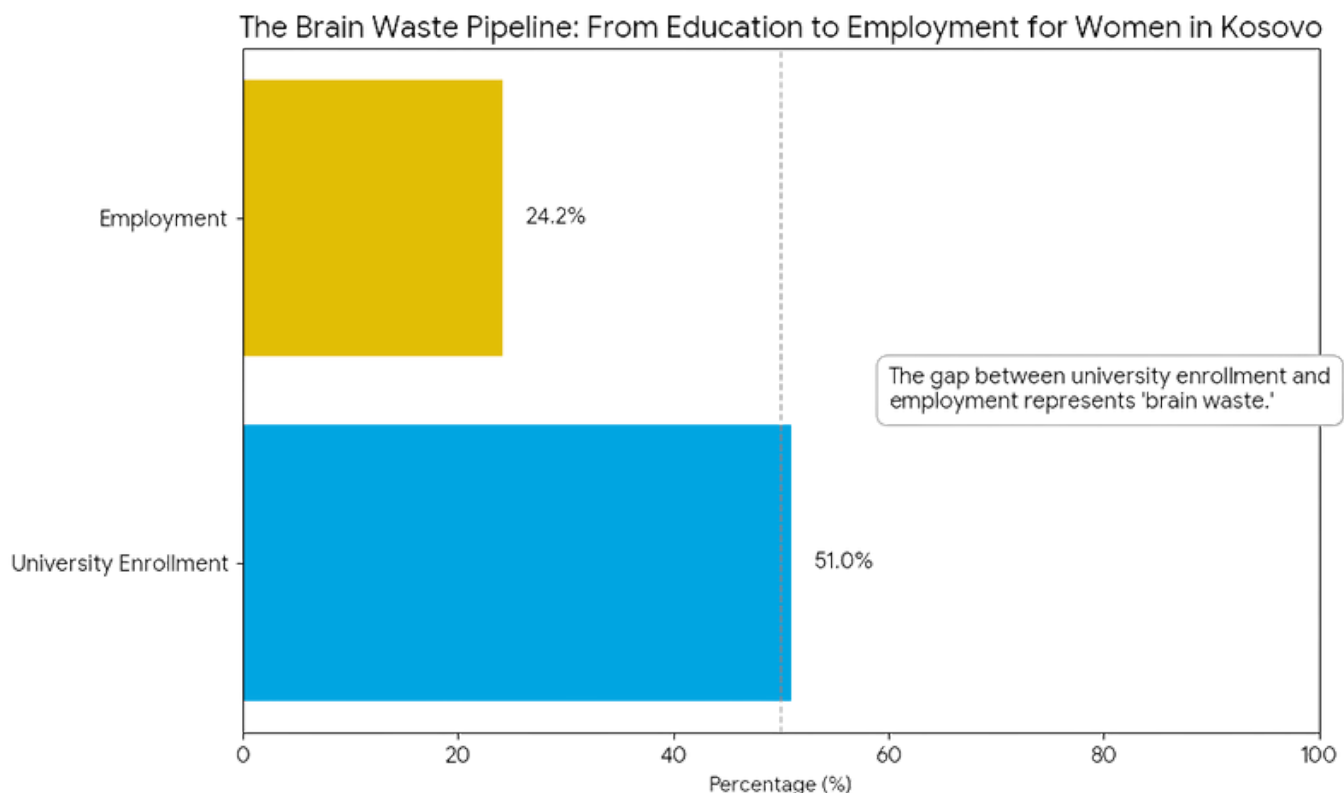


- Kvinner i Hellas
- Hellas representerer en overbevisende selvmotsigelse når det gjelder likestilling mellom kjønnene, og rangerte som nummer 25 av 27 EU-land på Det europeiske instituttet for likestilling mellom kjønnene (EIGE)-indeksen i 2024 med en poengsum på 59,3, betydelig bak EU-gjennomsnittet. Selv om Den hellenske republikk har en langvarig forpliktelse til likestilling som er nedfelt i sin grunnlov og har vist raske fremskritt i sin EIGE-poengsum siden 2010, har den generelle fremgangen vært langsom, med utgangspunkt i en posisjon med dypt forankret ulikhet.
- En av de viktigste prestasjonene er den bemerkelsesverdige fremgangen kvinner har gjort innen formell utdanning. Kjønnsforskjellen i høyere utdanning har så godt som lukket seg, og kvinner blant den yngre befolkningen i arbeidsfør alder har en ledelse på 7 prosentpoeng over menn. Videre utgjør kvinner 50 % av doktorgradsstudentene, og Hellas rangerer høyt i EU når det gjelder andelen kvinner som uteksamineres fra STEM-fag (40,9 %), godt over EU-gjennomsnittet.
- Det er imidlertid en dyp kløft mellom kvinners akademiske suksess og deres profesjonelle progresjon. Til tross for høy utdanning er kvinner underrepresentert i ledende profesjonelle stillinger, og utgjør bare 39 % av forskerne totalt (og bare 29 % i næringslivet) og innehar bare 24 % av stillingene med A-grad og 12 % av lederne for høyere utdanningsinstitusjoner. Denne ulikheten er forankret i vedvarende kulturelle og sosiale normer som leder kvinner mot «morslige» trekk og lavere betalte, feminiserte sektorer.
- Kjønnsforskjellen i det greske arbeidsmarkedet er tydelig og gjennomgripende. I 2022 var sysselsettingsraten for kvinner på heltidsansatte 36 % sammenlignet med 56 % for menn, en forskjell på 20 prosentpoeng, noe som markerer den nest laveste sysselsettingsandelen for kvinner i EU. Denne forskjellen er spesielt uttalt for mødre og fedre i parforhold (33 prosentpoeng). Dette fører til alvorlige økonomiske konsekvenser, med et svimlende kjønnsforskjell på 41,4 % i samlet inntekt. Kvinner er også overrepresentert i deltidsarbeid (60,51 % av alle deltidsansatte), hovedsakelig på grunn av manglende evne til å finne heltidsarbeid, noe som fører til økonomisk usikkerhet. Arbeidsmarkedet er videre preget av betydelig yrkessegregering, både horisontalt (konsentrasjon i spesifikke sektorer som utdanning og sosiale tjenester) og vertikalt (underrepresentasjon i høytstående, leder- og administrasjonsstillinger).

- Den sentrale barrieren for likestilling mellom kjønnene er den svært ujevne fordelingen av ulønnet omsorgs- og husarbeid. Greske kvinner bruker 2 timer og 21 minutter mer per dag på disse aktivitetene enn menn, et av de største forskjellene i EU. Avgjørende er det at nesten 28 % av kvinner i arbeidsfør alder oppgir ulønnet omsorgsansvar som den primære grunnen til å holde seg utenfor arbeidsstyrken, sammenlignet med bare 1 % av menn. Dette viderefører Hellas' «middelhavsvelferdsregime» og «mannlig forsørger»-modell, noe som begrenser kvinners arbeidsmarkedsaktivitet og fører til økt risiko for fattigdom i alderdommen.
- Selv om Hellas har et progressivt juridisk rammeverk for likestilling, inkludert konstitusjonelle garantier og den nasjonale handlingsplanen for likestilling (NAPGE), er implementeringen ofte delvis og ufullstendig, noe som skaper et betydelig gap mellom lov og virkelighet. NAPGE har for eksempel blitt kritisert for å mangle klare, målbare mål, et definert budsjett og håndhevingsmekanismer. Dette avviket skyldes i stor grad dypt forankrede kulturelle holdninger og mangel på politisk og sosial vilje til å utfordre tradisjonelle kjønnsnormer.



- Kvinner i Kosovo
- I Kosovo er kvinners situasjon definert av et dyptgående og systemisk paradoks: til tross for betydelige utdanningsfremskritt, er deres økonomiske deltakelse uforholdsmessig lav og rangert blant de laveste i Europa og globalt. Dette skaper et anslått potensielt veksttap på nesten 23 % av bruttonasjonalproduktet (BNP). Som en potensiell EU-kandidat er det avgjørende for Kosovos politiske og økonomiske integrasjon å oppnå likestilling mellom kjønnene.
- Kvinners yrkesdeltakelse er under 20 %, en sterk kontrast til 45 % på Vest-Balkan og 55 % i EU-27. I 2020 var bare 14,1 % av kvinnene sysselsatt, sammenlignet med 42,8 % av mennene, med en arbeidsledighet blant kvinner på 32,3 %. Dette alvorlige kjønnsforskjellen i arbeidsmarkedet forverres av et vedvarende lønnsforskjell, anslått til mellom 10,7 % og 14 %, selv når man kontrollerer for kvalifikasjoner. Kvinner er konsentrert i lavtlønnede, tradisjonelt kvinneledede sektorer som utdanning og helsevesen, er underrepresentert i lederstillinger (28,3 % i ledelsen) og eier minimalt med land (4,9 %) eller bedrifter (13 %), noe som hindrer entreprenørskap på grunn av mangel på eiendeler til kreditt. Et fenomen av typen «motløs arbeidstaker» driver kvinner ytterligere ut av arbeidsstyrken, og oppfatter at de ikke har ledige jobber. En betydelig andel av kvinnene jobber også i den uformelle økonomien, uten sosial beskyttelse og pensjonsinnskudd.
- Til tross for at kvinner utgjør et flertall av universitetsstudentene (51 %) og utmerker seg innen STEM-felt (over 50 % innen informatikk og ingeniørfag), fører ikke dette til karrierer. En kvinnelig universitetsutdannet har 28 ganger større sannsynlighet for å bli ansatt enn en med grunnutdanning, men systemiske barrierer hindrer full utnyttelse av dette talentet.
- Den primære og mest gjennomgripende barrieren for kvinners økonomiske deltakelse er byrden av ulønnet omsorg og husarbeid. Kvinner bruker i gjennomsnitt 6,2 timer per dag på disse oppgavene, nesten dobbelt så mye som menns 3,5 timer, noe som representerer en massiv, skjult økonomisk subsidie anslått til over 1,8 milliarder euro årlig. Denne ubalansen forsterkes kritisk av en alvorlig mangel på rimelig og kvalitetsmessig omsorgsinfrastruktur, der Kosovo har den laveste påmeldingen til førskoleutdanning og barnehage (ECEC) på Vest-Balkan (19,5 %) og bare 62 offentlige barnehager landsdekkende. Dypt forankrede patriarkalske normer forsterker disse tradisjonelle rollene, og tildeler omsorg utelukkende kvinner og begrenser deres karrierevalg og økonomiske uavhengighet.



- Kosovo demonstrerer et robust juridisk rammeverk for likestilling, inkludert loven om likestilling og integreringen av Istanbulkonvensjonen, noe som gjenspeiles i en høy score (91,9 av 100) på Verdensbankens Women, Business, and the Law 2023-indeks. Det er imidlertid et betydelig «implementeringsgap» mellom disse progressive lovene og den praktiske håndhevingen. Dette tilskrives mangel på institusjonell kapasitet, utilstrekkelig politisk vilje og en rådende patriarkalsk tankegang. Eksempler inkluderer manglende implementering av kjønnsorientert budsjettering, utilstrekkelig finansiering av tjenester og straffrihet for kjønnsbasert vold. Internasjonale partnere, inkludert EU, spiller en viktig rolle i å fremme og overvåke denne innsatsen.
- Å håndtere disse dypt sammenkoblede utfordringene krever en mangesidig tilnærming, inkludert betydelige investeringer i omsorgsinfrastruktur, målrettede arbeidsmarkedstiltak, juridiske reformer (f.eks. foreldrepermisjon), styrking av rettshåndhevelse og utfordrende samfunnsnormer.

- Kvinner i Bosnia-Hercegovina
- Bosnia-Hercegovina (BiH) har en betydelig motsetning når det gjelder likestilling, preget av stagnasjon eller til og med tilbakegang på viktige områder og et økende gap til EU på likestillingsindeksen. Til tross for prisverdige fremskritt i kvinners utdanningsnivå, omsettes ikke denne menneskelige kapitalen effektivt til økonomisk deltakelse, noe som fører til lav kvinnelig yrkesdeltakelse og høy arbeidsledighet.
- På likestillingsindeksen (GEI) viser Bosnia og Hercegovina urovekkende trender. Domenet «Kunnskap» opplevde en liten nedgang fra 58,7 i 2022 til 58,2 i 2024, med utdanningsnivå og deltakelse som fulgte en lignende negativ utvikling. Domenet «Makt» opplevde et betydelig fall fra 51,2 til 46,3 i samme periode, hovedsakelig på grunn av en kraftig nedgang i «Økonomisk makt» (fra 64,1 til 43,8), til tross for en positiv trend i «Politisk makt». Underdomenet «Arbeid»-deltakelse scoret 61,4 i 2024, og var fortsatt 21,9 poeng under EU-gjennomsnittet. Fraværet av komplette, kjønnsoppdelte data forhindrer til og med beregning av en omfattende samlet GEI-poengsum eller domenet «Penger». Dette økende gapet til EU tjener som en sterk advarsel om at nåværende tilnærminger er utilstrekkelige.
- Kvinner i BiH møter betydelige strukturelle og samfunnsmessige barrierer på arbeidsmarkedet. I 2024 var kvinnes yrkesdeltakelse 39,4 %, betydelig lavere enn menns andel på 60,4 %. Landet har det største kjønnsforskjellen i arbeidsledighet blant EUs utvidelsesland med 6,8 prosentpoeng i 2024, og kvinner står for uforholdsmessig mange 59,21 % av registrerte arbeidssøkere. Arbeidsmarkedet er preget av horisontal og vertikal yrkessegregering, med kvinner konsentrert i lavtlønnede, tradisjonelt kvinneledede yrker.
- felt som handel (32,9 %) og offentlig administrasjon (29,7 %), mens de er underrepresentert i ledelse (27,9 %) og nesten fraværende i sektorer som bygg og anlegg. Dette bidrar til en vedvarende
- kjønns lønnsforskjellen, der kvinner tjener 78 %
- 85 % av menns lønn for de samme stillingene. Arbeidsmarkedet beskrives som «statisk», det sliter med å skape kvalitetsjobber og hindrer kvinner i å komme inn i den formelle arbeidsstyrken, noe som kompliseres ytterligere av vanlige brudd på arbeidstakerrettigheter.

