

Kön & Tradition

En kartläggning av ungdomars och unga vuxnas utbildnings- och yrkesval i Jönköpings län ur ett intersektionellt perspektiv

Författare: Ulrika Jansson, Nationella sekretariatet för genusforskning.
Kontaktperson: Mikaela Dinu Billström, Regional utveckling.
© Region Jönköpings län 2018

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	3
Inledning.....	1
Uppdrag och syfte.....	1
Utgångspunkter.....	2
Metod och material.....	4
Urval.....	4
Resultatredovisning.....	6
Resultat.....	7
Utbildnings- och yrkesval.....	7
... De [gymnasierna] marknadsför sig inte på ett bra sätt för att tjejer ska bli intresserade.....	8
”Högskolan här har ju inte så hög status...”.....	9
Den könssegregerade arbetsmarknaden.....	11
”Det är normer och strukturer som begränsar” – ”så borde det inte vara”.....	11
Platsens betydelse – den könsmärkta Jönköpingsregionen.....	13
”Här är det industri...”.....	14
”Tror att Gnosjöandan spelar in.”.....	15
”Finns inte någon arbetsmarknad för mig”.....	19
”Länet lagom...”.....	20
... eller ett län med rädslor för det ”annorlunda”.....	21
Slutsatser.....	23
Referenser.....	25
Bilaga: intervjuguide.....	27

Inledning

Det är kvinnor som flyttar härifrån, det är så det pratas. Just att det är industrifokuserat och en förlegad syn på vem det är som jobbar inom industrin. Jag blir ju inte jättetaggad på tanken på att jobba inom industri för jag har också den här förlegade bilden av vad industri är, vilka som jobbar där, vad man gör och så. Den bilden har förändrats när jag kom ut på praktiken och såg vad de gjorde egentligen – då fick man ju ses att allt styrs med joystick. Den bilden behöver lyftas fram för att det ska bli attraktivt för både män och kvinnor och unga. (Kvinna 24 år)

... att få tjejer att stanna kvar är ett problem – högrepresterande i skolan och ambitiösa. Högskolan här har ju inte så hög status... (Kvinna 19 år)

... det är männen som ska vara de händiga, Yrkesutbildningarna är inte så attraktiva för tjejerna att söka. Jag tycker inte att gymnasierna gör det på ett bra sätt [...] de marknadsför sig inte på ett bra sätt för att tjejer ska bli intresserade på ett bra sätt. (Kvinna 20 år)

Jag är inte intresserad av att läsa i Jönköping, kan väl bara säga att jag tröttnat. Det är inte här jag vill spendera mitt liv. Det är inte min stad. (Kvinna 17 år)

De inledande citaten som ovan illustrerar några av de könade föreställningar och erfarenheter som ungdomar och unga vuxna i Jönköpings län har om sina utbildnings- och yrkesval, samt arbetsmöjligheter – och som är denna rapportens huvudsakliga fokus. Väldigt summariskt visar de bland annat att kvinnor/tjejer och män/killar har olika möjligheter och förutsättningar beroende av föreställningar och antaganden om kön. Eller med andra ord att handlingsutrymmet för utbildnings- och yrkesval samt arbetsmöjligheter i Jönköpingsregionen villkoras av könsmärkta normer på olika sätt. Här redogörs alltså för en kvalitativ *kartläggning* av jämställdhet definierat som ungdomars och unga vuxnas utbildnings- och yrkesval i Jönköpings län – ur ett intersektionellt perspektiv. Kartläggningen har utförts av Nationella sekretariatet för genusforskning¹ på uppdrag av projektet *Jämställd regional tillväxt 2016-2018* i Jönköpings län. Projekt *Jämställd regional tillväxt* syftar till att den regionala tillväxten och utvecklingen ska vara jämställd, i betydelsen att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande och få tillgång till tillväxtresurser.

Uppdrag och syfte

Uppdraget är en överenskommelse mellan Region Jönköpings län och Nationella sekretariatet för genusforskning. Uppdraget innebär att Nationella sekretariatet för genusforskning ska genomföra en kvalitativ kartläggning av jämställdhet med intersektionellt perspektiv i Jönköpings län. Kartläggningen ska synliggöra hur kvinnor och män, med exempelvis olika ursprung och olika åldrar, upplever sin situation gällande utbildnings- och yrkesval samt möjligheter på arbetsmarknaden. Uppdraget innebär vidare att leverantör i den kvalitativa kartläggningen ska synliggöra och problematisera normer, värderingar och traditioner i

¹ Sedan 1998 verkar Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet på uppdrag av regeringen. Sekretariatet har i uppgift att öka genomslaget för forskning och kunskap om genus och jämställdhet inom akademien och samhället som helhet och är en väl etablerad aktör i Sverige och i Norden inom både forskningsbaserad kunskap och problematiserad praktik.

samhället. Nationella sekretariatet för genusforskning ska säkerställa ett intersektionellt perspektiv på de moment som ska utföras i uppdraget, det vill säga i den kvalitativa kartläggningen av jämställdhet i Jönköpings län. Syftet med kartläggningen är att: ”öka medvetenhet och kunskap om jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv i Jönköpings län för att bättre kunna nyttjas i det strategiska och praktiska utvecklingsarbetet, både på regional och kommunal nivå. Resultatet av den kvalitativa kartläggningen kan exempelvis komma att ligga till grund för Jönköpings läns kommuners arbete med utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor. Kartläggningen ska även ge underlag för återrapportering till projektets finansiär Tillväxtverket”.

För att fånga så många berättelser som möjligt i denna kvalitativa kartläggning har jag – med hänsyn tagen till den sammanlagda uppdragsperioden om två månader – genomfört ett stort antal intervjuer (18 stycken), och fokus i rapporten ligger därför också på redogörelsen av det empiriska materialet. Jag redogör emellertid för kartläggningens utgångspunkter, samt tillvägagångsätt och material innan resultatredovisningen tar vid.

Utgångspunkter

Det är alltså föreställningar om, och erfarenheter av utbildnings- och yrkesval samt arbete som står i fokus. Hur beskriver de ungdomar och unga vuxna som intervjuats sina erfarenheter och upplevelser av utbildnings- och yrkesval, samt arbetsmöjligheter i Jönköpings län – ur ett intersektionellt perspektiv? Jag vill betona att det är föreställningar om, och erfarenheter av, utbildnings- och yrkesval samt arbetsmöjligheter i Jönköpingsregionen som lyfts, vilket innebär att jag inte gör någon explicit beskrivning eller analys av den könssegregerade arbetsmarknaden som sådan, eller utbildningssystemet som sådant.

En genusvetenskaplig ansats och ett intersektionellt perspektiv genomsyrar kartläggningen. Med genus som utgångspunkt handlar det om att undersöka hur maktstrukturer, normer och föreställningar om kön påverkar samhället. Genus brukar förklaras som något som hela tiden görs eller skapas och synliggör hur gemensamt delade tankar, idéer och praktiker bidrar till att forma individer till kvinnor och män. Vissa sätt att ”göra genus” är mer godtagbara och sanktionerade, eller med andra ord så är genusrelationer hierarkiska. Det är genom sociala relationer som åtskillnad mellan män och kvinnor upprättas och det innefattar alltså maktaspekter, samt ibland även relationer till andra maktordningar som till exempel klass och etnicitet (t.ex. Connell 2009). Ett genusperspektiv handlar om att undersöka på vilka grunder och på vilka sätt människor kategoriseras – och kategoriserar sig i – två åtskilda sociala grupper, och vilka konsekvenser detta kan få för enskilda individer, grupper eller organisationer. Det synliggör internaliserade normer och värderingar som kan uppfattas som naturliga och oföränderliga, emedan de tillkommit genom till exempel uppfostran, vänskaps- och familjerelationer, intryck från media, från utbildningsväsendet och så vidare.

