

**Lena Gonäs samt gästredaktörer Gerd Lindgren
och Erica Sandlund**

Jämställd hållbar tillväxt – från ord till handling

I detta specialnummer presenterar vi resultat från ett forsknings- och utvecklingsarbete som pågått under knappt fyra år i Värmland. Projektet heter JämVäxt och handlar om hur jämställdhet i arbetslivet kan bidra till hållbar tillväxt. Att jämställda villkor mellan kvinnor och män bidrar till ekonomisk utveckling finns många bevis för. En nyligen publicerad metastudie från EU-kommissionen pekar på att jämlika samhällen, i ekonomiskt och socialt hänseende, är sammankopplade med hög tillväxt och ett inkluderande politiskt system (Perrons & Plomien 2010). Det motsatta råder i ojämlika samhällen med högre grad av ohälsa, brottslighet och fattigdom (Wilkinson & Pickett 2009). Analyser på global nivå visar att den ekonomiska tillväxten i både utvecklade länder och utvecklingsländer är beroende av vilken roll kvinnor tillåts spela. En utjämning av skillnader mellan könen i förvärvsarbete, tillgång till egen inkomst och möjlighet till sparande bidrar till ekonomisk utveckling. Dessutom påverkar flickors möjlighet till utbildning tillväxten i utvecklingsländer. De flesta studier visar att kvinnors ökade deltagande i utbildning, arbetsliv, politik och inom olika yrken har ett samband med bruttonationalprodukten (BNP) utslagen per capita (Löfström 2009). Sambandet är dubbelriktat eftersom ökad jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till att öka tillväxten och höja bruttonationalproduktens nivå, samtidigt som en ökad BNP-nivå bidrar till att skapa förutsättningar för social utjämning och minskade klyftor mellan kvinnor och män.

Hållbar tillväxt kan ses ur olika perspektiv. Här har vi valt att se det som att människors resurser tas till vara på bästa sätt i ett arbets- och samhällsliv som präglas av goda arbetsvillkor, möjligheter att förena arbete och familj och inte minst jämlikhet i en generell mening. Förutsättningar att förena familj och arbete, liksom goda möjligheter att utveckla sina kompetenser och villkor har vi identifierat som viktiga beståndsdelar i vår diskussion kring begreppet jämställd hållbar tillväxt.

En central fråga för JämVäxtprojektet är hur de positiva ekonomiska effekterna av jämställdhet mellan kvinnor och män kan komma näringslivet i Värmland till del. Projektet startade i april 2008 och dess första omgång slutade i december

2009. Därefter fortsatte projektet under 2010 och avslutades i december 2011. Det har varit finansierat av EU:s strukturfonder, Region Värmland och Karlstads universitet. Projektet hör hemma inom ramen för en europeisk diskussion om regional utveckling och möjligheterna att utjämna levnadsvillkor och arbetsförhållanden mellan individer i regioner. Ovannämnda metastudie från EU-kommissionen sammanfattar resultaten från 13 forskningsprojekt som finansierats inom ramen för EU:s 6:e ramprogram och behandlar processer som skapar ojämlikhet, fattigdom och utanförskap, samt effektiviteten i olika åtgärder för att åstadkomma utjämning och minskade socioekonomiska skillnader. Ett av huvudresultaten från analysen är att ojämlikheten mellan EU:s medlemsländer generellt sett minskar, medan skillnaderna mellan EU:s regioner ökar. Kanske ännu mer oroande är att ojämlikhet och socioekonomiska skillnader ökar inom regioner. Ökad fattigdom och ökade skillnader mellan olika befolkningsgrupper begränsar tillväxtpotentialerna för hela regioner.