- Det finnes et «utdannings-sysselsettingsparadoks», der kvinner ofte er mer utdannede enn menn, spesielt på høyere nivå (25,5 % av sysselsatte kvinner hadde høyere grader mot 14,1 % av menn i 2020), men dette oversettes ikke til yrkesdeltakelse. Denne frakoblingen oppstår ofte ved familiedannelsen, der unge kvinner går direkte fra utdanning til økonomisk inaktivitet på grunn av familieomsorgsansvar.
- Den mest kritiske barrieren for kvinners økonomiske myndiggjøring er den uforholdsmessige byrden av ulønnet omsorgs- og husarbeid. Kvinner i BiH bruker over seks timer om dagen på ulønnet omsorgsarbeid, dobbelt så mye tid som menn bruker. Denne ubalansen er enda mer uttalt for husarbeid, hvor kvinner bruker 7 timer per dag, dobbelt så mye som EU-gjennomsnittet. En høy andel økonomisk inaktive kvinner oppgir eksplisitt husarbeid og barnepass som de viktigste grunnene til ikke å søke betalt arbeid. Denne «morsrollen-straffen» forverres av mangelen på robust, rimelig og tilgjengelig omsorgsinfrastruktur, med bare 31,4 % av respondentene som bruker barnepasstjenester. Denne ujevne fordelingen er dypt forankret i gjennomgripende patriarkalske normer og stereotyper som tildeler omsorgsarbeid til kvinner, noe som skaper en «systematisk tidsskatt» som begrenser deres økonomiske makt og forsterker marginaliseringen deres.
- Selv om Bosnia og Hercegovina har et robust juridisk rammeverk for likestilling på papiret, inkludert loven om likestilling (2003) og en handlingsplan for likestilling (2023–2027), er implementeringen og håndhevingen av dette fortsatt svak og utilstrekkelig. Antidiskrimineringslovgivningen håndheves ikke tilstrekkelig, og Bosnia og Hercegovina henger etter andre EU-kandidatland. Til tross for en kjønnskvote på 40 % for valgkandidater, var for eksempel kvinners representasjon i lokale råd bare 26,6 % i 2024, og 23,8 % i det nasjonale parlamentet. Den fragmenterte statsstrukturen kompliserer ytterligere en konsekvent anvendelse av lover. Dette store gapet mellom lov og virkelighet peker på mangel på politisk vilje, institusjonell kapasitet og systemisk ansvarlighet.
- Å håndtere disse utfordringene krever en mangesidig tilnærming, inkludert juridiske reformer, betydelige offentlige investeringer i en robust omsorgsøkonomi, styrking av institusjonell kapasitet og ansvarlighet, og målrettede offentlige bevissthetskampanjer for å utfordre dypt forankrede sosiokulturelle normer.

- Kvinner i Montenegro

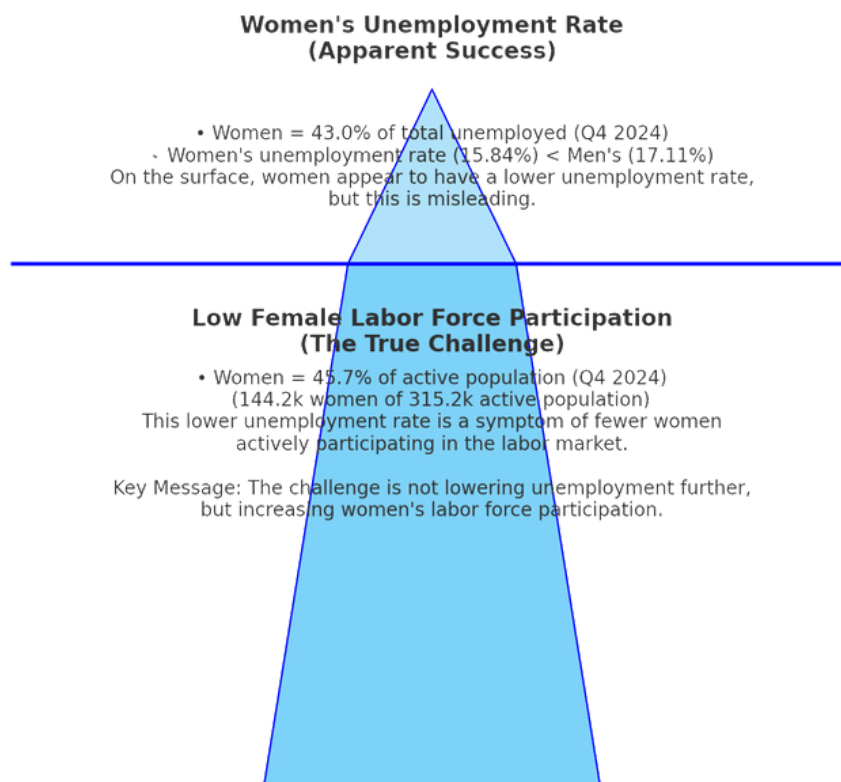
Montenegro viser et komplekst og ambivalent landskap innen likestilling, preget av konkrete fremskritt, men også betydelige vedvarende hull sammenlignet med gjennomsnittet i EU-27. Likestillingsindeksen (GEI) for 2023 er 59,3, noe som representerer en økning på 4,3 poeng siden 2019, men den er fortsatt 9,3 poeng lavere enn gjennomsnittet i EU-27 på 68,6. Fremgangen er ujevn, med nesten likhet på «helse»-domenet, men størst forskjeller innen «penger» og «makt». Dette indikerer at formelle institusjonelle systemer som helse oppnår høyere likhet, mens dypt forankrede samfunnsnormer påvirker det økonomiske og politiske livet betydelig.

Et sentralt paradoks er kvinners overlegne utdanningsnivå. Kvinner utgjør et flertall av kandidatene på alle høyere nivåer, inkludert 57,4 % av bachelorgradsmottakerne og 61,6 % av mastergradsmottakerne. Dette oversettes imidlertid ikke til proporsjonale økonomiske belønninger eller lederstillinger. Lønnsforskjellen mellom kjønnene er mellom 14 % og 16 %, og tilskrives strukturell diskriminering, yrkessegregering i lavtlønnede feminiserte sektorer (som utdanning, helse, sosialt arbeid) og lønnsforskjeller knyttet til morsrollen. Selv om kvinner viser en statistisk lavere arbeidsledighet, er dette misvisende; det maskerer lav kvinnelig yrkesdeltakelse (45,7 % av den aktive befolkningen i fjerde kvartal 2024), noe som tyder på at mange kvinner ikke aktivt søker arbeid på grunn av ulike faktorer, inkludert familieforpliktelser.

Den uforholdsmessig store byrden av ulønnet husarbeid og omsorgsarbeid er en betydelig hindring for kvinners økonomiske og offentlige deltakelse. Internasjonale rapporter fremhever konsekvent kvinner som de «primære omsorgspersonene i familien» og «betydelig mer tyngt av husarbeid». Et kritisk problem er mangelen på omfattende, offisielle data om dette ulønnede arbeidet, noe som hindrer effektiv politikktutforming og viderefører dets usynlighet og økonomiske undervurdering.

Montenegro har et robust juridisk rammeverk for likestilling, inkludert likestillingsloven fra 2007, som er i samsvar med EUs standarder. Det er imidlertid et betydelig gap mellom lovgivning og effektiv implementering. Institusjonell kapasitet og håndheving er svak, noe som påvirker kvinners tilgang til rettferdighet og undergraver lovgivningens intensjoner. Videre er det politiske landskapet fiendtlig, med utbredt kjønnsbasert hatefull ytring, sexisme og kvinnehat som aktivt fraråder kvinner å ta lederstillinger. En studie fant at 90 % av kvinnelige montenegrinske politikere opplevde kjønnsbasert diskriminering, og 70 % opplevde vold i karrieren, ofte på nett. Dette fiendtlige miljøet undergraver formelle tiltak som kjønnskvote.

Montenegro's Unemployment: The Hidden Reality of Female Labor Force Participation



Å oppnå full likestilling krever mer enn juridiske reformer; det krever et fundamentalt skifte i kulturelle normer, betydelige investeringer i datainnsamling (spesielt tidsbruksundersøkelser) og robust institusjonell håndheving mot diskriminering og kjønnsbasert vold.

Kvinner i Albania

Albania presenterer en slående motsetning av fremgang og vedvarende strukturell ulikhet i likestilling mellom kjønnene, drevet av landets ambisjon om EU-medlemskap. I 2017 var likestillingsindeksen (GEI) 60,4, syv poeng under gjennomsnittet for EU-28, noe som indikerer et behov for intensivert innsats. Landets høyeste prestasjon er innen "makt"-domenet (GEI 60,9), og overgår EU-28-gjennomsnittet på 51,9. Dette gjenspeiler vellykket ovenfra-og-ned-politikk som kjønnskvolter. Dette har resultert i 29,3 % kvinnelige parlamentsmedlemmer og bemerkelsesverdige 57 % kvinnelige statsråder.

Til tross for denne politiske suksessen, er ekte likhet i dagliglivet fortsatt unnnvikende. Betydelige forskjeller vedvarer innen områdene «kunnskap», «penger» og «tid», der Albania henger betydelig etter EU-standarder.

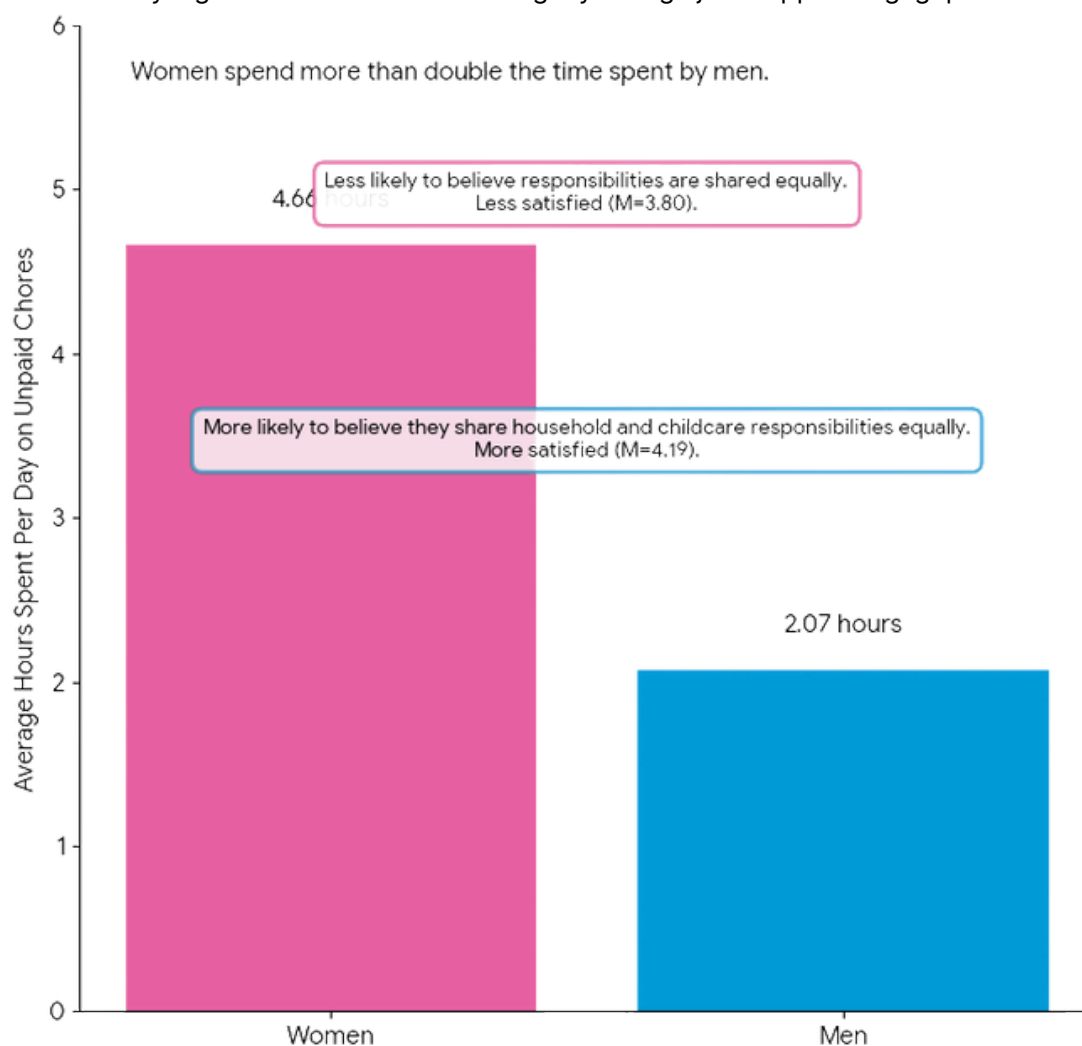
I arbeidsmarkedet var kvinnelig yrkesdeltakelse 53,5 % i 2024, noe som skaper et gap på 14,7 % i forhold til menn. En betydelig andel av kvinner er i «ubetalt familiearbeid» (87 % i landbruket) og står overfor sårbare arbeidsforhold (49,5 % for kvinner i 2023), uten sosial beskyttelse. Lønnsgapet mellom kjønnene på 10,7 % i 2018 er misvisende. Det er lavere enn EU-gjennomsnittet, men skjuler kvinners konsentrasjon i lavtlønnede, uformelle og kvinnedominerte sektorer, spesielt i landlege områder. Dette bidrar direkte til yrkessegregering, til tross for høy utdanning blant kvinner. Det eksisterer et «utdanningsparadoks», ettersom kvinner styres inn i felt som utdanning, helse og humaniora, som ofte gir lavere økonomisk avkastning.

Den viktigste barrieren er den uforholdsmessig store byrden av ulønnet omsorg og husarbeid, noe som gjenspeiles i den laveste GEI-poengsummen «Tid» på 48,1. Kvinner bruker 4,66 timer daglig på husarbeid, mer enn dobbelt så mange som menns 2,07 timer, og opprettholder dermed svært tradisjonelle inndelinger. Menn er mer sannsynlig å oppfatte en lik fordeling av ansvar, noe som fremhever dypt forankrede samfunnsmessige forventninger. COVID-19-pandemien forverret denne ubalansen, der 76 % av kvinnene bruker mer tid på husarbeid, noe som påvirket deres psykiske helse.