”Attityder” till utbildnings- och yrkesval tar sig ofta uttryck i könsstereotypa föreställningar och bilder av skillnader mellan kvinnor och män. Att till exempel kvinnor antas vara bättre på omvårdnad och därför passar bättre inom vårddyrken, eller att män antas vara händiga och därför arbetar med måleri eller rörläggning och så vidare. En brukar tala om att yrken är *könsmärkta*, det vill säga att socialt konstruerade föreställningar om maskulinitet och feminitet förknippas med vad ett visst yrke eller arbete kräver. Det är ett vanligt sätt att beskriva hur olika yrken, utbildningar, positioner och arbetsuppgifter könas och märks, det

vill säga antas passa bättre eller sämre för ett visst kön (Kanter 1977). Begreppet genuskodning är ett alternativt sätt att benämna och förklara samma fenomen som könsmärkning.

Föreställningar om vem eller vilka som antas passa bättre för ett specifikt yrke kan alltså vara både uttalade och outtalade samt framstå som ”naturliga” och självklara. Vidare är de ofta kollektiva, det vill säga delas av många. Det är alltså föreställningar om huruvida kvinnor eller män passar för ett visst yrke, utbildning eller vissa arbetsuppgifter som gör att det skapas åtskillnader, segregation. Könsmärkning handlar på så sätt om olika grader av segregation där mäns arbetsuppgifter och positioner oftast värderas högre än kvinnors (Abrahamsson 2002). Könsmärkningen resulterar i en könsordning som villkorar kvinnors och mäns positioner på en arbetsplats och i ett yrke. Yrken, utbildningar och arbetsuppgifter kan emellertid få en förändrad könsmärkning – ”byta kön” – till exempel som ett resultat av förändringsarbete i termer av jämställdhet, eller ekonomiska och politiska incitament.

Poängen med att analysera könsmärkning av utbildningar, yrken och positioner kan kortfattat beskrivas som att visa hur antaganden om vissa egenskaper hos kvinnor respektive män är ett uttryck för maktrelationen mellan könen snarare än essentiella skillnader, det vill säga oföränderliga definitioner av kön (Hearn 2002).

Uppdraget formuleras som en kartläggning av *jämställdhet* – ur ett intersektionellt perspektiv. Jämställdhet är ett politiskt begrepp – ett politiskt mål – som handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Förutsättningar för att nå det övergripande målet handlar om att skapa förutsättningar för kvinnors och mäns lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Jämställdhet handlar alltså om maktrelationer mellan kvinnor och män, samtidigt som grupperna kvinnor och män inte är enhetliga utan uppvisar variationer på olika sätt. För att fånga detta kan begreppet intersektionalitet användas.

Begreppet intersektionalitet används för att beskriva hur olika maktordningar, baserade på kategorier som kön, etnicitet, sexualitet, funktionalitet och klass samverkar på olika sätt och skapar ojämlikheter och diskriminering. För att förstå till exempel könssegregerade utbildningsval krävs en intersektionell analys. Det är inte bara föreställningar om kön som spelar roll, även klass i termer av socio-ekonomisk bakgrund och föräldrars utbildningsnivå förklarar huruvida unga kvinnor och unga män väljer att gå studie- eller yrkesförberedande gymnasieprogram. Det är unga män som i större utsträckning än unga kvinnor som väljer yrkesutbildningar och som dessutom oftare går direkt ut i arbetslivet, till en viss typ av könsmärkta arbeten. Könssegregerade utbildningsval förstärker alltså i förlängningen en könssegregerad arbetsmarknad.

Ett intersektionellt perspektiv handlar alltså om att visa att personer kan tillhöra flera grupper samtidigt och att uppmärksamma hur olika grupptillhörigheter tillskrivs olika mycket makt. För att gå resultatet lite i förväg kan jag dock redan nu nämna att föreställningar om kön är det som spelar störst roll när de jag intervjuat beskriver sina erfarenheter. Intervjumaterialet och tillvägagångssättet presenteras härnäst.

Metod och material

Studien har genomförts genom en kvalitativ ansats. Kvalitativ empirisk forskning innebär att studera innebörder eller mening till skillnad från kvantitativ forskning som handlar om frekvens och mängd. Det empiriska materialet består av intervjudata. Som jag tidigare nämnt har uppdraget genomförts genom intervjuer med 18 personer.

Målgruppen är som tidigare beskrivits ungdomar och unga vuxna mellan 16-33 år². De 18 intervjuerna har genomförts med personer från tre olika kategorier 1) personer som går på gymnasiet (åk 1-3) och ska göra val till universitet eller högskola, 2) personer som läser på universitet, högskola eller folkhögskola 3) personer som söker jobb, eller som relativt nyligen har påbörjat ett jobb efter avslutade högre studier.

Av de intervjuade är 12 kvinnor och 6 män och fördelar sig som enligt nedan:

1. Personer som går på gymnasiet – 6 personer, fördelat på 3 kvinnor åk 1, 1 man åk 2, 1 kvinna åk 3 och 1 man åk 3. 5 personer är inrikes födda, 1 person (man) är utrikes född.
2. Personer som läser på universitet, högskola eller folkhögskola – 7 personer, fördelat på 4 kvinnor och 3 män. Samtliga inrikes födda.
3. Personer som söker jobb, eller som ganska nyligen har påbörjat ett jobb efter avslutade högre studier – 5 personer, fördelat på 4 kvinnor och 1 man. 3 kvinnor är utrikes födda, varav 2 är nyanlända.

Av de 18 intervjuade har den övervägande delen växt upp på någon plats i Jönköpings län och har svenskt ursprung. Några bor kvar på sina respektive hemorter, några har flyttat till annan ort i regionen men också till andra städer utanför regionen (företrädesvis Jönköping respektive Göteborg). Några bor kvar i sina föräldrahem, företrädesvis de yngre, medan andra har egna boenden. Av de yngre har emellertid några flyttat in i egna boenden i samband med gymnasiestudier då deras respektive hemorter inte har någon gymnasieskola och de alltså varit tvungna att flytta.

De inrikes födda representerar de svenska orterna Skillingaryd, Vaggeryd, Bankeryd, Nässjö, Gränna, Jönköping, Gnosjö och Eksjö. De utrikes födda länderna Syrien (2 kvinnor) och Afghanistan (1 man) samt Bosnien och Hercegovina (1 kvinna). Även om dessa fyra informanter delar erfarenheter av att inte vara födda i Sverige skiljer de sig åt på väsentliga sätt. De båda kvinnorna från Syrien är relativt nyanlända till Sverige, talar inte svenska och har vare sig studie- eller arbetslivserfarenhet från Jönköpings län förutom språkutbildning SFI. De båda andra har bott i Sverige under en längre period och har haft eller har sin skolgång här, samt arbetslivserfarenhet från olika delar av landet, varför deras erfarenheter liknar de inrikes födda i större utsträckning än de nyanländas.

Urval

Urvalet, det vill säga vilka som intervjuats, har gjorts genom uppdragsgivarens befintliga kanaler eftersom jag inte har kännedom om Jönköpingsregionen. Jag bad om hjälp att hitta informanter och tillsammans med projektledaren och projektets arbetsgrupp lokaliserades ett

² En kvinna har precis fyllt 34 år.

antal relevanta aktörer att kontakta, för att därigenom nå unga och unga vuxna att intervjua. Kartläggningen syftar inte till statistisk generaliserbarhet men en så bred representation som möjligt eftersträvades. Listan nedan visar några av de kanaler och aktörer som kontaktades för att hitta informanter till intervjuerna:

- Affischering och annons på Studentkåren Jönköping University webb.
- Region Jönköpings läns Facebook-sida.
- Gymnasieskolor i Jönköpings län.
- Coompanion.
- Campus Värnamo.
- Internt på Region Jönköpings län.
- Internt på Länsstyrelsen i Jönköpings län.
- Nätverket för yrkeshögskoleanordnare (YHSAM).
- Nätverk för näringslivschefer i Jönköpings län.
- Arbetsförmedlingen i Jönköping och Värnamo.
- Arbetsmarknadsavdelningen i Jönköpings kommun.
- Arbetsmarknadsavdelningen i Gnosjö kommun.
- Studie- och yrkesvägledare på Jönköping University.