Första gången begreppet Regionernas Europa användes var 1968 av den schweiziske kulturfilosofen Denis de Rougemont (Naissance de l'Europe des Régions). En ledande tanke i begreppet är att nationalstatens makt bör minska medan EU:s och regionernas makt bör öka. EU:s införande av den överstatliga regionalpolitiken i slutet av 1980-talet var ett viktigt steg i denna riktning. Nyregionalism, som politiken ofta kallas, omfattar alltså tanken att regioner klarar sig bättre på egen hand och att staten inte bör blanda sig i deras inre angelägenheter. Sedan 1990-talet har den europeiska regionalpolitiken mer och mer kommit att handla om samverkan mellan ett stort antal aktörer, det vill säga en partnerskapsmodell. Till skillnad från den lokala demokratiska korporativismen, som byggde på samverkan mellan ett fåtal dominerande aktörer, innebär partnerskapsmodellen att en mångfald av offentliga, privata och ideella aktörer samarbetar och bygger konsensus kring regionala utvecklingsfrågor (Säll 2011, Rönnblom 2008, Bache & Olsson 2001). Denna styrningsform genom nätverk (*governance*) är dock inte oproblematiserad (se t ex Swyngedouw 2005). Sammankopplingen av aktörer som representerar ekonomiskt och socialt kapital med politiska aktörer kan medföra att existerande maktstrukturer och arbetssätt formaliseras och att ett stigberoende blir utmärkande för utvecklingen (Säll 2011, Rönnblom 2008, Mahoney 2000). Samhällsstyrning genom nätverk innebär alltså ett demokratiskt risktagande därför att den politiska representationen utmanas då andra samhällsaktörer inbjuds och det blir då svårt att utkräva ansvar (Hirst 2000). Nätverksstyrningens demokratiska underskott handlar därmed huvudsakligen om brister vad gäller beslutens genomskinlighet, aktörernas legitimitet och om vilka som fått vara delaktiga i framtagandet av besluten.

Regional utveckling i Sverige blev efter EU-inträdet en fråga för regionerna själva att hantera. Staten utgår från att regionerna på bästa sätt utvecklar sin

livsmiljö och arbetsmarknad samt sitt näringsliv så att landet som helhet gynnas och att den ekonomiska tillväxten säkras. Värmland kan klassas som en historisk region med stark kulturell identitet, språkliga särdrag, traditioner och myter som sammanhänger med att landskapet Värmland funnits länge och omtalas redan på 1100-talet. I ett område av detta slag där det gamla landskapet och den nya regionens gränser alltså i stort sett sammanfaller med varandra finns en historisk hierarki av kompetenta aktörer, grupper och nätverk. Uppdraget att styra de regionala utvecklingsfrågorna har lagts på ett kommunalt samverkansorgan som kallas Region Värmland. Ledamöterna i Region Värmlands fullmäktige utgörs således av indirekt valda politiker från de sexton medlemskommunernas kommunfullmäktige och landstingets fullmäktige (Säll 2011). Här finns, som i andra regioner, ett regionalt utvecklingsprogram baserat på ett omfattande processarbete med olika aktörer och som beslutats i regionfullmäktige. Det nuvarande programmet gäller för åren 2009–2013 och heter *Värmland växer och känner inga gränser* (fastställt av Regionfullmäktige 2008-11-28).

Att arbeta med genusfrågor i just Värmland är centralt ur ett tillväxt- och hållbarhetsperspektiv. Statistiska Centralbyråns jämställdhetsindex (SCB 2005) pekade ut regionen som den som hade ”en mer könssegregerad arbetsmarknad än någon annan region i landet och att för regionens framtida utveckling, förmåga att attrahera arbetskraft och förhindra utflyttning, är det av stor vikt att denna struktur bryts”. JämVäxt-projektets syfte har varit att bidra till en utveckling i en mer positiv riktning.

JämVäxt organiserades i tre delprojekt efter de områden som identifierats som centrala för ett jämställt och hållbart arbetsliv med tillväxt på både kort och lång sikt. De tematiska delprojekten behandlar högre utbildning, arbetslivsfrågor samt nätverk för kvinnors entreprenörskap i var sitt delprojekt: Samspel mellan högre utbildning och arbetsliv; Arbete och modeller för systematiskt jämställdhetsarbete; Nya nätverk för hållbar tillväxt. Delprojekten har sedan arbetat med olika metoder för forskning och implementering. Sammantaget har i delprojekten bedrivits forskning enligt projektets mål om att bidra till att bryta den regionala arbetsmarknadens könssegregering och till att öka genusmedvetenheten i regionens och arbetsplatsers beslutsfattande och praktik.