Albania har et robust juridisk rammeverk for likestilling, inkludert loven om likestilling (2008) og den nasjonale strategien for likestilling 2021–2030. Det er imidlertid et betydelig gap mellom politikk og praktisk implementering. Den europeiske utenriktstjenesten (EEAS) bemerker at implementeringsarbeidet «må intensiveres», og peker på ineffektivitet i rettsvesenet og politisering av uavhengige institusjoner som hindringer for kvinners tilgang til rettsvesen og effektiv rettshåndhevelse.

I bunn og grunn, selv om Albania har utmerket seg innen formell politisk representasjon, er den viktigste utfordringen å omsette denne ovenfra-og-ned-lovgivende suksessen til effektive, praktiske endringer som adresserer systemiske ulikheter i økonomisk deltakelse og de dypt forankrede tradisjonelle kjønnsrollene, og går utover symbolsk representasjon.

Det usynlige arbeidet: Ubetalt omsorgsbyrde og kjønnsoppfatningsgapet i Albania



Felles mønster i alle land

Forskning viser at til tross for hver lands spesifikke sosiale, kulturelle og økonomiske kontekst, dukker det opp flere felles mønstre i kvinners situasjon. Selv om fremgangen mot likestilling varierer og nasjonale forhold er forskjellige, fremhever kilder og statistikk fra EU felles utfordringer, som underrepresentasjon i beslutningstaking, kjønnsforskjeller i sysselsetting og vedvarende sosiale normer. Disse funnene indikerer at partnerlandene, utover individuelle forskjeller, deler felles erfaringer og ambisjoner angående kvinners rettigheter og likestilling.

Her er de viktigste vanlige mønstrene:

«Utdanning-sysselsettingsparadokset»: Høye resultater, begrensede økonomiske belønninger

Høy utdanning blant kvinner over hele verden: I nesten alle disse landene viser kvinner høy eller til og med bedre utdanningsnivå sammenlignet med menn. For eksempel viser kvinner i Montenegro bedre utdanningsnivå. I Albania er det flere høyt utdannede kvinner enn menn. I Bosnia-Hercegovina er kvinner i gjennomsnitt bedre utdannet enn sine mannlige motparter. Hellas har sett at kjønnsforskjellen i høyere utdanning effektivt er redusert, med kvinner som leder an i fullføring blant yngre befolkninger. I Spania utgjør kvinner mer enn halvparten av alle bachelor-, master- og doktorgradsstudenter. Norge rapporterer at 60 % av alle fullførte grader tilhører kvinner. Denne trenden er konsistent i hele Norden og EU, hvor andelen kvinner i alderen 30–34 år med høyere utdanning overgikk andelen menn med 10,8 prosentpoeng i 2024.

Manglende evne til å omsette utdanning til økonomisk makt: Til tross for denne akademiske suksessen, fører den ofte ikke til proporsjonale økonomiske belønninger, lederstillinger eller full utnyttelse av ferdigheter i arbeidsmarkedet. Dette fører til fenomener som «hjernesvinn» i Kosovo eller en «lekk rørledning» i Hellas og Spania, hvor kvinners representasjon synker på høyere profesjonelle nivåer.

Utdannings- og yrkessegregering: Kvinner kanaliseres ofte inn i feminiserte og vanligvis lavtlønnede felt som utdanning, helse og sosiale tjenester. Omvendt dominerer menn ofte høyere betalte sektorer som STEM, ingeniørfag og teknologi. I Norge er 85 % av omsorgs- og sykepleiestudentene kvinner, mens 84 % av IKT-studentene er menn. Hellas, til tross for at de har en høy andel kvinner som uteksamineres innen STEM (40,9 %), ser dem fortsatt underrepresentert i næringslivsforskningssektoren. Spania har EUs høyeste overkvalifiseringsrate på 35 % i 2024, noe som rammer kvinner uforholdsmessig.

Uforholdsmessig byrde av ubetalt omsorg og husarbeid

Universell og primær barriere: Dette blir konsekvent identifisert som den viktigste og mest gjennomgripende barrieren for kvinners fulle økonomiske deltakelse på tvers av alle undersøkte regioner.

Betydelig tidsforskjell: Kvinner bruker generelt betydelig mer tid på husarbeid og familieomsorgsansvar enn menn, noe som resulterer i alvorlige tidsbegrensninger. I Albania bruker kvinner for eksempel 4,66 timer per dag på husarbeid, mer enn dobbelt så mye som menns 2,07 timer. I Bosnia-Hercegovina bruker kvinner over seks timer per dag på ulønnet omsorgsarbeid, dobbelt så mye tid som menn. Greske kvinner bruker 2 timer og 21 minutter mer per dag på disse aktivitetene enn menn, et av de største tidsforskjellene i EU. Selv i Norge, til tross for at de har det laveste tidsforskjellen (47 minutter per dag), bærer kvinner fortsatt en uforholdsmessig stor andel og ulønnet organisasjons- og omsorgsansvar.

Innvirkning på deltakelse i arbeidsmarkedet: Denne ubalansen begrenser direkte kvinners tid til faglig utvikling, karriereutvikling og deltakelse i det formelle arbeidsmarkedet. Det oppgis som den viktigste grunnen til at kvinner holder seg utenfor arbeidsstyrken i Hellas (28 % av kvinnene).

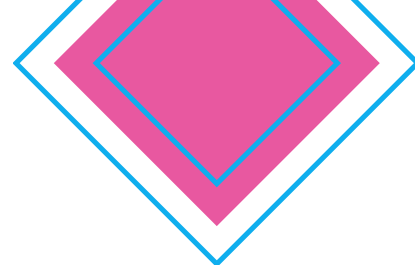
Mangel på omsorgsinfrastruktur: En alvorlig mangel på rimelig og kvalitetsmessig omsorgsinfrastruktur, spesielt tydelig i Balkanlandene, forverrer denne byrden. Kosovo har den laveste påmeldingen til førskoleopplæring og omsorg (ECEC) på Vest-Balkan (19,5 %) og bare 62 offentlige barnehager landsdekkende.

Gapet mellom progressive juridiske rammeverk og effektiv implementering

Robuste juridiske grunnlag: Alle land har robuste juridiske rammeverk for likestilling, ofte i tråd med EU-standarder og internasjonale konvensjoner. Kosovo scorer for eksempel høyt (91,9 av 100) på Verdensbankens Women, Business, and the Law 2023-indeks. Spania er anerkjent som en «pioner» innen likestillingspolitikk med omfattende lovgivning.

Vedvarende gap mellom politikk og praksis: En betydelig utfordring i alle regioner er bruddet mellom disse progressive lovene og deres praktiske håndheving og innvirkning på dagliglivet. Dette gapet tilskrives ofte svak institusjonell kapasitet, ineffektivitet i rettsvesenet, mangel på politisk vilje og byråkratiske hindringer. I Bosnia-Hercegovina er antidiskrimineringslovgivningen «utilstrekkelig håndhevet» på grunn av svak institusjonell kapasitet og fragmenterte statsstrukturer. Albania står overfor lignende problemer med ineffektivitet i rettsvesenet og politisering som hindrer håndheving. Hellas' nasjonale handlingsplan for likestilling (NAPGE) har blitt kritisert for å mangle klare, målbare mål, dedikerte budsjetter og håndhevingsmekanismer.





Dypt forankrede sosiokulturelle normer og patriarkalske holdninger

Forsterkning av tradisjonelle roller: Til tross for varierende nivåer av sosial utvikling, fortsetter tradisjonelle kjønnsroller og stereotyper å forme kvinners muligheter og valg på tvers av alle regioner. Disse normene påvirker utdannings- og yrkesvalg, tildeler omsorgsoppgaver primært til kvinner og kan skape fiendtlige miljøer, som kjønnsbasert hatefulle ytringer i politikken i Montenegro.

Motstand mot endring: Kulturell treghet viser seg ofte å være mer motstandsdyktig mot endring enn formelle juridiske rammeverk. I Spania, til tross for lovgivningsmessig fremgang, fortsetter inngrodde kjønnsnormer og kulturelle holdninger å vedvare. I Hellas er tradisjonelle oppfatninger om kjønnsroller fortsatt fremtredende og påvirker profesjonelle valg.

• Ulikheter i arbeidsmarkedet

Lønnsforskjeller mellom kjønnene: Et vedvarende lønnsforskjell mellom kjønnene eksisterer overalt, ofte drevet av yrkessegregering, kvinners konsentrasjon i lavtlønnede eller deltidsstillinger, og «morsrollen». Det ujusterte lønnsforskjellen mellom kjønnene i EU-gjennomsnittet var 12,7 % i 2021. Norges forskjell var 14,3 % i 2021, Hellas 15 % (ujustert), og Montenegros 14–16 %. Spanias timelønnsforskjell ble redusert til 9 % innen 2022, men en «uforklarlig» andel på 12–13 % vedvarer.

Yrkesmessig og vertikal segregering: Kvinner er konsekvent konsentrert i lavtlønnede, feminiserte sektorer som utdanning, helse og sosialt arbeid, og er underrepresentert i lederstillinger og topplederstillinger («glasstak»). For eksempel utgjør kvinner 41 % av bedriftsstyrene i Norge (over EU-gjennomsnittet på 32 %), men kvinnelige administrerende direktører er fortsatt en sjeldenhet.

Lavere arbeidsstyrkedeltakelse og høyere arbeidsledighet (spesielt på Balkan/Hellas): Balkanlandene og Hellas har betydelig lavere kvinnelig arbeidsstyrkedeltakelse sammenlignet med gjennomsnittet i Norge og EU. Kosovos kvinnelige arbeidsstyrkedeltakelse er under 20 %, og er blant de laveste globalt og i Europa. Disse regionene har også en tendens til å ha høyere kvinnelig arbeidsledighet og sårbar sysselsetting. Gjennomsnittlig kvinnelig sysselsettingsrate i EU var 70,8 % i 2024, sammenlignet med 36 % i Hellas i 2022 (nest lavest i EU).

Innflytelse av EU-integrasjon og referansemåling

Katalysator for reform: For Balkanlandene (Montenegro, Albania, Bosnia-Hercegovina, Kosovo) fungerer ønsket om å bli med i EU som en betydelig drivkraft for likestillingsreformer og tilpasning til EUs standarder og verdier.

Nøkkeltall for ytelse: For alle land er EU-utviklede verktøy som likestillingsindeksen (GEI) fra Det europeiske instituttet for likestilling (EIGE) kritiske referansepunkter for å evaluere fremgang og identifisere områder for målrettet politisk inngripen. Dette muliggjør direkte og meningsfull sammenligning med EU-land.



Metodikk

Metodikken for vurderingsverktøyet og fokusgruppene gir et strukturert rammeverk og klare retningslinjer for å forstå og støtte unge kvinner som ønsker å bli gründere. Verktøyet ble utviklet som en del av prosjektet «Leaders for Future», og hovedmålet er å identifisere og håndtere de spesifikke utfordringene som hindrer unge kvinner i å forfølge entreprenørskapsveier.

Metodikken vektlegger et dobbelt fokus for å sikre en helhetlig forståelse av disse utfordringene:

Utvikling av entreprenørskapsferdigheter: Dette aspektet tar for seg de praktiske, tekniske kompetansene som er essensielle for å starte og drive en bedrift. Det inkluderer områder som økonomisk forståelse, å lage en forretningsplan og effektive digitale markedsføringsstrategier.

Psykologisk beredskap: Dette fokuserer på interne barrierer og personlige egenskaper som enten kan muliggjøre eller hindre entreprenøriell suksess. Det søker å identifisere problemer som selvtillit, frykt for å mislykkes og risikoaversjon.



Den strukturerte tilnærmingen for å samle inn denne viktige informasjonen involverer to hovedkomponenter:

1. Selvvurderingsverktøy:

Dette verktøyet er utformet som et brukervennlig og tilgjengelig nettbasert spørreskjema som hjelper unge kvinner med å evaluere sine egne entreprenørskapskompetanser.

Det dekker både tekniske ferdigheter (som økonomistyring og forretningsplanlegging) og mellommenneskelige ferdigheter (som lederskap, kommunikasjon og nettverksbygging).

Avgjørende er det at den også fordypet seg i psykologiske aspekter som motivasjon, motstandskraft og selvtillit til å overvinne utfordringer.

Verktøyet benytter en blandet metodetilnærming, som kombinerer strukturerte spørsmål (f.eks. Likert-skalaer for kvantifiserbare data) med åpne refleksjonsspørsmål for å samle dypere, kvalitativ innsikt i deres motivasjoner og oppfatninger.

Det er utformet for å være kulturelt tilpasningsdyktig, ved å bruke et enkelt språk og ta hensyn til sosiokulturelle faktorer som balanse mellom arbeid og fritid som spesifikt påvirker kvinner i ulike regioner. Verktøyet inkluderer også funksjoner som sikrer at det er tilpasningsdyktig for kvinner fra ulike bakgrunner, inkludert vanskeligstilte grupper.

2. Fokusgruppediskusjoner:

- Dette er strukturerte, tilrettelagte diskusjoner som samler små grupper av unge kvinner (vanligvis 10 deltakere per land) som er interessert i entreprenørskap.
- Hensikten er å utforske deres erfaringer, utfordringer og behov i dybden, og gi rike kvalitative data som utfyller funnene i selvvurderingsverktøyet.
- Sentrale diskusjonstemaer inkluderer å identifisere barrierer for entreprenørskap (inkludert kjønnsespesifikke), utforske ferdighetshull og opplæringsbehov, og forstå hva slags støttesystemer og mentormuligheter som vil være mest fordelaktige.
- Datainnsamlingsmetoder i disse gruppene involverer ofte deltakende tilnærminger som historiefortelling og rundebordsdiskusjoner, der deltakerne oppmuntres til å dele personlige fortellinger og delta i interaktiv dialog.
- De innsamlede dataene analyseres deretter ved hjelp av tematisk koding for å kategorisere svarene i tilbakevendende temaer, som dekker både tekniske ferdighetshull og psykologiske barrierer.
- Denne integrerte metodikken sikrer at prosjektet «Leaders for Future» samler inn meningsfulle og omfattende data, og fungerer som et grunnleggende skritt for å utvikle skreddersydde opplæringsprogrammer og forbedre støttemekanismer som virkelig styrker håpefulle unge kvinnelige gründere.