De som intervjuats har själva anmält sitt intresse och deltagandet har varit helt frivilligt. En enkel bortfallsanalys visar att det i mycket stor utsträckning är engagerade och studiemotiverade personer som har anmält sig. Flertalet beskriver sig själva som ambitiösa och som att högre studier är eller har varit en självklarhet. En reflektion är också att det är fler kvinnor än män som anmält sitt intresse och därmed intervjuats i större utsträckning. Några av männen som anmält intresse avböjde senare intervju med hänvisning till arbete eller så svarade de inte alls vid kontaktförsök. I kartläggningen saknas alltså personer som inte har planer på högre studier med två undantag, nämligen de båda kvinnorna som är nyanlända och i första hand söker jobb.

Intervjuerna varade mellan en halvtimme och en timme. Vid intervjutillfällena har jag informerat intervjupersonerna om syftet med studien och att deras uttalanden (i form av citat) kommer att användas för att synliggöra tematiker i hela intervjumaterialet. Alla intervjuer förutom två har spelats in, samtliga informanter har dock givit sitt samtycke till citering. Eftersom de två nyanlända kvinnorna inte pratar svenska gjordes dessa intervjuer med hjälp av tolk.

Intervjuerna var semistrukturerade, det vill säga att jag utgick från ett antal övergripande frågor och lät intervjupersonerna i stor utsträckning själva styra innehållet, samtidigt som jag lyssnade och ställde uppföljningsfrågor. I huvudsak ställde jag, förutom bakgrundsfrågor, frågor som kan insorteras i fyra övergripande teman – 1. *Utbildnings- respektive yrkesval*, 2. *Arbetsmarknaden i Jönköpings län*, 3. *Könsbundna utbildnings- och yrkesval* samt 4. *Framtid*. Nedan ges exempel på frågor som jag i lite olika formuleringar ställde, beroende av informanternas svar.

Bakgrund; ålder, familj, föräldrar och eventuella syskons arbeten. Uppväxtort, nuvarande bostadsort? Vad gör du nu – går i skolan, vart och på vilket program eller om jobb, vart arbete och med vad?

Utbildnings- respektive yrkesval; Vem diskuterar du utbildnings- och yrkesval med? I vilka kanaler får du information om dina utbildningsval/yrkesval? Vad tror du mest har påverkat ditt utbildningsval/yrkesval? Vilka möjligheter till högre utbildning ser du i Jönköping? Vilka utbildningsprogram skulle du vilja finns tillgängliga för dig? Och varför? Om du inte vill plugga eller jobba i ditt närområde, med vad och var vill du plugga eller jobba?

Arbetsmarknaden i Jönköpings län; Vilka möjligheter ser du på arbetsmarknaden i Jönköping? Vilka branscher är mest spännande/intressanta i Jönköping? Vilka erfarenheter har du av arbetsmarknaden i Jönköping? Vad har du jobbat med? Om det inte fanns några som helst hinder vilket yrke skulle du då välja?

Könsbundna utbildnings- och yrkesval; Är det något du har funderat på eller upplevt på något sätt? Varför ser det ut så tror du?

Framtid; Hur tänker du att ditt liv ser ut om tio år? Om du flyttar från Jönköping – vad skulle få dig att flytta tillbaka?

Resultatredovisning

När det gäller resultatredovisningen så har jag valt ett empirinära framställningssätt. Kartläggningen handlar om att synliggöra ungdomars och unga vuxnas föreställningar om, och erfarenheter av, utbildnings- och yrkesval samt möjligheter på arbetsmarknaden och fokus i rapporten ligger därför på den deskriptiva delen. Jag illustrerar resultaten med hjälp av citat från intervjuerna. De citat som lyfts fram exemplifierar ett tema eller svar på en fråga som framträder i det större intervjumaterialet. Citaten är i så stor utsträckning som möjligt exakt återgivna. Jag har några få gånger ändrat ordföljd eller tagit bort upprepande ord, där det visat sig vara svårt att förstå innebörden annars, men i det stora hela är det alltså ”talspråk”. Jag anger citat med kön och ålder inom parentes i stor utsträckning, även om det förekommer citat utan köns- eller ålderangivelse i löpande text också.

Studien har väglett av de forskningsetiska principer som gäller vid Vetenskapsrådets ämnesråd för humaniora och samhällsvetenskap³.

³ <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Resultat

Resultatdelen disponeras som följande. Jag börjar med berättelser från informanternas utbildnings- och yrkesval under rubrikerna "... De [gymnasierna] marknadsför sig inte på ett bra sätt för att tjejer ska bli intresserade" och "Högskolan här har ju inte så hög status...". Därefter följer ett avsnitt om den könssegregerade arbetsmarknaden och beskrivningar av den som bland annat att "Det är normer och strukturer som begränsar" – "så borde det inte vara". Sedan vidtar en problematisering av "Platsens betydelse – den könsmärkta Jönköpingsregionen" där jag under flera underrubriker visar hur föreställningar och antaganden om bland annat kön och klass villkorar arbetsmöjligheter i regionen.

Utbildnings- och yrkesval

Utbildnings- och därmed yrkesval styrs av flera olika faktorer såsom socio-ekonomisk bakgrund (t.ex. föräldrars utbildnings- och inkomstnivå), kön, ekonomiska incitament och så vidare (t.ex. Angelov, N., Johansson, P. & Kennerberg, L. (2008), Universitetskanslers-ämbetets Årsrapport (2017)). Utbildningsnivån i Sverige har ökat över tid. Numera är kvinnor med högskoleutbildning fler än män (ca 65 % kvinnor och 35 % män)(UHR 2018). Ett återkommande tema i forskning om utbildningsval är den sociala snedrekryteringen, det vill säga att ungdomar från studieovana hem väljer bort högskoleutbildning. Av Universitetskanslersämbetets Årsrapport 2017 framkommer att sökande som inte har högskoleutbildade föräldrar i större utsträckning än sökande med högskoleutbildade föräldrar gör könsbundna val vilket förstärker könsroller i yrkeslivet. Av de som påbörjar högskolestudier är övergången generellt högst i storstadskommuner, och lägst i glesbygdskommuner, det vill säga att de regionala skillnaderna är stora. Typstudenten är en kvinna med högutbildade föräldrar i en storstad. Personer med utländsk bakgrund påbörjar i större utsträckning än tidigare studier på högskolenivå, men denna utveckling skiljer sig för olika grupper. De som kommit till Sverige före skolstart, eller är födda i Sverige med utländska föräldrar, väljer i mycket högre grad än de som invandrat efter skolstart, högre utbildning.

Grovt räknat har ungefär hälften av informanterna i denna kartläggning föräldrar med högskoleutbildning och där föräldrarna också arbetar inom yrken som kräver högre utbildning. Den andra hälften har föräldrar som saknar högre utbildning, och är företagare i någon variant, eller som arbetar i små- eller mellanstora företag i regionen. Huruvida de nyanlända informanternas föräldrar har högskoleutbildning saknar jag kunskap om, men de har själva påbörjade högre studier från sitt ursprungsland.