Delprojektet Samspel har ett övergripande syfte att generera kunskap kring relationen mellan högre utbildning och fortsatt arbetsmarknadskarriär, och hur den högre utbildningen kan spela en roll i att bidra till jämställdhet och hållbar tillväxt i regionen. Fokus ligger främst på tekniska utbildningar och de mekanismer som får studenter att söka sig till dessa utbildningar, samt det faktiska utfallet i arbetsmarknadstermer för kvinnor och män som utexaminerats från utbildningarna. Forskningsfrågorna har bland annat berört rekrytering, löne- och karriärutveckling samt de faktorer som ligger bakom studenternas initiala utbildningsval.

En intervjustudie med högskoleingenjörer som utexaminerats från Karlstads universitet under perioden 2004 till 2007 genomfördes. Även arbetsgivare har deltagit i studien när det gäller frågor kring rekrytering och lönebildning. Utöver den kvalitativa delen av projektet har Samspel, i samarbete med SCB, byggt en databas för att studera den högre utbildningens effekter över tid.

Delprojektet Modeller inriktade sig tidigt på den vardagspraktik som finns på varje arbetsplats. I stället för att studera övergripande nivåer valde forskarna att gå ner på detaljnivå och undersöka vilka hinder och möjligheter som finns i det vardagliga arbetet för att kunna arbeta mer systematiskt med jämställdhetsfrågor. Till delprojektet kopplades forskare med olika bakgrund som språkvetenskap, genusvetenskap, sociologi, arbetsvetenskap och etik, vilket sammantaget möjliggjorde flera perspektiv på organisationernas vardagspraktik. Den arena som i huvudsak studerats är medarbetarsamtal – eller utvecklingssamtal som de ofta också kallas – eftersom tidigare forskning har visat att det är en plats där många av arbetslivets, privatlivets, och den enskilda organisationens normer samexisterar. Projektet har haft ett nära samarbete med tre organisationer i regionen där forskarna fick möjlighet att spela in ett antal medarbetarsamtal på video, vilka sedan har analyserats i detalj för att spåra mönster som kan hindra respektive möjliggöra jämlika villkor för anställda (se till exempel Jakobsen m fl 2010, Sandlund m fl 2011, Nyroos & Sandlund 2012). Utöver de inspelade samtalen har också djupintervjuer med chefer och anställda genomförts samt en större enkätundersökning på ett av företagen.

Delprojektet Nya nätverk tar avstamp i tidigare forskning om nätverk och nätverksbyggande i regional utveckling. Delprojektet uppmärksammade att det i regionen fanns ett växande antal lokala affärsnätverk för kvinnors företagande. Dessa nätverk blev fokus för Nya nätverks empiriska studier av nätverkens utveckling, möjlighet till lokal och regional påverkan och vilken betydelse de har för jämställd tillväxt i regionen. Projektets arbetsätt har varit interaktivt och intervenerande och det har strävat efter att implementera genusmedvetna nätverksmodeller bland nätverk och centrala aktörer. Parallellt med detta har Nya nätverk också studerat nya branscher för kvinnors företagande och varit aktivt involverat i att försöka etablera en kompetensplattform för de branscher som kan kallas *wellness & care*. Ett huvudsyfte med delprojektet är att stärka jämställd hållbar tillväxt utifrån etablerade nätverk genom att försöka uppgradera deras möjligheter till regional påverkan, samt att bidra till uppbyggnad av en kompetensplattform med utbildning och stöd till entreprenörer.

Artiklarna i detta temanummer fokuserar på viktiga områden som vi arbetat med under projektets gång. I den första artikeln (Holth, Gonäs, Almasri & Rosenberg) presenterar vi resultaten från databasstudien om övergången mellan utbildning och arbetsliv. Den omfattar kvinnor och män som examinerats från