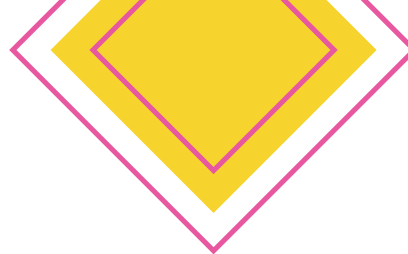
Analyse av entreprenørielle utfordringer og barrierer

Oversikt over nasjonale kontekster

Rapporten «Breaking Barriers: Avsløring av de entreprenørielle utfordringene unge kvinner står overfor» (D2.4), utviklet under arbeidspakke 2 i prosjektet «Leaders for Future», gir en omfattende analyse av hindringene unge kvinner møter når de skal satse på entreprenørskap. En sentral del av denne analysen innebærer å forstå de nasjonale kontekstene, spesielt når det gjelder ungdomsarbeidsledighet og kjønnsforskjeller i sysselsetting og entreprenørskap på tvers av partnerlandene: Norge, Hellas, Spania og Vest-Balkan.

I alle partnerlandene er ungdomsarbeidsledighet identifisert som et strukturelt problem som rammer unge kvinner uforholdsmessig hardt. Dette brede problemet legger grunnlaget for de spesifikke utfordringene som håpefulle kvinnelige gründere står overfor.





Spania

Høy arbeidsledighet med kjønnsforskjeller: Spania har en vedvarende høy samlet arbeidsledighet sammenlignet med EU-gjennomsnittet, og innenfor denne er ungdomsarbeidsledigheten blant kvinner betydelig høyere enn blant menn. I 2021 var ungdomsarbeidsledigheten for kvinner i alderen 15–24 år 40 %, og økte til 36,5 % for de i alderen 25–29 år, sammenlignet med henholdsvis 38 % og 19,7 % for menn i samme aldersgruppe. Ungdomsarbeidsledigheten blant kvinner i aldersgruppen 25–29 år er 86 % høyere enn ungdomsarbeidsledigheten blant menn.

Arbeidsstyrkedeltakelse: Spanias kvinnelige arbeidsstyrkedeltakelse er nær EU-gjennomsnittet, med en kvinnelig sysselsettingsgrad på 52,6 % i 2024 sammenlignet med 62,4 % for menn, noe som resulterer i et kjønnsforskjell i sysselsetting på 9,8 %.

Utfordringer innen entreprenørskap: Selv om det har blitt gjort fremskritt, står kvinnelige gründere fortsatt overfor utfordringer med å sikre tilstrekkelig finansiering og bygge sterke profesjonelle nettverk, til tross for økende optimisme for digitalt entreprenørskap. I 2024 utgjorde kvinnelige grunnleggere 20 % av oppstartsbedriftene, et tall som har stagnert i et tiår.



Hellas

Vesentlige strukturelle utfordringer: Hellas henger konsekvent etter sine EU-kolleger, med lav kvinnelig yrkesdeltakelse, høy sårbar sysselsetting og et av de største kjønnsforskjellene i sysselsetting i EU, på 18,8 % i 2024. Yrkesdeltakelsen blant kvinner var 44,5 % i 2024, sammenlignet med 59,4 % for menn.

Høy ungdomsarbeidsledighet for kvinner: Ungdomsarbeidsledigheten i Hellas er også høy, og rammer 39,4 % av kvinner i alderen 15–24 år og 32,4 % for de i alderen 25–29 år, sammenlignet med henholdsvis 35,8 % og 20,6 % for menn. Ungdomsarbeidsledigheten blant kvinner i aldersgruppen 25–29 år er 57 % høyere enn ungdomsarbeidsledigheten blant menn.

- Tung byrde av ubetalt omsorg: Greske kvinner bærer en av de største byrdene av ubetalt husarbeid og omsorgsarbeid, og bruker 2,6 ganger så mye tid på disse oppgavene enn menn, noe som oppgis som den primære hindringen for deres deltakelse i arbeidsstyrken.

Hindringer for entreprenørskap: Selv om Hellas historisk sett har vist en viss relativ styrke innen kvinnelig entreprenørskap, står de nå overfor betydelige hindringer når det gjelder tilgang til finansiering, nettverksbygging og mentorskap, spesielt innen høyteknologiske sektorer. Bare 16 % av greske oppstartsbedrifter har en kvinne i gründerteamet.



Norge

Ledende innen kvinnelig integrering i arbeidsmarkedet, men et «paradoks»: Norge skiller seg ut som en leder innen kvinnelig integrering i arbeidsmarkedet, med høy yrkesdeltakelse (61,7 % for kvinner i 2024) og lav sårbar sysselsetting, støttet av en robust velferdsstat og familievennlig politikk.

Vedvarende kjønnsforskjeller: Til tross for dette er kjønnsforskjellene fortsatt tydelige. I 2021 var arbeidsledigheten blant unge kvinner i alderen 20–24 år 8,7 %, sammenlignet med 5,6 % for menn.

- Lav andel kvinnelig entreprenørskap («nordisk paradoks»): Selv i denne svært egalitære konteksten viser Norge en overraskende lav andel kvinnelig entreprenørskap sammenlignet med andre OECD-land (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling). Kvinner utgjør bare omtrent 25 % av gründere, og mindre enn 4 % av nye bedrifter ble startet av kvinner i 2021. Dette «nordiske paradokset» antyder at sterke sosiale sikkerhetsnett kan redusere nødvendighetsdrevet entreprenørskapsaktivitet, og yrkessegregering vedvarer, med kvinner som dominerer offentlig sektor og omsorgssektoren, mens menn er i høyere betalte private sektorer.

Samlet sett viser disse nasjonale kontekstene at kvinners yrkesdeltakelse og entreprenørskapsrater er betydelig lavere i alle disse regionene, med Vest-Balkan som står overfor de mest uttalte forskjellene. Dette er drevet av et komplekst samspill mellom sosiokulturelle normer, finansieringsproblemer, begrenset tilgang til profesjonelle nettverk og støttesystemer, og mangel på spesifikke entreprenørskapsferdigheter.



Identifiserte hindringer for kvinnelige gründere

Kvinner som ønsker å bli gründere, spesielt unge kvinner, møter en rekke betydelige hindringer som ofte er mer uttalte enn de som deres mannlige motparter står overfor. Disse hindringene er mangesidige og omfatter økonomiske, sosiale og ferdighetsrelaterte dimensjoner, og har blitt grundig identifisert gjennom forskning og fokusgruppediskusjoner på tvers av partnerlandene: Norge, Hellas, Spania og Vest-Balkan.

Her er de vanlige hindringene, utdypet med innsikt fra kildene:

Finansieringsproblemer: Dette er en universell og betydelig hindring for unge kvinnelige gründere.

- Begrenset tilgang til kapital: Kvinner står overfor en alvorlig mangel på startkapital og store vanskeligheter med å få tilgang til finansiering. Tradisjonelle lån er ofte utilgjengelige på grunn av høye garantier og komplekse prosedyrer. I Montenegro, for eksempel, begrenser mangel på eierskap til eiendeler blant kvinner deres evne til å sikre sikkerhet for økonomisk støtte, noe som hindrer oppstart og vekst av bedrifter. På samme måte fører patriarkalske normer i Kosovo ofte til at kvinner gir avkall på arverett, noe som resulterer i begrenset eierskap til land og eiendom, noe som igjen fungerer som en stor barriere for tilgang til kreditt og finansiering for gründerforetak.

Uforholdsmessig stor tildeling av risikokapital: Bare en liten prosentandel (2,3 %) av risikokapitalen tildeles kvinnelige gründere, noe som fremheves av rapporter fra Den europeiske investeringsbanken. Dette vedvarende finansieringsgapet bekreftes av Eurochambres Women Network Survey 2023, som identifiserer tilgang til finansiering som en kritisk barriere for kvinnelige gründere, noe som hindrer deres vekst og bærekraft.

Systemisk skjevhet: Selv i avanserte økonomier som Norge, identifiserer nesten 40 % av kvinner som ønsker å bli gründere finansiering som sin største utfordring. I Spania sliter yngre kvinnelige gründere (under 40) med å sikre tilstrekkelig finansiering, og det observeres en systemisk skjevhet i finansieringsøkosystemer, der kvinner verken ber om eller mottar samme mengde finansiering som menn. Hellas står også overfor betydelige hindringer i tilgangen til finansiering, spesielt for kvinnelige høyteknologiske gründere som møter lukkede finansieringsøkosystemer og systemiske skjevheter mot kvinnelige gründere.

Mangel på profesjonelle nettverk: Dette blir konsekvent identifisert som en sentral transnasjonal barriere.

Begrensede nettverksmuligheter: Kvinner har ofte begrenset tilgang til profesjonelle nettverk, noe som kan isolere dem og begrense vekstpotensialet deres. Disse nettverkene er avgjørende for forretningsutvikling, veiledning og støtte.

Kjønnsdelte miljøer: Selv i land med høy likestilling, som Norge, vedvarer yrkessegregering, der kvinner dominerer offentlig sektor og omsorgssektoren, mens menn er konsentrert i høyere betalte private sektorer. Dette kan føre til et «nordisk paradoks» der uformelle, mannsdominerte nettverk kan ekskludere kvinner fra toppledelse og entreprenørskapsmuligheter. De svært maskuline bedriftskulturene i sektorer som energi kan gjøre det vanskeligere for kvinner å nå toppen og kan utsette dem for trakassering.

Begrenset tilgang til støttesystemer: Dette inkluderer inkubatorer eller mentorprogrammer.

Inkluderingshull i eksisterende programmer: Entreprenørskapsprogrammer og offentlige institusjoner oppfattes ofte som ikke inkluderende nok, og tilbyr begrenset veiledning og støtte, spesielt for underrepresenterte grupper. Mange håpefulle gründere, særlig kvinner, er ikke klar over lokale støttestrukturer som inkubatorer eller kommunale programmer.

Behov for skreddersydd veiledning: Et sterkt og gjennomgående behov for veiledningsmuligheter, spesielt fra erfarne kvinnelige gründere, ble uttrykt i alle land. Støtte fra likemenn og bygging av fellesskap verdsettes høyt for emosjonell støtte, deling av erfaringer og bekjempelse av isolasjon. Prosjektet tar sikte på å adressere dette ved å etablere «støttepunkter» for å tilby langsiktig veiledning og veiledning.

Landspesifikke utfordringer: I Bosnia-Hercegovina ble mangelen på et omfattende støttesystem og økosystem spesielt dedikert til kvinners entreprenørskap identifisert som det mest fremtredende gapet. I Norge uttrykte deltakerne et behov for gratis, offentlige fysiske rom for kvinnelige gründere å knytte kontakter med, utover tidsbegrensede inkubatorprogrammer. Hellas sliter med mangel på systematisert informasjon om byråkratiske krav til gründere.

Mangel på rollemodeller: Dette er et tilbakevendende problem som påvirker kvinners motivasjon og selvtillit.

Begrenset synlighet: Det er en oppfattet mangel på synlige kvinnelige rollemodeller eller mentormuligheter i næringslivets økosystem. Dette fraværet kan påvirke kvinners selvtillit og vilje til å ta risiko.

Kulturell forsterkning: I samfunn med sterke tradisjonelle kjønnsroller forsterker den begrensede synligheten av kvinner i entreprenørielle lederstillinger ideen om at entreprenørskap er en «maskulin oppgave». Dette gjør det vanskeligere for unge kvinner å se for seg selv i slike roller og få inspirasjon.

Mangel på spesifikke entreprenørskapsferdigheter: Dette omfatter både tekniske og psykologiske ferdigheter, som lederskap, selvtillit i beslutningstaking, nettverksbygging og teamledelse.

- Tekniske ferdighetshull: Unge kvinnelige gründere mangler ofte viktige tekniske ferdigheter, inkludert økonomistyring, markedsføring og forretningsplanlegging. Mange sliter også med digital kompetanse, nettmarkedsføring og å bygge en effektiv tilstedeværelse på nett, noe som er avgjørende for å konvertere synlighet til salg.

Mellommenneskelige/psykologiske hull: Utover tekniske ferdigheter påvirker psykologiske faktorer entreprenørskap i betydelig grad. Identifiserte hull inkluderer mangel på selvtillit, motstandskraft, kommunikasjon, kreativitet, tilpasningsevne, lederskap og tidsstyring. Kvinner viser ofte høyere nivåer av risikoaversjon, påvirket av samfunnsmessige forventninger og mangel på opplæring i økonomisk kompetanse. Fokusgruppene fremhevet også et tydelig behov for emosjonell motstandskraft og selvtillitsbygging.

Utdannings- og yrkessegregering: Til tross for høy utdanningsnivå styres kvinner ofte bort fra STEM-felt med høy vekst og høy inntekt og inn i tradisjonelt kvinnelige sektorer som utdanning, helse og sosialt arbeid. Dette begrenser deres tilegnelse av spesialiserte ferdigheter i dynamiske og innovative økonomiske sektorer. Globalt sett er det dobbelt så sannsynlig at kvinner enn menn kan et programmeringsspråk. Denne segregeringen innen studieretninger, som ofte begynner tidlig i utdanningen, bidrar direkte til ferdighetshull i sektorer som er svært relevante for entreprenørskap og økonomisk fremgang.

Funn fra pilotering av vurderingsverktøy

Selvurderingsverktøyet, utviklet og testet innenfor «Leaders for Future»-prosjektet, fungerer som et viktig diagnostisk instrument for å identifisere spesifikke ferdighetshull blant unge kvinner som ønsker å bli gründere. Utformingen fokuserer på både tekniske og psykologiske aspekter, og bidrar til å avdekke barrierene som hindrer unge kvinner, spesielt de med færre muligheter, i å engasjere seg i entreprenørskap. Innsikten fra pilottesting av verktøyet og gjennomføring av fokusgrupper med unge kvinner på tvers av partnerland har fremhevet viktige områder for utvikling.