På nationell nivå är val till gymnasiet könsstereotypa och ytterst få gymnasieprogram har en jämn fördelning av flickor och pojkar. De gymnasieprogram som är mest jämställda är studieförberedande program såsom naturvetenskaps- och ekonomiprogrammet medan yrkesförberedande program generellt är mindre jämställda. Yrkesutbildningar lockar också flest unga män, det vill säga att de i stor utsträckning är mansdominerade medan unga kvinnor i högre grad väljer studieförberedande gymnasieprogram. Precis som till universitetsstudier spelar också klass, eller socioekonomisk bakgrund, stor roll för gymnasieval. Elever med låg socioekonomisk bakgrund väljer i störst utsträckning yrkesförberedande program, och elever med hög socioekonomisk bakgrund väljer i störst utsträckning studieförberedande program. Av SOU:n Flickor, pojkar, individer: om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan (2010:99) framkommer att kvinnor och män med utländsk bakgrund i

större utsträckning väljer studieförberedande program och att de vidare väljer mindre könsstereotyp än elever med svensk bakgrund.

Utbildningsval – och därmed yrkesval – är alltså könsmärkta och beror på olika faktorer. Vidare uppvisar utbildningsnivå och övergång till högre studier regionala skillnader. I Jönköpings län finns flest högutbildade (ca 26 procent) i Jönköping vilket innebär en 40:e plats bland landets 290 kommuner. Minst andel högutbildade (ca 11 procent) har Gnosjö som därmed hamnar på en av de sista platserna i landet (282 av 290). För mer detaljerade uppgifter om utbildningsnivåer hänvisas till *Regionala strukturbilder för Jönköpings län*⁴.

... De [gymnasierna] marknadsför sig inte på ett bra sätt för att tjejer ska bli intresserade

När det handlar om gymnasieval har samtliga informanter, både kvinnor och män, gått, eller går, studieförberedande program. De har valt ”breda” utbildningar såsom ekonomi-, natur- eller samhällsvetenskapligt program, det vill säga de utbildningar som kvantitativt är mest jämställda. Flera med avsikt att kunna ha många val inför högre studier på högskola eller universitet – och därmed också öppna för fler yrkesmöjligheter. Några av de ungdomar som precis påbörjat sina gymnasieutbildningar beskriver könsbunda val som till exempel att ”det är ju det som leder till att det blir ojämnt sedan i yrkena och i yrkeslivet, det är liksom därför det är flest män som är svetsare och fler kvinnor som blir sjuksköterskor, det för att det blivit så från början”, (Kvinna 17 år). Konsekvenser av könsbunda val beskrivs alltså reproducera ojämsliddhet i yrkeslivet och på arbetsmarknaden, och de förklaras bland annat komma av könsstereotyp studie- och yrkesvägledning i grundskolan.

Jag har varit på många gymnasieässor där man går förbi praktiska gymnasiet och de grabbar tag i alla grabbar och säger -Tjena grabbar ska ni inte ta och läsa till svetsare, medan de som läser vård och omsorg tar tag i tjejer och säger -ska du inte läsa omsorg. De har redan riktat in sig på vilka de vill ska söka för det är liksom mest vanligt. De gör fel som inte tar tag i alla och erbjuder samma sak, här har vi ett program som är bra, och att de vänder sig till alla. De har verkligen riktat in sig på normerna på de flesta ställena faktiskt. (Kvinna 17 år)

... det är männen som ska vara de händiga, Yrkesutbildningarna är inte så attraktiva för tjejerna att söka. Jag tycker inte att gymnasierna gör det på ett bra sätt [...] de marknadsför sig inte på ett bra sätt för att tjejer ska bli intresserade på ett bra sätt. (Kvinna 20 år)

De båda unga kvinnorna som ovan är kritiska till den information de fick inför sina gymnasieval och beskriver hur könade föreställningar och normer villkorar förutsättningar för att alla blivande gymnasister ska ”kunna få välja precis det de vill” (Kvinna 17 år), men särskilt för tjejer som eventuellt skulle vilja läsa yrkesutbildningar. De ges inte valet enligt informanterna. Skolverket ger allmänna råd om studie- och yrkesvägledning, men det räcker inte vilket har konstaterats både av Skolinspektionen och i tidigare forskning. Av kvalitetsgranskningen *Studie- och yrkesvägledning i grundskolan* (Rapport 2013:5) framkommer att skolorna inte arbetar ”aktivt för att motverka begränsningar i elevernas studie- och yrkesval utifrån kön, social eller kulturell grund.” I avhandlingen *Utbildningssegregation och självsortering: om gymnasieval, genus och lokala praktiker*

⁴ <https://utveckling.rjl.se/globalassets/utveckling-i-jonkopings-lan/hur-gar-det/regionala-strukturbilder/kunskap-och-kompetens-i-jonkopings-lan.pdf>

beskriver Sandell (2007) att könsmärkningen av gymnasieprogram kan luckras upp genom studie- och yrkesvägledning som bryter könsnormer men att det kräver kunskap och ett gediget arbete.

Flera informanter berättar också om hur deras klasskamrater och släktingar – unga män – redan på mellanstadiet hade bestämt sig för att inte studera vidare. Och att det på högstadiet tydligt utkristalliserade sig vilka som skulle söka sig till högre studier. Bland annat hänvisas till Jönköpingsregionens kvalitet på yrkesutbildningar som nedan, men också till att de unga männen är ”helt nöjda med industrijobb” som en ung kvinna säger, också det som nedan.

Vi har bra yrkesutbildningar här, många killar lämnar ju inte kommunen. För dem är det inte så viktigt, många av mina kompisar tänker att bara man har ett jobb att gå till så klarar man sig bra. Många har också föräldrar utan högre utbildning. (Kvinna 19 år)

Citaten från de unga kvinnorna som ovan illustrerar hur unga killar i regionen antas ”nöja sig” med industrijobb – och inte heller går vidare till högre studier – och att det är därför de blir kvar i regionen. Det är en problemrepresentation som jag får anledning att återkomma till längre fram. De jag har intervjuat tycker dock att studier vid högskola eller universitet är viktigt.

”Högskolan här har ju inte så hög status...”

När det gäller val till högskola eller universitet så är den primära beskrivning som görs av informanterna en fråga om ambitioner och att välja prestigefyllda studieorter och utbildningar. Men också en fråga om kön när de likställer de höga ambitionerna med unga kvinnors målmedvetenhet. ”De mest ambitiösa flyttar från Jönköping!” säger en ung kvinna och sätter alltså ljuset på hur ambitionsnivån hos flera informanter styr deras val inför högre studier. Och att de som är mest ambitiösa väljer att läsa på andra orter än Jönköping. När flera av informanterna beskriver vart de vill studera vidare efter avslutade gymnasiestudier i Jönköpings län, eller vad som väglett deras påbörjade studier, gör de alltså det med referenser till vad de benämner som prestigefyllda studieorter, universitet och utbildningsprogram. De studieorter som nämns oftast är Lund, Uppsala, Göteborg och Stockholm och utbildningsprogram som jurist- och läkarlinje, civilekonom- och civilingenjörprogram, samt pol.mag-program (Politics magister) och lärarlinje. Till exempel som nedan:

Flera av mina klasskamrater läser här, på Chalmers. Några läser på JU på tekniska, men jag är inte säker på om de har civilingenjör där, kanske bara ingenjör. Finns rankinglistor, och då är ju Chalmers mer högt rankade än JU, och har man betygen så. Ja, lite så tänker man ju. (Man 21 år)

Jag tror jag ska söka första hand i Lund [...] Lund och läkarlinjen [...] Velat plugga där sedan länge, det är Lund man ska plugga i. 2:a hands val? Nej, grejen är att om jag inte kommer in i höst i Lund så väntar jag hellre. (Kvinna 19 år)