två tekniska utbildningar, högskoleingenjörer och civilingenjörer inom IKT-området. Vårt syfte var att se i vilken utsträckning som dessa utbildningar bidrar till att bryta upp könssegregationen på arbetsmarknaden. Kvinnor utgör en klar minoritet inom IKT-området, både inom den högre utbildningen och på arbetsmarknaden. Materialet omfattar alla som examinerades inom ovannämnda utbildningar under perioden 2001–2007 och visar hur de individuella arbetsmarknadskarriärerna har utvecklats över tid. Sett i relation till det övergripande syftet med projektet närmar vi oss frågan om hur kvinnors och mäns resurser och kompetenser värderas i termer av yrkesmässigt utbyte och karriärmöjligheter. Resultaten visar att män i större utsträckning än kvinnor når högre positioner. Vidare ser vi att kvinnor stannar i lågkvalificerade jobb i högre utsträckning än män. Arbetsmarknadens långsiktiga omvandling mot en ökande tjänsteproduktion påverkar IT-ingenjörernas sysselsättningsmöjligheter och vi finner att både mansdominerade organisationer och organisationer inom offentlig verksamhet ser ut att bäst ta till vara deras kompetens. Samtidigt ser vi att besvärande skillnader kvarstår mellan kvinnor och män på andra delar av arbetsmarknaden. I stället för att använda begreppet överutbildning i den utbildningspolitiska debatten är det rimligare att fråga sig hur olika verksamheter inom näringslivet på ett bättre sätt ska ta till vara kvinnors kompetens inom IKT-sektorn för att därigenom bidra till ett bättre resursutnyttjande och en jämställd hållbar tillväxt.

I artikeln från delprojektet Modeller (Jansson, Sandlund, Jakobsen & Olin-Scheller) fokuseras stress i ett diskursivt perspektiv. Studien bygger delvis på en tidigare studie av förhållningssätt till stress under pågående medarbetarsamtal (Jakobsen m fl 2010, Sandlund m fl 2011). Analysen baseras både på genomförda samtalsintervjuer på de olika företagen och på de inspelade medarbetarsamtalen. Till skillnad från de tidigare studierna, som i huvudsak behandlade chefers och medarbetares uppvisade förhållningssätt till stress på arbetsplatsen eller i skärningspunkten mellan arbete och familj, diskuteras stress som diskursivt fenomen i relation till marknadsideal, individualistiska principer och könade arbetslivsvillkor. Analyserna visar att individen snarare än organisationen tillskrivs ansvar för upplevd stress och dess hantering. Just friheten att välja att vara stressad omtalas i både positiv och negativ bemärkelse: dels finns en dold förväntan på stresstålighet som tydligt framträder, dels lyfts förmågan till prioriteringar och stresshantering fram som ett önskvärt drag hos anställda. Sambandet mellan konstruktioner av stress i de tre organisationerna och de konsekvenser dessa kan få för den anställde som bär huvudansvaret för hem och familj diskuteras i relation till forskning om könsmärkta förutsättningar på arbetsmarknaden.

I artikeln från delprojektet Nya nätverk (Lönning, Haraldson, Lindgren, Lundkvist Martinson & Ovlien Säll) står de företagande kvinnorna och deras

nätverk i centrum för analysen. Vi presenterar och analyserar resultaten av en intervjuundersökning bland företagande kvinnor samt företrädare för och medlemmar i nio affärsnätverk som initierats av och för kvinnor. Analysen bygger också på resultaten från intervjuer med anställda i företagsstödjande organisationer i Värmland. Vårt syfte är att undersöka och förklara varför företagande kvinnor och deras branscher får så liten del av resurserna för regional utveckling. Det gäller både den fördelning som gått via Region Värmland och strukturfonderna, och de satsningar som gjorts från Almi och andra företagsstödjande organisationer. I artikeln utmynnar analysen i att de företagande kvinnornas organisering i nätverk stöter på motstånd därför att deras krav bryter den konsensus som uppnåtts kring klusterpolitiken. De manliga och historiskt starka nätverken har drivit fram en klusterpolitik som i huvudsak passar traditionellt mansdominerade branscher och de företagande kvinnornas branschkrav uppfattas därmed som särintressen och som störande av den konsensus som kommit att prägla klusterpolitiken. Vi anknuter till forskning om organisering bland kvinnor, som visar att när kvinnor organiserar sig uppfattas detta som "förbjuden handling" (Eduards 2003), bland annat därför att i en heterokönad maktordning blir det med nödvändighet så att män pekats ut och maktfrågan kommer på dagordningen. När detta sker hamnar de företagande kvinnorna i en nätverksfälla då de dels möts av härskartekniker, dels förlorar i kärlekskraft (Jonasdottir 2003). Artikeln avslutas med ett forskningsbaserat förslag på hur nätverksfällan kan undvikas.