De spesifikke ferdighetshullene som ble identifisert gjennom vurderingsverktøyet og bekreftet av innsikt fra fokusgruppene, inkluderer:

Tekniske ferdighetshull: Disse gjelder den praktiske, grunnleggende kunnskapen som kreves for å etablere og drive en bedrift.

Finansiell forståelse og styring: En gjennomgående og betydelig hindring er mangel på forståelse på områder som budsjettering, forståelse av resultat/tap, økonomisk prognose og effektiv kommunikasjon med investorer eller finansieringsorganer. Verktøyet vurderer eksplisitt kunnskap om å lage et grunnleggende forretningsbudsjett og identifisere finansieringsalternativer.

Markedsføring og merkevarebygging: Det observeres mangler innen digital kompetanse, strategier for nettbasert markedsføring, bygging av en effektiv tilstedeværelse på nett og innholdsproduksjon, noe som er avgjørende for å konvertere synlighet til salg. Verktøyet inkluderer spørsmål om å definere målgrupper og markedsføre produkter/tjenester.

Forretningsplanlegging og juridisk/administrativ veiledning: Mange håpefulle gründere mangler ferdighetene til å bygge en grunnleggende forretningsplan ved hjelp av verktøy som Business Model Canvas. Det er også et tydelig behov for veiledning om juridiske krav, bedriftsregistrering, forståelse av skatter, tillatelser og kontrakter.

Mellommenneskelige/psykologiske gap: Disse omfatter myke ferdigheter og tankesett-aspekter som er avgjørende for entreprenøriell suksess, men som ofte er underutviklede.

Selvtillit og tro på seg selv: Unge kvinner uttrykker ofte mangel på tillit til sitt entreprenørskapspotensial, spesielt når det gjelder beslutningstaking, presentasjon av ideer for investorer og påtak av lederroller. Verktøyet inkluderer spesifikt spørsmål om selvtillit og selvhevdende atferd.

Motstandskraft og tilpasningsevne: Det er behov for opplæring i stressmestring, risikostyring og overvinning av frykt for å mislykkes. Vurderingsverktøyet utforsker hvordan enkeltpersoner reagerer på tilbakeslag og deres utholdenhet i å forfølge langsiktige mål.

Kommunikasjon og nettverksbygging: Det er påpekt mangler i effektiv kommunikasjon, forhandlingsevner og etablering av profesjonelle nettverk. Verktøyet tar for seg komfort med nettverksbygging og presentasjon av ideer.

Lederskap og teamledelse: Mangler inkluderer delegering, samarbeid og ansvar for beslutningstaking i forretningssammenhenger.

Tidshåndtering: Dette blir også konsekvent identifisert som en nødvendig ferdighet for entreprenøriell suksess.

Fokusgruppene ga kvalitativ innsikt, utdypet unge kvinners erfaringer og oppfatninger fra den virkelige verden angående disse utfordringene, og beriket dataene som ble samlet inn gjennom vurderingsverktøyet. Disse funnene danner samlet grunnlaget for å utvikle skreddersydd opplæringsmateriell og støttemekanismer innenfor prosjektet.

Innsikt fra fokusgrupper

Fokusgruppemøtene, en grunnleggende del av prosjektet «Ledere for fremtiden», ga rike kvalitative innsikter i de virkelige erfaringene, oppfatningene, utfordringene, fryktene og behovene til unge kvinner som ønsker å bli gründere i Norge, Albania, Hellas, Spania, Bosnia-Hercegovina, Montenegro og Kosovo. Disse diskusjonene ga personlige fortellinger som beriket de kvantitative dataene som ble samlet inn gjennom vurderingsverktøyet.

Her er de viktigste innsiktene som ble hentet fra disse fokusgruppene:

Personlig motivasjon og tankesett:

Ønske om uavhengighet og mening: En primær drivkraft for unge kvinner som forfølger entreprenørskap er et sterkt ønske om uavhengighet, kreativitet og mening. Mange uttrykte misnøye med konvensjonell lønnet arbeid eller vanskeligheter med å finne jobber som samsvarte med deres ferdigheter og utdanning, noe som førte til at de forsøkte å «bygge noe eget i stedet for å jobbe for andres drømmer».

Reise med selvutvikling: Entreprenørskap blir sett på som en dyp reise med selvutvikling og personlig vekst, som involverer å presse seg utover komfortsoner, utvikle motstandskraft, håndtere usikkerhet og lære å ikke gi opp, ofte preget av et usikkert foretagende. De viser generelt høy selvtillit til å generere forretningsideer og tror de kan lykkes med innsats og støtte.

Tilgang til informasjon og støttesystemer:

Mangel på tilgjengelig, sentralisert informasjon: Det er et tydelig og utbredt fravær av sentralisert, lett tilgjengelig og tydelig informasjon om trinnene som kreves for å starte og opprettholde en bedrift. Dette inkluderer viktige detaljer om finansieringsmuligheter, juridiske krav og støtteinitiativer. Spania, for eksempel, fremhevet et sterkt behov for sentraliserte "støttepunkter" for klar, konfidensiell rådgivning om juridiske, tillatelses- og finansspørsmål.

- Begrenset inkludering av økosystemer og institusjoner: Eksisterende entreprenørskapsprogrammer og offentlige institusjoner oppfattes ofte som ikke inkluderende nok, og tilbyr begrenset veiledning og støtte, spesielt for underrepresenterte grupper. Støtten er ofte rettet mot teknologibaserte bedrifter, noe som gjør at de i ikke-teknologiske sektorer (f.eks. catering, håndverk, tjenester) føler seg oversett. Mange deltakere var ikke klar over lokale støttestrukturer som inkubatorer eller kommunale programmer. I Bosnia-Hercegovina ble mangelen på et omfattende støttesystem spesielt dedikert til kvinners entreprenørskap identifisert som det mest fremtredende gapet.
- Behov for fysiske og digitale rom: I Norge fremhevet deltakerne spesielt et behov for gratis, offentlige fysiske rom for kvinnelige gründere å knytte kontakter, utover tidsbegrensede inkubatorprogrammer. I Albania og Kosovo var det en sterk preferanse for digitale, interaktive plattformer (apper/nettsteder) for verktøy og opplæringsmateriell.

Kjønsspesifikke og kulturelle utfordringer:

- Kjønnskjevhet og stereotypier: Å være kvinne, spesielt innvandrerkvinner i Norge, legger til ekstra barrierer, inkludert å ikke bli tatt seriøst i mannsdominerte sektorer som teknologi, møte stereotypier og håndtere skjevheter knyttet til navn, aksenter eller utseende. Det er et tilbakevendende tema om motløshet fra familie- eller lokalsamfunnsforventninger, som ofte prioriterer jobbsikkerhet eller stabil sysselsetting fremfor entreprenørskap. Mange rapporterte at de ble rådet til å "skaffe seg en stabil jobb" eller møtte skepsis. På Vest-Balkan blir entreprenørskap ofte stereotypisert som en "maskulin oppgave".
 - Balanse mellom arbeid og fritid og omsorg: Kompleksiteten ved å håndtere forretningsansvar sammen med familie- og privatliv er en viktig faktor, spesielt for mødre eller omsorgspersoner. Denne uforholdsmessig store byrden av ulønnet omsorgsarbeid er en universell og grunnleggende hindring for kvinners fulle økonomiske engasjement i alle regioner.
 - **Mangel på kvinnelige rollemodeller og veiledning:**
 - Det er en oppfattet mangel på synlige kvinnelige rollemodeller eller mentormuligheter i næringslivets økosystem på tvers av alle land. Dette fraværet kan påvirke kvinners selvtillit og vilje til å ta risiko. Det ble uttrykt et sterkt og gjennomgående behov for mentormuligheter, spesielt fra erfarne kvinnelige gründere.



Praktiske og emosjonelle ferdighetsbehov:

- Praktiske forretningsferdigheter: Det er en klar etterspørsel etter praktiske, handlingsorienterte opplæringsmoduler innen kjernevirksomheten. Dette inkluderer:

Finansiell kompetanse: Budsjettering, forståelse av resultat/tap, økonomiske prognoser og kommunikasjon med investorer/finansieringsorganer.

Juridisk og administrativ veiledning: Tydelige trinn for bedriftsregistrering, forståelse av skatter, tillatelser og kontrakter.

Digital markedsføring og merkevarebygging: Strategier for sosiale medier, tilstedeværelse på nett, merkevarebygging og innholdsproduksjon, gitt utfordringer med digital kompetanse og det å konvertere synlighet til salg.

Forretningsplanlegging: Hvordan bygge en grunnleggende forretningsplan ved hjelp av verktøy som Business Model Canvas.

Emosjonell motstandskraft og myke ferdigheter: Opplæring i områder som stressmestring, tidsstyring, forhandlinger, lederskap og selvtillitsbygging er svært ønskelig. Dette inkluderer også problemløsning, risikostyring, selvtillit, motivasjon og å opprettholde en sunn balanse mellom arbeid og fritid. Deltakere i Albania og Kosovo syntes delen om «myke ferdigheter» i vurderingsverktøyet var for generell eller abstrakt, noe som indikerer et behov for mer skreddersydde tilnærminger.

Disse kvalitative innsiktene understreker at selv om unge kvinner har drivkraften og ideene, trenger de omfattende og skreddersydde støttesystemer som tar for seg både praktisk forretningskunnskap og viktige myke ferdigheter, i tillegg til institusjonelle og kulturelle barrierer, for virkelig å frigjøre sitt entreprenørskapspotensial.

Kundeuttalelser og direkte innsikt fra fokusgruppene

«For meg er entreprenørskap en reise der jeg overvinner meg selv, stadig presser meg utover komfortsonen min og lærer meg å aldri gi opp» – Spania

«Det handler om å ta et sprang ut i tomrommet og virkelig tro på meg selv, selv når veien videre er fullstendig ukjent» – Spania

«Min største motivasjon er ønsket om å jobbe for mine egne drømmer, ikke for andres drømmer» – Spania

«Selv da jeg følte meg midt imellom kulturer, ikke helt norsk eller helt knyttet til hjemlandet mitt, ble entreprenørskap min måte å løse et problem, hjelpe lokalsamfunnet mitt og ta kontroll over arbeidslivet mitt» – Norge

«Det er så inspirerende å møte andre kvinner som aktivt driver bedrifter. Det gir meg så mye energi og motivasjon å se dem lykkes, selv med utfordringene sine.» – Norge

«Selvvurderingsverktøyet fikk meg til å tenke dypt; det var veldig tankevekkende og viste meg aspekter ved entreprenørskap som jeg ikke hadde vurdert før» – Hellas

«Motivasjonen min er utrolig høy, men jeg vet at den strategiske planleggingen og selvtilliten min trenger å styrkes» – Kosovo

«Til tross for at jeg har blitt bedt om å «skaffe meg en stabil jobb» og møtt skepsis, vet jeg at jeg har selvtilliten og den ekte gleden ved å generere nye forretningsideer, og jeg føler meg i stand til å bli en vellykket gründer» – Bosnia-Hercegovina

«Å se andre kvinnelige gründerne som rollemodeller minner meg om at med nok innsats og riktig støtte kan jeg følge i deres fotspor og bygge min egen suksesshistorie» – Bosnia-Hercegovina

«Jeg trenger tydelig veiledning for å sikre at jeg oppfyller alle kravene for at virksomheten min skal være lovlig» – Montenegro

«Selv med kulturelt press om å ta en «stabil jobb», er reisen min dypt knyttet til selvutvikling, å overvinne frykt, navigere usikkerhet og bygge tillit til mine egne evner» – Albania

«Min kjernemotivasjon er rett og slett ønsket om å bygge noe eget, i stedet for å jobbe under andres drøm eller kontroll» – Albania

Diskusjon og implikasjoner for prosjektet

Syntese av funn

Gjennom en kombinasjon av omfattende forskning, pilotering av et selvvurderingsverktøy og dyptgående fokusgruppediskusjoner har prosjektet «Ledere for fremtiden» avdekket en mangesidig forståelse av barrierene som hindrer unge kvinner i å engasjere seg i entreprenørskap. Disse funnene gir et helhetlig syn på utfordringer som spenner over økonomiske, tekniske, psykologiske, sosiokulturelle og systemiske dimensjoner.

Syntese av funn om entreprenørskapsbarrierer:

Finansielle barrierer og tilgang til kapital:

Forskning fremhever en betydelig forskjell i finansiering, og bemerker at bare 2,3 % av risikokapitalen allokteres til kvinnelige gründere. Dette finansieringsgapet forsterkes av bredere økonomiske begrensninger.

Vurderingsverktøyet identifiserer økonomisk forståelse og ledelse som et sentralt teknisk ferdighetshull, og stiller spørsmål om kunnskap om å lage et grunnleggende forretningsbudsjett og identifisere finansieringsalternativer.

Fokusgrupper bekrefter dette som en universell og betydelig hindring, og beskriver mangel på startkapital og vanskeligheter med å få tilgang til tradisjonelle lån på grunn av høye garantier og komplekse prosedyrer. Informasjon om tilskudd og låneprogrammer er ofte uklar eller ikke godt publisert. Yngre kvinnelige gründere i Spania sliter for eksempel spesielt med å sikre tilstrekkelig finansiering og nettverksbygging, og i Norge anser nesten 40 % av håpefulle kvinnelige gründere finansiering som sin største utfordring.

2. Tekniske ferdighetshull:

Prosjektmålene tar eksplisitt opp de lavere entreprenørskapsratene blant unge kvinner på grunn av mangel på nødvendige tekniske ferdigheter.

Vurderingsverktøyet ble utviklet for spesifikt å identifisere mangler i tekniske aspekter som å lage en forretningsplan, markedsføring og økonomisk forståelse. Det inkluderer spørsmål om registrering av en bedrift, forståelse av juridiske krav, navigering i byråkrati (skatter, tillatelser) og kjennskap til nasjonale entreprenørskapsprogrammer.