Vad jag har hört har man garanterat jobb om man går på Lunds universitet. (Kvinna 16 år)

Andra beskriver hur ”... det aldrig var ett alternativ att plugga i Jönköping” (Man 21 år) bland annat på grund av att ”... Högskolan här håller inte måttet” (Kvinna 20 år) och för att de tror att chanserna att ”lyckas och få ett bra jobb” (Kvinna 20 år) är större om de studerar på andra

orter än Jönköping, också som i exemplet ovan där studier vid Lunds universitet antas leda till garanterat jobb. Men också för att de utbildningsprogram och/eller kurser de vill läsa helt enkelt inte finns på Högskolan i Jönköping, eller Jönköping University – JU. Flera informanter gör explicita kopplingar mellan höga ambitionsnivåer och kvinnor. Det vill säga att de beskriver att det är unga kvinnor/tjejer som är särskilt ambitiösa i skolan och därmed söker sig från länet – och en högskola som de menar har låg status. En ung kvinna, som jag också citerade i inledningen, säger att ”... att få tjejer att stanna kvar är ett problem – högpresterande i skolan och ambitiösa. Högskolan här har ju inte så hög status, det kanske är mer forskning som behövs. Det är det mest avgörande.” En av informanterna som ändå har valt att läsa på JU funderar också han på huruvida ”den akademiska statusen” är tillräcklig?

Varför JU? Jo, det stod mellan Uppsala och JU. Jag sökte efter en stad som inte var Stockholm eller Göteborg och då var det faktorer som var positiva här. Det är ganska bra läge, ligger vid en stor sjö. Egentligen tror jag att det handlade om att jag tycker det är lagom stort, trodde det var lättare att hitta bostad här än i Uppsala. Men det som vägde högt med Uppsala kanske var att i folkmun har de lite mer akademisk status, de är akademiskt kända. Det jag varit ifrågasättande mot [på JU] är just den akademiska statusen – är det lika bra här som på andra lärosäten verkligen? (Man 29 år)

Jag frågade informanterna om de skulle kunna tänka sig att studera vid JU om det fanns möjlighet, det vill säga de utbildningar och inriktningar de är intresserade av. Om de överhuvudtaget tycker att det är en bra idé så svarar de i princip samma sak – ”ja, för smidighetens skull” i någon variant. Det handlar om att de har familj och vänner i regionen som de därmed skulle kunna upprätthålla nära relationer med, eller som ”det vore ju bra för ekonomin onekligen” (Kvinna 20 år) med hänvisning till att hon skulle kunna bo kvar hemma och slippa ta studielån. Eller som i exemplet:

JU är bra för att jag bor här [...] Det finns många högskolor på andra ställen också men då blir det lite svårt med bostad och så. [...] Bor jag kvar här med min bror då blir det billigare. Många som flyttar till andra städer hittar inte boende och det blir dyrt. (Man 20 år)

Summariskt väljer flera av informanterna, både kvinnor och män, bort högre studier i regionen med hänvisning till att högskolan, eller Jönköping University (JU) inte ”håller måttet”, saknar status eller inte har de utbildningsprogram och inriktningar de vill söka. Samt att de med ambitioner – oftast unga kvinnor – bland annat av den anledningen söker sig till andra utbildningsorter. Att unga kvinnor i större utsträckning än män på en generell nivå väljer att gå vidare till högre studier, och därmed också flyttar, är ju också ett nationellt mönster och det finns naturligtvis fler anledningar. Ett par av kvinnorna i den här kartläggningen säger att ”det ingår ju liksom”, som i att det förväntas av unga människor att ”röra på sig och stå på egna ben”.

Det här mönstret, eller resultatet, måste emellertid förstås i relation till andra mönster och resultat – nämligen hur informanterna upplever den lokala arbetsmarknaden och möjligheter till arbetstillfällen i Jönköpings län. Det handlar det inte bara om kön och utbildning utan också om plats och platsens betydelse – och vilka normer den präglas av. I intervjumaterialet framträder tydliga mönster som har kopplingar till föreställningar om kön/genus och plats och som har stort förklaringsvärde. Innan jag går in på den könade platsens betydelse lite mer i detalj vill jag säga något om *den könssegregerade arbetsmarknaden* och dess premisser, samt

hur informanterna beskriver den, eftersom det förklarar delar av det jag sedan diskuterar som resultatredovisningens huvudsakliga del under rubriken *Platsens betydelse – den könsmärkta Jönköpingsregionen*.

Den könssegregerade arbetsmarknaden

I Sverige arbetar kvinnor och män i stor utsträckning inom olika sektorer, i olika yrken samt på olika positioner, det vill säga att den svenska arbetsmarknaden på en övergripande nivå är könssegregerad – och könsmärkt. Det innebär att kvinnor och män har olika villkor och möjligheter i arbetslivet. Skilda villkor och varierande möjligheter att påverka sitt arbete resulterar inte bara i könssegregerade yrken utan också i osakliga löneskillnader och arbetsrelaterad ohälsa för att ta ett par exempel. Kvinnor har generellt lägre löner, och drabbas oftare än män av förslitningsskador på grund av att de har de mest repetitiva arbetsuppgifterna på arbetsplatser där kvinnor och män egentligen har samma yrke.

Men det finns positiva tendenser ur ett jämställdhetsperspektiv, exempelvis ökad andel kvinnor i högre utbildningar och inom vissa tidigare mansdominerade branscher och yrken. Även fler män kan i viss grad ses inom kvinnodominerade yrken även om de inte alls i samma utsträckning som kvinnor gör könsöverskridande yrkesval, eller utbildningsval (se t.ex. Jämställt arbete? organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet 2014). Det här gäller dock inrikes födda kvinnor och män i större utsträckning än utrikes födda.

Sverige har ur ett internationellt perspektiv ett högt arbetskraftsdeltagande men där sysselsättningsgraden är lägre bland utrikes födda jämfört med inrikes födda. Särskilt gäller det bland kvinnor. Utomeuropeiskt födda kvinnor arbetar i mindre omfattning (74 %) vilket till stor del förklarar skillnaden mellan mäns och kvinnors totala arbetskraftsdeltagande (i åldern 16–64 år 85 % för män och 81 % för kvinnor (SCB 2016)). Att utomeuropeiskt födda kvinnor arbetar i mindre omfattning förklaras bland annat av rätt till föräldrapenning och att de inte inbegrips i arbetsmarknadspolitiska program i samma utsträckning som utrikes födda män. På en generell nivå förklaras kvinnors lägre arbetskraftsdeltagande med sjukdom och hemarbete. Det är nämligen kvinnor som fortfarande i större omfattning än män utför det obetalda hem- och omsorgsarbetet i Sverige. Vidare arbetar fler kvinnor än män deltid, ofta ofrivilligt.

Av Öppna jämförelser jämställdhet 2016, som är en samlad rapport från Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) med könsuppdelad statistik för bland annat politisk representation, arbetsvillkor och service till invånare, framkommer att Jönköpings region rankas på plats 21 av 21 som arbetsgivare. Regionen hamnar alltså på sista plats av landets alla regioner när det handlar om jämställda arbetsvillkor. Vad handlar det om? Och vad får det för implikationer när det gäller ungdomar och unga vuxnas möjligheter på arbetsmarknaden i Jönköpings län?