En viktig del i projektarbetet har varit att kunna föra en dialog med den följeforskare som vakat över projektet under arbetets gång, professorn i kulturgeografi vid Stockholms universitet Gunnel Forsberg. Genom hennes arbete och de återkopplingar hon givit oss under projektets gång har vi fått möjlighet att diskutera och reflektera över vårt arbete och i vilken utsträckning vi följt eller avvikit från vår plan. I den avslutande artikeln diskuterar Gunnel Forsberg några slutsatser från sitt arbete som följeforskare till projektet. Hon inleder artikeln med att ställa frågan om vilka möjligheter som finns att främja jämställd tillväxt med offentliga medel. Hur ska det mätas och vilka kriterier ska då användas? Strukturfondsprogrammets målsättningar är gigantiska och flera studier visar att de insatta åtgärderna inte avsatt några spår i makroekonomiska nyckeltal. Forsberg diskuterar möjligheter och problem med en interaktiv forskningsinsats och hur långt forskare kan driva interaktiviteten. Hon ställer frågan om man ska nöja sig med att interagera med verksamheten eller om man kan gå ett steg ytterligare och delta i interventioner samt vilka följder den senare strategin kan få. Den interaktiva kunskapsproduktionen är en bärande del i utvärderingsmodeller för analyser av regionala projekt och program och en viktig beståndsdel i det arbete som forskare och praktiker utfört inom ramen för ett interaktivt

forsknings-samarbete. För forskaren gäller dessutom att kunna bedriva ett arbete som på sikt även kan ge en akademisk meritering. Problemen för forskningen att både vara relevant utifrån ett praktikperspektiv och bidra till att den forsknings-baserade kunskapsutvecklingen får sin belysning i artikeln.

Referenser

- Bache I & Olsson J (2001): "Legitimacy through partnership? EU policy diffusion in Britain and Sweden". *Scandinavian Political Studies*, 24 (3), 215–237.
- Eduards M (2003): *Förbjuden handling – Om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö: Liber.
- Hirst P (2000): "Democracy and governance". I Pierre J (red) (2000): *Debating governance. Authority, steering and democracy*. Oxford: Oxford University Press.
- Jakobsen L, Nahnfeldt C, Nyroos L, Olin-Scheller C & Sandlund E (2010): "Medarbetarsamtal som arena för att befästa normer kring medarbetarskap". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16 (3), 39–54.
- Jonasdottir A (2003): *Kärlekskraft, makt och politiska intressen*. Göteborg: Daidalos.
- Löfström Å (2009): *Gender equality. Economic growth and employment*. Report from Department of Economics. Umeå: Umeå University.
- Mahoney J (2000): "Path dependence in historical sociology". *Theory and Society*, 29, 507–548.
- Nyroos L & Sandlund E (2012): "From paper to practice: Asking and responding to a standardized question item in performance appraisal interviews". I Nyroos L (2012): *The social organization of institutional norms. Interactional management of knowledge, entitlement, and stance*. Doktorsavhandling. Skrifter utgivna av Institutionen för nordiska språk vid Uppsala universitet, 87. Uppsala: Uppsala universitet.
- Perrons D & Plomien A (2010): *Why socio-economic inequalities increase? Facts and policy responses in Europe*. EUR 24471 EN. Brussels: European Commission.
- Rönblom M (2008): "Vart tog politiken vägen? Om regionalpolitik, jämställdhet och statens förändrade former". *Tidskrift för Genusvetenskap*, nr 1, 31–52.
- Sandlund E, Olin-Scheller C, Nyroos L, Jakobsen L & Nahnfeldt C (2011): "The performance appraisal interview – An arena for the reinforcement of norms for ideal employeeship". *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1 (2), 59–75. www.nordicwl.dk
- SCB (2005): Jämställdhetsindex. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.
- Swyngedouw E (2005): "Governance, innovation and the citizen: The Janus face of governance-beyond-the-state". *Urban Studies*, nr 42 (11), 1991–2006.
- Säll L (2011): *Kluster som teori och praktik*. Licentiatavhandling. Karlstad University Studies. Karlstad: Karlstads universitet.
- Wilkinson R & Pickett K (2009): *The spirit level. Why more equal societies almost always do better*. London: Allen Lane.