Fokusgruppene understreker behovet for praktisk, handlingsorientert opplæring på disse områdene. Dette inkluderer økonomisk forståelse (budsjettering, fortjeneste/tap, økonomisk prognostisering, investorkommunikasjon), juridisk og administrativ veiledning (bedriftsregistrering, skatter, tillatelser, kontrakter), digital markedsføring og merkevarebygging (strategier for sosiale medier, tilstedeværelse på nett, innholdsproduksjon og konvertering av synlighet til salg), og forretningsplanlegging (f.eks. bruk av Business Model Canvas). Deltakere i Albania nevnte fragmentert informasjon og byråkratisk språk som barrierer, mens digital ekskludering innen e-handel og markedsføring på nett var en bekymring. Spania fremhevet sitt komplekse og krevende regulatoriske miljø.

3. Mellommenneskelige og psykologiske gap:

Prosjektmålene har som mål å identifisere og analysere disse psykologiske barrierene.

Vurderingsverktøyet dekker psykologiske aspekter som motivasjon, utfordringer, selvhedelse, lederskap, nettverksbygging og tidsstyring. Det vurderer selvtilit i beslutningstaking, presentasjon av ideer, reaksjoner på tilbakeslag (motstandskraft) og komfort med nettverksbygging.

- Fokusgrupper avslører en gjennomgripende mangel på tillit til entreprenørskapspotensial, spesielt i beslutningstaking og presentasjoner for investorer. Det er et sterkt ønske om opplæring i stressmestring, risikostyring og overvinning av frykt for å mislykkes (motstandskraft). Det ble også observert mangler i kommunikasjons-, forhandlings-, lederskaps- og teamledelseferdigheter, inkludert delegering og samarbeid. Tidshåndtering ble konsekvent identifisert som en avgjørende ferdighet for entreprenøriell suksess. Tilbakemeldinger på selvvrderingsverktøyet indikerte at delen om «myke ferdigheter» noen ganger føltes for generell eller abstrakt.

4. Sosiokulturelle og systemiske barrierer:

Forskning tyder på at kjønnsdiskriminering fortsatt er utbredt i EU, særlig i Sør-Europa og på Vest-Balkan. Dette inkluderer lavere kvinnelig yrkesdeltakelse, høyere arbeidsledighet for kvinner, og entreprenørskap som hindres av gjennomgripende kjønnsstereotypier. Den uforholdsmessige byrden av ulønnet omsorgsarbeid er en universell og grunnleggende hindring for kvinners fulle økonomiske engasjement. «Paradokset med oppnåelse» – der høye utdanningsresultater ikke omsettes til økonomisk deltagelse – er tydelig i Montenegro, Bosnia-Hercegovina og Spania.

Fokusgrupper gir personlige fortellinger om kjønnskjevheter, stereotypier og samfunnspress. Kvinner, spesielt innvandrerkvinner i Norge, opplever ofte at de ikke blir tatt på alvor i mannsdominerte sektorer, møter stereotypier og håndterer skjevheter knyttet til identiteten sin. Det er et sterkt tema om motløshet fra familie- eller samfunnsforventninger om å satse på "stabile" jobber fremfor entreprenørskap, og entreprenørskap blir ofte stereotypisert som en "maskulin oppgave" på Vest-Balkan. Utfordringene med balanse mellom arbeid og fritid og omsorgsansvar er betydelige, spesielt for mødre eller omsorgspersoner, og fungerer som en universell hindring. Følelsen av å være "mellom kulturer" for innvandrerkvinner i Norge påvirker også deres selvtillit og følelse av tilhørighet i det entreprenørielle økosystemet.

5. Mangel på støttesystemer og rollemodeller:

Forskning identifiserer begrenset tilgang til støttesystemer (som inkubatorer eller mentorprogrammer) og mangel på rollemodeller som vanlige hindringer for kvinnelige gründere.

Fokusgrupper fremhever konsekvent mangelen på tilgjengelig, sentralisert og tydelig informasjon om oppstart av bedrifter, finansiering, juridiske krav og støtteinitiativer. Eksisterende entreprenørskapsprogrammer og offentlige institusjoner oppfattes ofte som ikke inkluderende nok, retter seg ofte mot teknologibaserte bedrifter og overser andre sektorer. Mange deltakere var ikke klar over lokale støttestrukturer. Et sterkt og gjennomgående behov for mentormuligheter, spesielt fra erfarne kvinnelige gründere, ble uttrykt i alle land. Det oppfattede fraværet av synlige kvinnelige rollemodeller ble bemerket som en påvirkning på kvinners selvtillit og vilje til å ta entreprenørskapsrisiko.

Avslutningsvis kan man si at selv om unge kvinner har betydelig motivasjon og kreative ideer, viser de integrerte funnene at deres entreprenørskapsreise hindres av et komplekst nett av økonomiske begrensninger, mangler på spesifikke tekniske og mellommenneskelige ferdigheter, dypt forankrede sosiokulturelle skjevheter og utilstrekkelige støtteøkosystemer. Å håndtere disse sammenkoblede «barrierene» krever omfattende, skreddersydde tiltak som går utover individuell ferdighetsbygging for å takle systemiske og kulturelle utfordringer.

Relevans for prosjektmål

Barrierene som ble identifisert gjennom forskningen, selv vurderingsverktøyet og fokusgruppefunnene i prosjektet «Leaders for Future» informerer og samsvarer direkte med prosjektets kjernemål, spesielt målet om å bygge opp kapasiteten til ungdomsorganisasjoner og -arbeidere til å støtte unge kvinner i entreprenørskap.

Slik er disse identifiserte barrierene relevante for prosjektets mål:

Spesifikt mål 1: Å forbedre ungdomsarbeidernes kompetanse til å utforme, planlegge og implementere ikke-formelle læringsaktiviteter som styrker unge kvinners arbeidsevne og entreprenørskapsevner.

Relevansen av barrierer: Prosjektets forundersøkelser og en undersøkelse av 50 sosialarbeidere fremhevet mangel på spesifikk entreprenørskapskunnskap blant ungdomsarbeidere, inkludert innen områder som forretningsutvikling, økonomisk kompetanse og strategisk nettverksbygging. De omfattende funnene beskriver ytterligere de tekniske ferdighetshullene blant unge kvinner innen områder som økonomistyring, markedsføring og forretningsplanlegging, samt mellommenneskelige og psykologiske hull som selvsikkerhet, lederskap og nettverksbygging.

Prosjektets respons: Disse identifiserte manglene nødvendiggjør direkte prosjektets skreddersydde opplæringsprogram for ungdomsarbeidere. Dette programmet vil dekke entreprenørskapsopplæring, kjønns sensitivitet, veilednings- og coachingteknikker, effektiv kommunikasjon, emosjonell intelligens og forståelse av kjønnsdynamikk, sammen med praktiske aspekter som økonomisk kompetanse, tilgang til ressurser, juridiske strukturer og salgs- og markedsføringsstrategier. Ved å bygge opp disse kompetansene hos ungdomsarbeidere, utrunder prosjektet dem til å effektivt håndtere barrierene unge kvinner møter.



Spesifikt mål 2: Å gi ungdomsarbeidere, lærere, mentorer og trenere verktøy og metoder for å opprette støttepunkter i lokalsamfunnene sine for å tilby langsiktig støtte til unge kvinner som ønsker å bli gründere.

Relevansen av barrierer: En betydelig hindring som er identifisert er mangelen på omfattende støttestrukturer, profesjonelle nettverk og mentormuligheter skreddersydd spesielt for kvinnelige gründere. Fokusgrupper avdekket konsekvent et behov for tilgjengelig, sentralisert og tydelig informasjon om oppstart av bedrifter, finansiering og juridiske krav, der eksisterende entreprenørskapsprogrammer ofte oppfattes som ikke inkluderende nok eller fokusert på spesifikke sektorer som teknologi.

- Prosjektets svar: Dette målet adresserer disse hullene direkte ved å oppmuntre til opprettelse av sju permanente støttepunkter i partnerorganisasjoner. Disse punktene vil gi langsiktig bistand, veiledning og mentorskap til unge kvinner, og gjøre ressurser og informasjon mer tilgjengelig på lokalt nivå. Ungdomsarbeidere, utstyrt med nye verktøy og metoder, er sentrale i driften av disse støttepunktene og i å levere nødvendig støtte.

Spesifikt mål 3: Å identifisere og analysere de psykologiske og ferdighetsmessige barrierene som hindrer unge kvinner, spesielt de med få muligheter, i å engasjere seg i entreprenørskap.

Relevansen av barrierer: Dette målet er nettopp det som er beskrevet i avsnittet «Syntese av funn». Prosjektets metodikk, som involverer forskning, selvvurderingsverktøyet og fokusgrupper, ble utformet for systematisk å identifisere og dokumentere disse tekniske, mellommenneskelige og psykologiske barrierene. Disse inkluderer opplevde mangler innen økonomistyring, markedsføring, forretningsplanlegging, lederskap, kommunikasjon, nettverksbygging, selvtillit, motstandskraft, motivasjon og tidsstyring, samt frykten for å mislykkes.

Prosjektets svar: Rapporten «Breaking Barriers», basert på disse funnene, fungerer som en grunnleggende ressurs. Innsikten som oppnås ved å identifisere disse barrierene er avgjørende for å forbedre vurderingsverktøyet og informere utviklingen av skreddersydd opplæringsmaterieil for ungdomsarbeidere (WP3), slik at påfølgende tiltak er direkte rettet mot de identifiserte behovene.

Spesifikt mål 4: Å øke bevisstheten blant de ulike aktørene i partnern miljøene om potensialet likestilling har for å forbedre sosial og arbeidsrelatert inkludering av borgere, og generelt integrering av likestillingsaspektet i samfunnet.

Relevansen av barrierer: Forskning og fokusgrupper fremhever konsekvent utbredt kjønnsdiskriminering, stereotypier og samfunnspress som fraråder unge kvinner å bli entreprenør, spesielt i Sør-Europa og Vest-Balkan. Det er også mangel på bevissthet blant interessenter om viktigheten av å støtte kvinner i entreprenørskap og likestillingsinitiativer. Kulturelle normer prioriterer ofte stabile jobber fremfor entreprenørskapsforetak, og entreprenørskap blir noen ganger sett på som en maskulin oppgave.

Prosjektets respons: Prosjektet planlegger å etablere nasjonale knutepunkter, som er nettverksarrangementer som samler ungdomsarbeidere, unge kvinner, lokale gründere, offentlige etater og beslutningstakere. Disse arrangementene har som mål å øke bevisstheten om prosjektet og dets resultater, fremme kjønnsintegrering, vise frem beste praksis og samle tilbakemeldinger, direkte utfordre sosiokulturelle normer og informere beslutningstakere.

Spesifikt mål 5: Motivere kvinner til å starte sin egen oppstartsbedrift ved å støtte deres gründerideer på lokalt og EU-nivå.

Relevansen av barrierer: En sentral utfordring for unge kvinnelige gründere er mangel på motivasjon, synlige kvinnelige rollemodeller og støttende nettverk, ofte kombinert med mangel på tillit til sitt gründerpotensial og frykt for å mislykkes. Fravær av inspirerende personer kan avskrekke kvinner fra å ta gründerisikoen.

Prosjektets svar: For å motvirke dette vil prosjektet fremme nettverksarrangementer og en digital samarbeidsplattform der unge kvinner kan dele ideer og knytte kontakter. Avgjørende er at konkurransen «Lag din egen forretningsplan», lansert på nasjonalt og europeisk nivå, vil tilby økonomiske insentiver (€3000 til to vinnere) og offentlig synlighet for gründerideer, og dermed motivere og styrke unge kvinner til å ta spranget inn i entreprenørskapet.

I hovedsak danner de identifiserte barrierene selve grunnlaget for prosjektet «Leaders for Future», og styrer utformingen, aktivitetene og de ønskede resultatene for å skape et mer inkluderende og støttende entreprenørskapsøkosystem for unge kvinner.

- **Veiledning for opplæringsmateriell**

Funnene som ble samlet inn gjennom den foreløpige forskningen til prosjektet «Leaders for Future», selvvurderingsverktøyet og omfattende fokusgruppediskusjoner er grunnleggende for å utforme opplæringsmaterialet som er utviklet under arbeidspakke 3. Denne innsikten tar direkte for seg identifiserte ferdighetshull og psykologiske barrierer som unge kvinner står overfor, samt kompetansebehovene til ungdomsarbeidere.

Slik vil disse funnene veilede utviklingen av prosjektets opplæringsmateriell:

1. Håndtering av identifiserte ferdighetshull hos unge kvinner:

Tekniske ferdighetsmangler: Selvvurderingsverktøyet og fokusgruppene identifiserte konsekvent mangler innen områder som økonomistyring, markedsføring og forretningsplanlegging. Opplæringsmateriell vil derfor prioritere moduler som dekker:

Finansiell forståelse og finansieringsakquisitiering: Inkludert budsjettering, forståelse av fortjeneste/tap, økonomisk prognose, kommunikasjon med investorer og alternative finansieringsmuligheter som tilskudd og folkefinansiering.

Juridisk og administrativ veiledning: Gir klare, forenklede trinn for bedriftsregistrering, forståelse av skatter, tillatelser og kontrakter, tilpasset landsspesifikke forskrifter.

Digital markedsføring og merkevarebygging: Strategier for sosiale medier, tilstedeværelse på nett, merkevarebygging, innholdsproduksjon, grunnleggende e-handel og å konvertere synlighet til salg.

Forretningsplanlegging: Hvordan bygge en grunnleggende forretningsplan ved hjelp av verktøy som Business Model Canvas.

Mellommenneskelige og psykologiske barrierer: Forskningen fremhevet utfordringer som mangel på selvtillit, motstandskraft, lederskap, forhandlinger og tidsstyring, samt frykt for å mislykkes og vanskeligheter med nettverksbygging. Opplæringen vil inkludere moduler om:

Emosjonell motstandskraft og utvikling av myke ferdigheter: Stressmestring, tidsstyring, forhandlinger, lederskap, selvtillitsbygging, problemløsning, risikostyring, selvtillit, motivasjon og å opprettholde en sunn balanse mellom arbeid og fritid.

Nettverksbygging og kommunikasjon: Å knytte kontakt med mentorer, rollemodeller og andre gründere, og utvikle effektive kommunikasjonsevner.