”Det är normer och strukturer som begränsar” – ”så borde det inte vara”

Flera av informanterna, nästan uteslutande kvinnor, reflekterar kring den könssegregerade arbetsmarknaden på en övergripande nivå. Som exempel kan nämnas ”Det reflekterar man väl kring lite. Det finns ju yrken som är mer kvinnodominerade, andra mansdominerade. Och det gör ju att kvinnor tjänar mindre”(Kvinna 23 år), ”Självklart! Man hör ju på nyheter och andra medier att det finns stora skillnader, Det ska ju så klart inte finnas.” (Kvinna 16 år), och en ung kvinna (20 år) som säger att ”Det är normer och strukturer som begränsar” och ”så borde det inte vara”. Ett par av de yngsta kvinnorna berättar om hur de i samband med #metoo-rörelsen hösten 2017 fick klart för sig att det finns stora orättvisor mellan könen och att det

gjort dem arga. En annan kvinna beskriver hur föreställningar om ”tunga arbeten” könsmärks trots att de i praktiken är lika tunga.

Stereotyper är överskattat [...] Till exempel att vård och byggarbeten är väldigt tunga – även om det kan bli väldigt lika om man försöker – så då blir det ju att tyngre jobb går till män, det mer feminina som vård går till kvinnor. Det är mest att det sitter kvar, förändringen går långsamt. Men att det nu finns manliga förskollärare är ju ändå en början. (Kvinna 20 år)

Kvinnor – i hela åldersspektrat – beskriver på olika vis att det finns strukturer och normer som är könsmärkta och som villkorar deras möjligheter på arbetsmarknaden. Några har också upplevt olika grader av könsdiskriminering när de arbetat inom Jönköpingsregionen. En ung kvinna berättar om hur hon redan som 15-åring på ett sommarjobb fick klart för sig att det ”var skillnad på killar och tjejer” och hur hon tilldelades arbetsuppgifter utifrån chefers föreställningar om kön. Hon fick utföra de lite ”lättare” arbetsuppgifterna och män/killar de lite tyngre och mer avancerade med förklaringen att de ”har mer muskler”. Vidare beskriver hon hur dessa könsmönster har återkommit på flera av hennes senare arbetsplatser – ett mönster som hon inte tycker är ”schysst eller rättvist”. En annan kvinna beskriver att hon möter nedsättande kommentarer när hon utför arbetsuppgifter som antas passa män bättre än kvinnor. Hon säger:

I början accepterade jag det lite, men då accepterar man ju läget och det är det som är problemet. Jag kan vara spydig med när jag blir trött på det. De förstår inte heller – de vill bara vara snälla. (Kvinna 23 år)

Ytterligare en kvinna har erfarenheter av att tilldelas arbetsuppgifter av en chef som enligt henne är långt ifrån vad hon kan och skulle kunna göra, och där hon noterat att hennes manliga kollegor istället får erbjudanden om särskilda uppgifter som inte alls matchar deras kompetens. Och som sista exempel berättar en kvinna om hur hennes sambo blev ”skiftledare utan vidare utbildning”, att det ”bara blev så”.

Nu är det ju inte så att det ”bara blir” – det som beskrivs av kvinnorna som ovan är konsekvenser av diskriminerande könsarbetsdelning utifrån föreställningar om kön. Könsmärkningen är tydlig, kvinnor och män arbetar med olika arbetsuppgifter – och erbjuds olika typer av uppgifter – utifrån arbetsgivares föreställningar om vad som antas ”passa dem”. Ett par av männen i kartläggningen konstaterar också att det finns könsstrukturer och att ”den upplöses ju inte på några decennier”. Till exempel att:

Man ska försöka jämna ut könsuppdelningen men inte in absurdum. Det är inte könet som avgör hur bra du är på ditt jobb, det är ändå kompetensen som avgör så då ska man inte ta de som är i minoritet. Jag tycker ändå att de som är duktiga kommer fram oavsett om de är kvinnor eller män. Tjejer eller killar, vad förderar jag att jobba med? Jag bryr mig verkligen inte. Det bästa är när det är både tjejer och killar, när det är en blandning. (Man 29 år)

Mannen som ovan har, till skillnad mot kvinnorna, vad som skulle kunna beskrivas som en könsneutral eller könsblind inställning – han menar bland annat att det är kompetensen hos enskilda individer som avgör huruvida de ”kommer fram” och kan göra ett bra jobb, men också att könsblandade grupper är ”bäst”. Föreställningar om kön både antas spela roll och inte med andra ord. Mannens erfarenhet av ”rätt kompetens” skiljer sig från kvinnornas kan

konstateras och ingen av männen i kartläggningen berättar heller om att de blivit könsdiskriminerade på något vis. Ett enkelt sätt att förklara det är genom begreppsparet norm och avvikare. Det är normen, det vill säga män i det här fallet, som har tolkningsföreträde för vad som är avvikande. Det ingår i normens privilegium att se sig som individ, och inte som representant för kategorier (Holgersson, C., Wahl, A., Höök, P. & Linghag, S. 2011).

Sammantaget skiljer sig informanternas erfarenheter av den könssegregerade arbetsmarknaden åt – föreställningar om kön och vad som antas ”passa” för kvinnor och män skapar ojämlika villkor och diskriminerar kvinnorna. Nu följer en mer detaljerad beskrivning av hur könade föreställningar tar sig uttryck i informanternas berättelser om Jönköpingsregionen.

Platsens betydelse – den könsmärkta Jönköpingsregionen

Ovan har jag bland annat beskrivit hur informanter av olika anledningar väljer bort högre studier i Jönköping. Platsen – Jönköpingsregionen – spelar emellertid inte bara roll för utbildningsval utan också för erfarenheter av arbete, arbetsmöjligheter och så vidare, vilket gör att jag nedan synliggör plats och platsens betydelse – och vilka normer den präglas av. Platsers identitet präglar de individer som agerar i dem genom att både forma, begränsa och möjliggöra olika handlingar. Forskning om plats ur ett genusperspektiv visar bland annat hur föreställningar om kön på den plats där de ”spelas upp” har ett stort förklaringsvärde i studier om regionalitet och ”utflyttning”. ”Lokala traditioner inom utbildning, arbetsmarknad och vardagsliv utgör kvardröjande sega strukturer” skriver till exempel Stenbacka, Grubbström & Forsberg (2014) i *Genuskontrakt och regional utveckling i Dalarna – om sega strukturer och ungdomars kapacitet att bryta dem*.

Forsberg (1997) använder begreppet regionala genusregimer för att beskriva olika regioners könskontrakt, det vill säga de formella och informella regler som villkorar kvinnor och mäns arbete och vardagsliv. Hon urskiljer tre typer av regionala könskontrakt,

1. *Det traditionella*, som karaktäriseras av en omfattande segregering på arbetsmarknaden sprungen ur en ensidig ekonomisk utveckling och familjebaserade lösningar i en patriarkal struktur
2. *Det modernistiska*, som innehåller mer integrering mellan könen, bland annat genom att kvinnor har inflytande i lokalpolitiken, en större offentlig sektor med bland annat kommunala omsorgsformer, samt
3. *Det otraditionella könskontraktet* som kan sägas utgöra en kombination av de två första. Kvinnor och män är integrerade på arbetsmarknaden och det finns en väl utbyggd offentlig infrastruktur men också privat och ideell organisering.

Dessutom finns historiskt en stor rörlighet vad gäller näringsliv i det här kontraktet, med omfattande handelsutbyten med andra regioner och länder. Det traditionella könskontraktet återfinns i skogs- och fjällbygder samt i regioner med betydande industriarbete och i religiösa bygder såsom inre Småland. Det modernistiska i storstadsregioner samt residensstäder/utbildningsorter. Medan kustregioner, Gotland och Jämtland utgör exempel på det otraditionella könskontraktet. När informanterna i denna kartläggning beskriver Jönköpingsregionen på olika sätt så är det ett traditionellt könskontrakt som framträder.

”Här är det industri...”

När jag ber informanterna beskriva arbetsmarknaden i regionen, och deras erfarenheter av den, så kan det på en övergripande nivå sammanfattas genom citatet ”Här är det industri, lågteknologiska industrier, trä, skog och en del möbelindustri.” (Kvinna 24 år). Bilden av Jönköpingsregionen som karaktäriserat av industrier – just lågteknologiska och i form av små- och mellanstora företag återkommer i princip hos samtliga informanter. Den inbegriper också beskrivningar av hur denna industri bidrar till könssegregering – att det är en plats för män och inte för kvinnor.

Det är väldigt många killar här som jobbar inom bygg och industri och är nöjda med det. Och det är väl jättebra, men dels är ju industrierna väldigt mansdominerade och kanske inte lockar tjejer, dels är det många av de tjejer som inte lämnar länet som jobbar som undersköterskor eller så. Det är väldigt få kvinnor som jobbar inom byggindustrin ju [...] Jag oroar mig mycket för den tekniska utvecklingen och att killar ska dominera igen, och att det ska förstärka ojämlikheter. (Kvinna 19 år)

Tung tillverkningsindustri – om jag tänker på det så tror jag inte att tjejer tänker att det är en plats för mig. (Kvinna 28 år)

Det är kvinnor som flyttar härifrån, det är så det pratas. Just att det är industrifokuserat och en förlegad syn på vem det är som jobbar inom industrin. Jag blir ju inte jättetaggad på tanken på att jobba inom industri för jag har också den här förlegade bilden av vad industri är, vilka som jobbar där, vad man gör och så. Den bilden har förändrats när jag kom ut på praktiken och såg vad de gjorde egentligen - då fick man ju ses att allt styrs med joystick. Den bilden behöver lyftas fram för att det ska bli attraktivt för både män och kvinnor och unga. (Kvinna 24 år)

Kvinnorna hamnar i offentlig förvaltning och männen i tillverkningsindustrin. Det blir ju inte hållbart i längden. Jag såg inte detta när jag var ung. Bland mina kompisar är det inte så stereotyp. (Kvinna 28 år).

De mansdominerade tillverkningsindustrierna och gammalmodiga föreställningar om vem som jobbar där – och kan jobba där – skapar både reella och imaginära hinder för kvinnor/tjejer enligt citaten som ovan. Industrierna antas inte vara en plats för kvinnor/tjejer och förstärker en könsarbetsdelning som informanterna, samtliga kvinnor, finner ohållbar och exkluderande. Och som delvis är osann, som i exemplet från kvinnan som under sin praktik fick en annan bild. Platser konstrueras genom maktrelationer som skapar både rumsliga och sociala regler och gränser. Dessa gränser definierar vem som får tillhöra platsen (McDowell 1999) och de beskrivningar som görs av tillverkningsindustrin inom Jönköpingsregionen visar hur män är de självklara personerna på denna plats. Män som också antas vara nöjda med det – och erbjuds den möjligheten – eftersom de som någon säger ”inte har lust att plugga vidare och då är det ju lätt att börja jobba direkt i industrin”(Kvinna 20 år). En annan informant gör samma typ av reflektion:

Tror inte män väljer aktivt heller, tror många tänker att jag är trött på gymnasiet och så jobbar jag på tillverkningsindustrin. Men det är ju inte såna man vill ha där heller för det utvecklar ju inte verksamheten. (Kvinna 28 år)

I citaten ovan sätts ljuset på att det är unga män som inte har som ambition att läsa vidare efter sina gymnasiestudier som tar arbeten i industrin, och som också är dem som erbjuds den typen av arbete, vilket jag även har beskrivit tidigare. Men också att denna arbetskraft i form av lågutbildade män får implikationer för utvecklingen av verksamheter som nedan.

Nere i GGVG där får man jobb utan att gå mer än gymnasiet sen har det säkert förändrats lite. Men Gnosjö har lägst andel högutbildade i hela Sverige. Sen att få högutbildad arbetskraft till de här regionerna är jättesvårt, det är den bilden jag har fått genom både bekanta och genom jobbet. (Kvinna 24 år)

I de beskrivningar som görs om Jönköpingsregionen som en industriregion beskriver informanterna hur kvinnors möjligheter och närvaro på den typen av arbetsplatser villkoras och att den könssegregerade arbetsmarknaden därmed förstärks. Könsmärkningen är stark och någon efterfrågar alternativa bilder för att kunna locka in fler kvinnor/tjejer istället för som i citatet "Företag visar den verksamhet som attraherar män." (Kvinna 28 år). Men det faktum att det är lågutbildade män som erbjuds och tar industriarbeten antas inte bara villkora kvinnors möjligheter till den typen av arbeten – och i förlängningen att de lämnar länet – utan också påverka verksamhetsutveckling och regionens behov av högutbildad arbetskraft, vilket jag diskuterar vidare i nästkommande stycke.

"Tror att Gnosjöandan spelar in."

Informanterna har arbetslivserfarenhet av både sommar- eller extrajobb men också av lite mer beständig art. De beskriver inte bara arbetsmarknaden i Jönköpings län som präglad av industri i största allmänhet utan som tillverkningsindustri i små och mellanstora företag. Flera har erfarenheter av företagande i meningen att de har föräldrar och/eller syskon som antingen äger eller arbetar i små eller medelstora företag i regionen, eller att de själva har arbetserfarenhet från dessa typer av företag. Det görs ofta referenser till Gnosjöregionen och den så kallade Gnosjöandan, eller entreprenörsandan – och hur den på olika sätt villkorar och sätter gränser för en inkluderande arbetsmarknad. En av informanterna som ursprungligen är från Gnosjö, men som inte vill återvända dit och som söker jobb inom offentlig sektor, positionerar sig genom att ta avstånd från det som betraktas som typiskt för regionen, nämligen småföretagande. "Jag är från Gnosjö men jag är inte någon typisk Gnosjöbo, där är det bara fokus på småföretagande" och fortsätter med att beskriva sig själv och sina närmsta kompisar som "Vi var inte några stereotypa Gnosjöbor – inga industrisöner, och inte religiösa heller" (Man 23 år).

Det typiska med Gnosjöregionen beskrivs, som jag var inne på ovan, bland annat som en plats för lågutbildade män – och att det är ett problem.

Jag tror inte att industrierna här söker högutbildade, på något sätt kan det vara skrämmande kanske. Just också att det är lågteknologiska företag gör det kanske svårt att plocka in en ingenjör som kan vara med i språnget mot det högteknologiska och det gör att det kan vara svårt för de här mindre företagen på landsbygden. Och då är det kanske inte så inbjudande att vara den ingenjören som prackar på sin högteknologiska kunskap på dem. (Kvinna 24 år)

Gnosjö med tillverkningsindustrin, små och mellanstora företag. De har behov av kvalificerad arbetskraft – det räcker inte med att låta folk masa på. De anställda måste

utvecklas – utbilda sitt eget folk. [...] Det var skitsvårt att få cheferna att skicka de anställda på utbildning. De behövde överbevisas. (Kvinna 28 år)

Informanten ovan beskriver hur normer kring Gnosjöns traditionella industri är i behov av nya kunskaper och internt utvecklingsarbete. Gnosjöregionen (eller GGVV-regionen)⁵ skildras som kännetecknande av driftighet, småföretagande och informella nätverk – den så kallade Gnosjöandan. I den bilden framgår det dock inte att det också är en plats som präglas av starkt traditionalistiska könsmärkningar och misstänksamhet mot förändringar och sådant som ses som främmande.