2. Kapasitetsbygging for ungdomsarbeidere (fokus på WP3):

Håndtering av kunnskapshull blant ungdomsarbeidere: En undersøkelse blant 50 sosialarbeidere avdekket mangel på spesifikk kunnskap om entreprenørskap blant ungdomsarbeidere for å kunne gi effektive råd til unge mennesker på dette området.

Skreddersydd opplæringsprogram: Prosjektet vil utvikle et skreddersydd opplæringsprogram for ungdomsarbeidere for å håndtere disse identifiserte manglene. Dette programmet vil bli delt inn i to deler:

Mentor- og coachingteknikker: Utstyre ungdomsarbeidere med verktøy innen mentoring og coaching, effektiv kommunikasjon, emosjonell intelligens og forståelse av kjønnsdynamikk.

Bruksklare ressurser: Å gi ungdomsarbeidere praktisk materiell om de tekniske aspektene ved entreprenørskap (f.eks. målsetting, handlingsplanlegging, økonomisk forståelse, tilgang til ressurser, juridiske strukturer, salgs- og markedsføringsstrategier) som de kan bruke direkte med unge kvinner.

Kjønns sensitivitet og kulturell kompetanse: Opplæringen vil dekke kjønns sensitivitet og kulturell kompetanse, slik at ungdomsarbeidere kan tilby mer omfattende og skreddersydd støtte som tar for seg kjønns spesifikke utfordringer som omsorgsforventninger, familiepress og navigering i mannsdominerte sektorer.

3. Forbedring av støttestrukturer og tilgjengelighet:

Rammeverk for ressurshub: For å motvirke den utbredte mangelen på tilgjengelig, sentralisert informasjon om oppstart av bedrifter, finansiering og juridiske krav, vil en «ressurshub»-modul bli integrert i opplæringsmaterialet. Denne modulen vil gi en mal som hver partner kan fylle ut med landsspesifikk informasjon, for eksempel lenker til offisielle myndighetsportaler, offentlige finansieringsorganer og juridiske/finansielle rådgivningstjenester. Dette støtter direkte spesifikt mål 2 om å etablere støttepunkter.

Lokalisering av støtte: Opplæringsmateriell vil bli tilpasset landsspesifikke sosioøkonomiske og kulturelle kontekster, og inkludere lokale casestudier, regelverksinformasjon og spesifikke støttenettverk. Materialer vil også være tilgjengelige på lettfattelig engelsk eller på morsmål.

Tilgjengelige formater: Det er en sterk preferanse for en digital, interaktiv plattform (f.eks. en app eller et mobilvennlig nettsted) for opplæringsmateriell og -verktøy, designet for fjerntilgang for å inkludere gründere i landlige og isolerte områder.

4. Metodisk tilnærming for opplæringsutvikling (PDCA-syklus):

Prosjektet vil benytte PDCA-metodikken (Planlegg, Gjør, Sjekk, Handle) for å utvikle alle innholdsrelaterte leveranser, inkludert opplæringsmateriell. Dette sykliske systemet sikrer kontinuerlig forbedring, noe som muliggjør testing av løsninger i liten skala og unngår gjentatte feil.

Prosessen innebærer å skissere mål og undertemaer, utarbeide materiale, intern fagfelleevaluering, finjustering og pilotering av materialene.

Opplæringen vil være praktisk og handlingsorientert, og integrere historiefortelling, inspirerende rollemodeller og muligheter for fellesskapsbygging, veiledning og coaching.

Ved å systematisk integrere disse funnene sikrer prosjektet «Leaders for Future» at opplæringsmaterialet for ungdomsarbeidere er svært relevant, omfattende og effektivt for å bygge opp kapasiteten som trengs for å styrke unge kvinner innen entreprenørskap på tvers av ulike europeiske kontekster.

Forbedring av vurderingsverktøyet

Selvurderingsverktøyet er en kjernekomponent i prosjektet «Leaders for Future», som er utformet for å styrke unge kvinner ved å hjelpe dem med å evaluere sin entreprenørielle kunnskap, holdninger og ferdigheter på tvers av viktige dimensjoner som forretningsmiljø, entreprenørkultur, økosystemaktører og myke ferdigheter. Verktøyet identifiserer også interne barrierer som selvtillit, frykt for å mislykkes og risikoaversjon. Forbedring av det er avgjørende for å sikre dets fortsatte relevans og effektivitet.

Tilbakemeldingene og innsiktene fra fokusgruppene og pilotprosjektet (arbeidspakke 2) brukes direkte til å finjustere vurderingsverktøyet. Slik utfolder denne prosessen seg:

1. Innsamling av tilbakemeldinger gjennom pilotprosjekter og fokusgrupper:

Prosjektet gjennomførte fokusgrupper med 70 unge kvinner (10 per partnerland) som ønsker å bli gründere, med særlig prioritet for de med færre muligheter.

I løpet av disse øktene fullførte deltakerne individuelt selvurderingsverktøyet og ga deretter direkte tilbakemelding på dets klarhet, brukervennlighet og relevans gjennom dedikerte spørreskjemaer. Disse diskusjonene gikk også dypere inn i deres virkelige erfaringer, utfordringer, frykt og behov.

Samlingen av disse tilbakemeldingene, dokumentert i rapporten «Breaking Barriers» (D2.4), informerer direkte om forbedringsprosessen.

2. Identifiserte kritikkpunkter og forbedringsområder:

Kulturell og nasjonal relevans: En betydelig bekymring, spesielt i Hellas og Kosovo, var at verktøyet ikke i tilstrekkelig grad reflekterte landsspesifikke eller kulturelle utfordringer som er unike for kvinnelige gründere, som for eksempel omsorgsforventninger, familiepress eller å navigere i mannsdominerte sektorer. Noen emner, som «myke ferdigheter», ble oppfattet som for generelle eller abstrakte.

Klarhet og tolkning av begreper: Deltakerne i Kosovo følte seg usikre på å tolke begreper som «økosystemaktører» eller «påvirkningsarbeid», noe som tydet på et behov for forenkling eller eksempler.

Problemer med poengsystemet: Bosnia-Hercegovina bemerket et avvik i poengskalaen (f.eks. maksimalt 50 poeng vs. skala fra 0–100), noe som forårsaket forvirring. Det ble også foreslått å bare ha én evalueringstabell på slutten for å forhindre psykologisk skjevhet i selvvurderingen.

Personalisering av tilbakemeldinger: Tilbakemeldingene som ble gitt etter poengsetting ble ofte oppfattet som for generelle og ikke direkte anvendelige for individuelle omstendigheter, med forespørsler om mer skreddersydd veiledning og direkte lenker til ressurser.

- Redundans og lengde: Noen deltakere syntes visse spørsmål var repetitive (Spania), og det var delte meninger om verktøyets totale lengde (Hellas).

Vanskeligheter med objektiv selvvurdering: Spanske deltakere bemerket utfordringen med å objektivt selvvurdere ulike ferdighetsnivåer.

- Manglende innhold: Et tilbakevendende forslag var å legge til en egen seksjon med fokus på digitale ferdigheter, markedsføring på nett og digital tilstedeværelse.

3. Forbedringshandlinger basert på tilbakemeldinger:

Spørsmålskonsolidering og klarhet: Konsortiet vil gjennomgå og slå sammen eller eliminere gjentakende spørsmål for å forbedre konsistensen og brukeropplevelsen. Tvetydige begreper som «økosystemaktører» eller «påvirkningsarbeid» vil bli forenklet eller forklart med lokale eksempler som er relevante for hvert land, og praktiske eksempler vil bli lagt til spørsmål som omhandler abstrakte konsepter.

Justering av poengsystem: Poengsystemet vil bli justert for å sikre samsvar mellom totalt mulig poeng og den oppgitte skalaen, og forslaget om å bare ha én omfattende evalueringstabell på slutten vil bli vurdert.

- Forbedrede tilbakemeldingsmekanismer: Verktøyet vil gi mer personlig og handlingsrettet tilbakemelding skreddersydd til individuelle omstendigheter og poengsummer. Dette inkluderer implementering av en funksjon for et enkelt grafisk sammendrag av resultater og, viktigst av alt, å tilby direkte lenker eller ressurser til landsspesifikke institusjoner, finansierungsorganer og mentorprogrammer.

Inkludering av digitale ferdigheter: En egen seksjon med fokus på digitale verktøy, markedsføring på nett og digital tilstedeværelse vil bli lagt til for å styrke verktøyet relevans i det moderne entreprenørskapslandskapet.

- Kulturell og nasjonal kontekstualisering: Avsnitt vil bli tilpasset eller inkludert for å eksplisitt ta for seg de unike sosioøkonomiske og kulturelle kontekstene i hvert land eller region, med innlemmelse av lokale casestudier og regelverksinformasjon.

Format- og designforbedringer: Det er en sterk preferanse for en digital, interaktiv plattform (f.eks. en app eller et mobilvennlig nettsted) med flere visuelle elementer (ikoner, figurer, fremdriftslinjer) og innhold tilgjengelig på morsmål for å forbedre brukervennlighet og engasjement.

Modulær/adaptiv design: Å vurdere en mer konsis eller modulær versjon, muligens med "grunnleggende" eller "avanserte" spor, kan passe for gründere med ulike erfaringsnivåer.

4. Roller og kvalitetssikring:

STEP+ er hovedmottaker for utviklingen av vurderingsverktøyet og rapporten «Breaking Barriers».

ReadLab leder piloteringen av vurderingsverktøyet og fokusgruppene. ReadLab er også ansvarlig for ekstern evaluering av vurderingsverktøyet.

OpenEurope (koordinatoren) er ansvarlig for det metodiske rammeverket for verktøyet og fokusgruppene, og vil gjøre det forbedrede verktøyet tilgjengelig på nett.

Alle fullverdige partnere bidrar aktivt ved å gi tilbakemeldinger og delta i forbedringsprosessen.

- PDCA-metodikken (Planlegg, Gjør, Sjekk, Handle) vil bli brukt til utvikling av innholdsrelaterte leveranser, inkludert vurderingsverktøyet, for å sikre kontinuerlig forbedring og kvalitetskontroll. Dette sykliske systemet tillater testing av løsninger i liten skala og unngår gjentatte feil.

Ved systematisk å integrere disse detaljerte innsiktene, sikrer prosjektet at vurderingsverktøyet er robust, relevant og effektivt skreddersydd til de ulike behovene til unge kvinnelige gründere på tvers av ulike europeiske kontekster.



Konklusjoner og anbefalinger

Viktige konklusjoner

De viktigste psykologiske barrierene som er identifisert for unge kvinnelige gründere inkluderer en utbredt mangel på selvtillit i beslutningstaking og i å presentere ideer, sammen med frykt for å mislykkes og generell risikoaversjon, ofte drevet av samfunnsmessig og familiært press for å søke stabil jobb. Kulturelle normer tildeler ofte omfattende omsorgsansvar, noe som hindrer deltakelse og fører til at kvinner føler seg oversett i mannsdominerte sektorer.

Når det gjelder ferdighetsbarrierer, finnes det kritiske hull i økonomisk forståelse, inkludert budsjettering og tilgang til finansiering, og i forretningsplanlegging. Mange sliter også med digital markedsføring, som å etablere en tilstedeværelse på nett, e-handel og sosiale medier, og med effektive kommunikasjonsferdigheter som å presentere ideer. Essensielle myke ferdigheter som lederskap, nettverksbygging, tidsstyring og emosjonell motstandskraft er ofte underutviklet. Videre byr det på betydelige utfordringer å navigere i komplekse juridiske og administrative prosedyrer for forretningsoppsett og forstå det bredere entreprenørielle økosystemet og tilgjengelige støttestrukturer.



Anbefalinger

Prosjektet «Ledere for fremtiden» er utformet for å håndtere betydelige psykologiske og ferdighetsmessige barrierer som hindrer unge kvinner, spesielt de med færre muligheter, i å engasjere seg i entreprenørskap. Prosjektets anbefalinger er direkte integrert i de planlagte aktivitetene for å gi et omfattende og bærekraftig støttesystem.

Her er handlingsrettede anbefalinger for å håndtere disse barrierene, i samsvar med prosjektets planlagte aktiviteter:

Etablering av støttepunkter i lokalsamfunn for å tilby langsiktig mentorskap og veiledning: Prosjektet tar sikte på å etablere sju støttepunkter i partnerland, som skal være i drift minst til prosjektets slutt, med mål om å bli permanente støttestrukturer i partnerorganisasjoner. Disse støttepunktene skal tilby rådgivning, entreprenørskapsopplæring, workshops og veiledning til minst 210 unge kvinner i alderen 18–30 år som ønsker å bli gründere. Dette adresserer direkte den begrensede tilgangen til nettverk, ressurser og mentormuligheter som mange unge kvinner står overfor, og mangelen på omfattende støttestrukturer. Mentorskapet vil bli tilbudt av trente ungdomsarbeidere, lærere, mentorer og trenere, noe som sikrer langsiktig bistand og veiledning. Disse lokale knutepunktene vil også fungere som et "ressurssenter" som gir landsspesifikk informasjon, lenker til offentlige portaler for bedriftsregistrering, finansieringsorganer og juridiske/økonomiske rådgivningstjenester.

Implementering av skreddersydde opplæringsprogrammer for ungdomsarbeidere; Et skreddersydd opplæringsprogram vil bli utviklet for å håndtere identifiserte kompetansehull hos ungdomsarbeidere. Dette programmet vil dekke viktige emner som entreprenørskapsutdanning, kjønnssensitivitet, veiledning, coachingferdigheter, kulturell kompetanse og tilgang til ressurser og nettverk. Opplæringsmateriellet vil ha en todelt tilnærming, med én del designet for ungdomsarbeidere (som dekker veilednings- og coachingteknikker, effektiv kommunikasjon, emosjonell intelligens og forståelse av kjønnsdynamikk) og en andre del bestående av bruksklare ressurser for unge kvinner med fokus på tekniske aspekter som målsetting, handlingsplanlegging, økonomisk forståelse, tilgang til ressurser, juridiske strukturer og salgs- og markedsføringsstrategier. Hver modul vil introdusere spesifikke entreprenørskapsferdigheter hentet fra Entrecomp-rammeverket. Viktigst av alt vil opplærings- og støttemateriell tilpasses landsspesifikke sosioøkonomiske og kulturelle kontekster, inkludert lokale casestudier og regulatorisk informasjon, for å sikre relevans. Dette vil utruste ungdomsarbeidere til effektivt å håndtere mangelen på entreprenørskapskunnskap seg imellom og ferdighetshullene som er identifisert hos unge kvinner.

- Skape trygge rom og støttenettverk for unge kvinner for å fremme selvtillit og motstandskraft: Prosjektet vil aktivt arbeide for å skape og fremme trygge rom og støttenettverk for å bekjempe isolasjonen som mange unge kvinner føler, spesielt i landlige områder, og for å bygge opp deres selvtillit og motstandskraft. Dette vil bli oppnådd gjennom de nevnte støttepunktene og workshopene, samt ved å legge til rette for etablering av grenseoverskridende nettverk for likemannsstøtte, muligens gjennom dedikerte nettsamfunn eller virtuelle møter. Prosjektet vil også fremme nettverksarrangementer som de nasjonale knutepunktene, som bringer sammen unge kvinner, lokale gründere, offentlige etater og beslutningstakere for å utveksle ideer og knytte kontakter. Deling av historier om inspirerende rollemodeller fra ulike bakgrunn vil bli integrert i opplæringsmaterieell og aktiviteter for å motivere og veilede deltakerne.

Fremme entreprenørskap og livslang læring blant unge kvinner: For å øke motivasjonen og fremme en entreprenørskapstankegang, vil prosjektet implementere konkurransen «Lag din egen forretningsplan», lansert på både nasjonalt og europeisk nivå. Denne konkurransen vil tilby økonomiske incentiver (to vinnere mottar €3000 hver) og synlighet for håpefulle gründere, for å adressere mangelen på motivasjon og ressurser. Workshops vil gi muligheter for praktisk læring og erfaring innen entreprenørskap, for eksempel å starte en liten bedrift eller delta i en oppstartskonkurranse. Selvvurderingsverktøyet vil hjelpe unge kvinner med å identifisere sine styrker og forbedringsområder, noe som bidrar til deres selvinnsikt og faglige utvikling. Prosjektet vektlegger livslang læring og innovasjon som viktige dimensjoner, utvikling av nye ferdigheter og en entreprenørskapstankegang blant unge kvinner. Inkluderingen av en seksjon om digitale ferdigheter i vurderingsverktøyet og opplæringsmateriellet vil også øke relevansen i det moderne entreprenørskapslandskapet, der kvinner ofte sliter med digital kompetanse og tilstedeværelse på nett.



Bibliografi og referanser

SPANIA

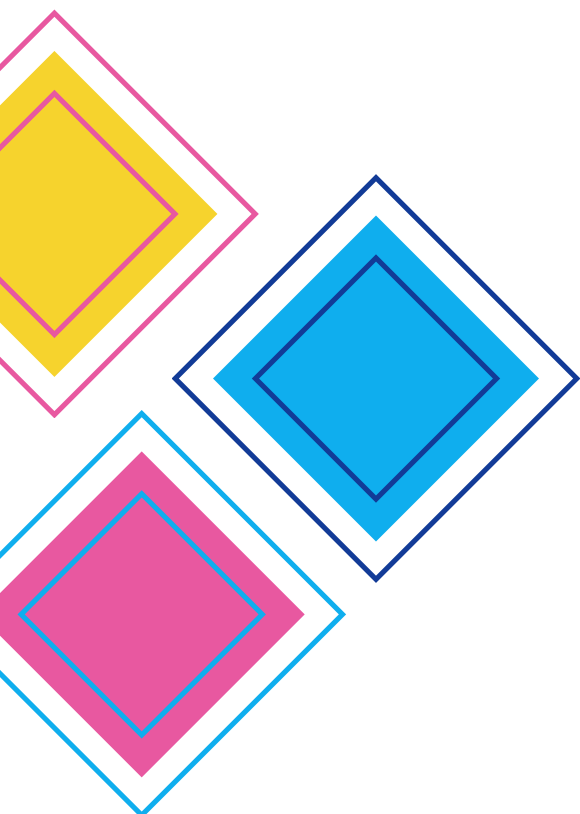
- Europaparlamentet. (2011). Spansk politikk for likestilling: Relevant gjeldende lovgivning og politikk. Hentet 26. august 2025 fra <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110720ATT24572/20110720ATT24572EN.pdf>
- Vaia. (u.å.). Kjønnssroller Spania: Evolusjon, innvirkning. Hentet 26. august 2025 fra <https://www.vaia.com/en-us/explanations/spanish/spanish-social-issues/gender-roles-spain/>
- Spania. (2007). Konstitusjonell lov 3/2007 av 22. mars for effektiv likestilling mellom kvinner og menn. Hentet 26. august 2025 fra https://www.coe.int/t/pace/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf
- Det europeiske instituttet for likestilling. (u.å.). Likestillingsintegrering – Spania. Hentet 26. august 2025 fra <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain>
- Det europeiske instituttet for likestilling. (2024). Spania: Gender Equality Index 2024. Hentet 26. august 2025 fra <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/ES>

• NORGE

- Europakommisjonen. (u.å.). Hvordan bruker kvinner og menn tiden sin – statistikk. Hentet 26. august 2025 fra https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/How_do_women_and_men_use_their_time_-_statistics
- Kifinfo. (u.å.). Statistikk om kjønnsbalanse og mangfold. Hentet 26. august 2025 fra <https://kifinfo.no/en/content/statistics>
- Nordisk samarbeid. (u.å.). Likestilling i Norden. Hentet 26. august 2025 fra <https://www.norden.org/en/information/gender-equality-nordic-region>
- Regjeringen.no. (u.å.). Kvinners rettigheter og likestilling. Hentet 26. august 2025 fra https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens_rights/id439433/
- TheGlobalEconomy.com. (u.å.). Kvinnelig arbeidsstyrkedeltakelse i Norge – data, diagram. Hentet 26. august 2025 fra https://www.theglobaleconomy.com/Norway/Female_labor_force_participation/
- UN Women Data Hub. (u.å.). Norge – Faktaark om land. Hentet 26. august 2025 fra <https://data.unwomen.org/country/norway>
- World Population Review. (2025). Likestilling per land 2025. Hentet 26. august 2025 fra <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gender-equality-by-country>

HELLAS

- Det europeiske instituttet for likestilling. (2022–2024). Hellas: Gender Equality Index (utgavene 2022, 2023, 2024). Hentet 26. august 2025 fra <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>
- Det europeiske instituttet for likestilling. (u.å.). Likestillingsintegrering – Hellas. Hentet 26. august 2025 fra <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/greece>
- Europakommisjonen. (2024). Andel (%) kvinner blant doktorgradsstudenter (ISCED 8), 2013 og 2021 ifølge She Figures. Hentet 26. august 2025 fra <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures/2024/files/shefigures2024fiche-el.pdf>
- Verdensbanken. (u.å.). Hellas – Gender Data Portal. Hentet 26. august 2025 fra <https://genderdata.worldbank.org/en/economies/greece>
- LSE Hellenic Observatory. (2024). Kjønnsmodeller i Hellas og deres effekt på variasjoner i sysselsetting og økonomiske ulikheter. Hentet 26. august 2025 fra <https://www.lse.ac.uk/Hellenic-Observatory/Assets/Documents/Events/2024-25/11th-HOC-PhD-Symposium-Papers-for-Publishing/A.1.pdf>



KOSOVO

MF. (2025). Arbeidsmarked og kjønn – Republikken Kosovo (Utvalgt temadokument nr. 2025/002). Hentet 26. august 2025 fra <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/018/2025/002/article-A001-en.xml>

- IMF. (2025). Arbeidsmarked og kjønn, Republikken Kosovo; Utvalgt temadokument nr. 2025/002. Hentet 26. august 2025 fra <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/Selected-Issues-Papers/2025/English/SIPEA2025002.ashx>
- UN Women Europa og Sentral-Asia. (u.å.). Hvor vi er: Kosovo (under UNSCR 1244). Hentet 26. august 2025, fra <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/kosovo-under-unscr-1244>
- Kvinnenettverket Kosovo. (u.å.). Ny likestillingsstrategi gir EU mulighet til å fremme likestilling. Hentet 26. august 2025 fra <https://womensnetwork.org/new-gender-equality-strategy-presents-opportunity-for-eu-to-further-equality/>
- Verdensbanken. (8. mars 2024). Fremme likestilling i Kosovo: Utfordringer og veier videre. Hentet 26. august 2025 fra <https://www.worldbank.org/en/news/opinion/2024/03/08/advancing-gender-equality-in-kosovo-challenges-and-pathways-forward>

BOSNIA OG HERCEGOVINA

- Balkan Diskurs. (3. februar 2025). Sexisme og dens samfunnsmessige konsekvenser i Bosnia-Hercegovina. Hentet 26. august 2025 fra <https://balkandiskurs.com/en/2025/02/03/sexism-and-its-societal-consequences-in-bosnia-and-herzegovina/>
- Europakommisjonen. (30. oktober 2024). Bosnia-Hercegovina-rapport 2024 (SWD(2024) 691 final). Hentet 26. august 2025 fra https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/451db011-6779-40ea-b34b-a0eeda451746_en?filename=Bosnia%20and%20Herzegovina%20Report%202024.pdf
- MEASURE-BiH. (2024). Kjønnsanalyse per land: Bosnia-Hercegovina 2024. Hentet 26. august 2025 fra <https://measurebih.com/country-gender-analysis--bosnia-and-herzegovina-2024>
- Open Knowledge Repository. (u.å.). Bosnia-Hercegovina: Arbeidsmarkedet i den offentlige sektoren og dets implikasjoner. Hentet 26. august 2025 fra <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/cd3c6a98-3966-42ae-a64e-767639e85583>
- UN Women Europa og Sentral-Asia. (2023–2024). Likestilling i Bosnia-Hercegovina: Gender Equality Index 2023 og statistikk over ulønnet omsorgsarbeid. Hentet 26. august 2025 fra <https://eca.unwomen.org/en>

MONTENEGRO

- Det europeiske instituttet for likestilling. (2023). Likestillingsindeks for Montenegro 2023. Hentet 26. august 2025 fra <https://policycommons.net/artifacts/5044067/release-1002023/5809508/>
- EEAS-delegasjonen til Montenegro. (2020). Likestillingsindeksen beregnet for første gang i Montenegro. Hentet 26. august 2025 fra https://www.eeas.europa.eu/delegations/montenegro/gender-equality-index-calculated-first-time-montenegro_en
- EU-delegasjonen til Montenegro. (2024). Likestilling i fokus: Analyse av rapporten fra Europakommisjonen. Hentet 26. august 2025 fra <https://www.eu.me/en/panel-gender-equality-in-focus-analysis-of-the-european-commission-report/>
- UN Women. (2024). Landdata for Montenegro. Hentet 26. august 2025 fra <https://data.unwomen.org/country/montenegro>
- FNs utviklingsprogram. (2019). Gender Equality Index Montenegro Report. Hentet 26. august 2025 fra <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/me/Gender-Equality-Index-2019-for-web.pdf>
- Eurostat. (2022). Ulikhet i utvidelsesland. Hentet 26. august 2025 fra https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Inequality_in_enlargement_countries&oldid=565392

ALBANIA

FAO Open Knowledge. (u.å.). Normativt arbeid om likestilling i Albania. Hentet 26. august 2025 fra <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/692d9ddf-a562-4490-99d4-503730943dd5/content/sustainable-agrifood-systems-in-the-mediterranean-2023/stories-lever-5-1.html>

- IIA. (u.å.). Albania publiserer sin første likestillingsindeks. Hentet 26. august 2025 fra <https://invest-in-albania.org/albania-publishes-first-gender-equality-index/>
- Instat. (2020). Likestillingsindeks for Republikken Albania 2020. Hentet 26. august 2025 fra https://www.instat.gov.al/media/6661/gender_equality_index_for_the_republic_of_albania_2020.pdf
- UNECE. (u.å.). Indeks for likestilling mellom kjønnene. Hentet 26. august 2025 fra https://unece.org/sites/default/files/2022-02/Gender%20mainstreaming%20in%20environmental%20policies_Albania_Ornela%20Cuci.pdf
- UN Women Albania. (u.å.). EU for likestilling. Hentet 26. august 2025 fra <https://albania.unwomen.org/en/what-we-do/governance-and-participation-in-public-life/eu-for-gender-equality>
- UNICEF MICS. (u.å.). Kvinner og barn i Albania. Hentet 26. august 2025 fra https://mics.unicef.org/sites/mics/files/2024-07/Albania_Women_Children_Report.pdf

Liste over akronymer

BiH: Bosnia-Hercegovina EF: Europakommisjonen ECEC: Tidlig barnehageopplæring og -omsorg EEAS: Den europeiske utenriktjenesten EIB: Den europeiske investeringsbanken EIGE: Det europeiske instituttet for likestilling EU: Den europeiske union FTE: Heltidsekvivalenter GAP: Handlingsplan for likestilling BNP: Bruttonasjonalprodukt GEI: Likestillingsindeks GGGI: Global indeks for kjønnsforskjeller IBEX 35: Bedrifter (spesifikt styrene i IBEX 35-selskaper) IKT: Informasjons- og datateknologi ILO: Den internasjonale arbeidsorganisasjonen KAS: Kosovos statistikkontor LFPR: Yrkesdeltakelse LO/2024: Juss (spesifikt likestillingsloven) MONSTAT: Montenegros statistikkontor NAPGE: Nasjonal handlingsplan for likestilling SDG: Bærekraftsmål STEM: Vitenskap, teknologi, ingeniørfag og matematikk UNDP: FNs utviklingsprogram UNSCR 1244: Resolusjon (FNs sikkerhetsråds resolusjon 1244, kontekstuellet relatert til Kosovo)

**OPENEUROPE**

Open Europe Educational
Programs Association



why youth

YUngdom



Research Innovation and Development Lab

Forskning, innovasjon
og
utviklingslaboratorium



Forening for faglig
utvikling og innovasjon
- STEP+



PRIMA ikke-statlig
forening



Albakademiet



INTERA teknologipark