Tidigare studier har beskrivit hur den framgångsrika företagarbygden i Gnosjö ensidigt förknippas med män och mäns arbete och företagande, medan kvinnor i den mån de nämns alls, trots att de utgör ca en tredjedel av företagarna, kallas företagarhustrur, medhjälpare eller stödjare (Pettersson 2002). Pettersson (2002) menar att kvinnor därmed osynliggörs och inte tillmäts lika stort värde i skapandet av ekonomisk tillväxt. I avhandlingen *The Spirit of Gnosjö - The Grand Narrative and Beyond* problematiserar Wigren-Kristoferson (2003) de beståndsdelar, eller nätverk, som anses förklara Gnosjöns framgångar, nämligen familjen, religionen och regionen och visar också att nätverken exkluderar människor. Hon påvisar hur det krävs att människor har sin bakgrund i regionen, och dessutom gärna i religionen, för att på riktigt ”passa in” och att det också är ett patriarkalt samhälle där unga tjejer har svårt att ta plats och därför söker sig bort. Wigren konstaterar vidare att det finns en intolerans mot det okända och en skepsis mot akademisk kunskap. Uttryck för skepsis mot akademisk kunskap, eller högre utbildning, framkommer av citaten ovan och uttryck för intolerans mot det som anses vara ”annorlunda” formuleras bland annat som nedan.

Könssegregerad arbetsmarknad [...] tänker att vi har börjat i fel ände, för det är väldigt mycket insatserna vi ska göra är alltid för de utrikes födda, de ska få komma in i företagen. Då är det attitydpåverkan mot ungdomar, mot kvinnorna... men det är i andra änden det är fel. Du kan få en kvinna in till ett företag i Gnosjö. Men om attityden där inne är dålig, och normen där är skit rent ut sagt så kommer hon ju inte att stanna kvar. Och du kan inte jobba med attitydpåverkan om de inte är attraktiva arbetsgivare, hur blir dem det? (Kvinna 28 år)

Jag har tidigare beskrivit hur platser konstrueras genom maktrelationer som skapar både rumsliga och sociala regler och gränser. Dessa gränser definierar inte bara vem som får tillhöra platsen utan också vart olika aktiviteter och erfarenheter kan ta plats (McDowell 1999). Informanten ovan är kritisk till projekt som handlar om att förändra ”attityder” hos de som ska anställas, som ses som problemet, invandrare och kvinnor, men hon sätter också fingret på att det finns de som har makt, företagarna och arbetsgivarna i GGVV-regionen, det är de som måste förändras. Men att det ”är svårt” för att de enligt informanten inte tar sitt ansvar för det värdegrundsarbete hon anser måste göras.

Det är svårt. Vi har lägst arbetslöshet bland inrikes födda, bland utrikes födda ligger vi över snittet. Samtidigt som vi har låg utbildningsnivå i Gnosjö, det är den lägsta faktiskt. Kvinnorna lämnar, männen stannar kvar. (...) Längre har man, generellt i Jönköpings län, man värderar ju företagare skithögt och det ska man ju, för de bidrar med så mycket med arbetstillfällena och skattepengar och allt sådant där, men de måste ju börja göra jobbet

⁵ Gnosjöregionen innefattar kommunerna Gnosjö, Gislaved, Värnamo och Vaggeryd.

själva. Om de inte förändras så kan man jobba jättemycket här borta men det kommer inte att förändra och det har vi ju sett. Vi har tusen och tusen projekt och det är validering och validering men det är ju företagen i grunden som måste ändras. Och att få det är skitsvårt. (Kvinna 28 år)

Hon beskriver också att det är ”stora variationer mellan företagare, de börjar inse att det inte är hårdvaran som är viktigast. Mjukvaran, utveckla företaget, och sin personal finns det inte stort intresse av. Men det rör på sig lite, nu har de fått upp ögonen och värnar mer om personalen. Men det går långsamt.” Trögrörligheten på arbetsmarknaden, inte bara i Gnosjöregionen utan i hela Jönköpingsregionen, beskrivs av flera informanter som ett problem. Inte bara för att företagare inte är intresserade av att utveckla sin personal, ”mjukvaran”, som ovan utan för att det också upprätthåller mansdominerade arbetsplatser.

Företagare i Jönköpingsregionen beskrivs alltså ha så hög status i regionen att de inte behöver förändra sig – för att både inkludera fler kategorier människor och deras erfarenheter och höja utbildningsnivåerna, eller kompetensen egentligen. En informant beskriver dessutom hur ”De [företagarna] säger till sina barn att läsa på Chalmers och så för här är det inte värt att vara. Samtidigt som de vill påverka andras barn att jobba på deras företag. Det är lite den situationen”. Företagares föreställningar om vilka som antas passa för arbeten inom de små och mellanstora företagen har alltså tydliga klassmarkörer och upprätthåller och reproducerar antaganden om att det är lågutbildade som kan/bör arbeta inom industrin. I den regionala utvecklingsstrategin (RUS 2013:11) för *Region Jönköping 2025* beskrivs entreprenörsandan och företagskulturen utgöra viktiga resurser i länet:

Entreprenörsandan och det dynamiska näringslivet är också det som internt i regionen ses som de mest centrala tillgångarna vid sidan av Högskolan i Jönköping och det geografiska läget mellan tre storstadsregioner

Men samma ”dynamiska näringsliv” behöver också ”förflytta sig in i kunskapssamhället” enligt RUS. En av de stora utmaningarna för regionen beskrivs som att ”både förädla befintligt näringsliv och skapa fler kunskaps- och idébaserade företag”, men också som att:

... både behålla det starka civila samhällets alla positiva egenskaper, fliten och arbetsamheten och att öka nyföretagande, öppenheten inför det som är annorlunda samt nya former av nätverkande.

Som informanterna beskriver näringslivet i Jönköpingsregionen så är det allt annat än ”dynamiskt” och entreprenörsandan visar sig också villkora informanternas möjligheter till arbete som nedan. Wigren-Kristoferson (2003) konstaterar att en viktig del av det som anses förklara Gnosjöregionens framgångar är familjen och sociala nätverk. Flera informanter beskriver just hur familjära kontakter och relationer möjliggör för dem att få arbete. En man (19 år) säger till exempel att ”jag har jobbat hos min pappa i olika omgångar, eller hos mamma, det beror lite på vart det roligaste jobbet finns för stunden” och en kvinna som nedan:

Jag är ju uppväxt med den bilden att jobb får man lättare via kontakter och är det inte pappas kontakter, så är det sambons kontakter eller mammas, eller någon kompis man känner. Det är

*ju lite så det fungerar, sen om det fungerar så överallt det vet jag inte men det är min bild.
(Kvinna 23 år)*

Men precis som Wigren-Kristoferson (2003) framhåller ett par av informanterna hur de familjära nätverken också exkluderar. ”Mina kompisar har ju föräldrar som har företag och så, de får jobb där, men jag som inte har det har jättesvårt att hitta något.” (Kvinna 20 år) eller en kvinna (23 år) som beskriver att ”dem som inte har kontakter får ju inte samma möjligheter.” (Kvinna 23 år). Informanterna har alltså upplevelser både av att de sociala relationerna, eller familjekontakter, skapar möjligheter – så länge de har dem, men utestänger – så länge de inte har dem.

Sociala nätverk inom de industriella småföretagen får alltså betydelse för huruvida unga människor i regionen får arbete – i form av sommar- eller extrajobb. Här finns emellertid skillnader mellan unga kvinnor och män – det är de unga männen som berättar om att ”Det är lätt att få jobb här.” (Man 23 år) och ”... inom industrin får man vad som helst.” (Man 19 år). Eller som nedan:

*Jag har sommarjobbat i industrin, där har det varit bra, lätt att få jobb i Jönköping [...] Hade kunnat bli heltid om man hade velat, det var lagerjobb och industri och så. Det var verkligen enkelt, hade jag kompisar så var det bara att ringa in dem och så kunde de börja nästa dag.
(Man 21 år)*

Den unga mannen som ovan beskriver inte bara hur enkelt han upplevt det vara att få jobb inom industrin för egen del, hans kompisar, till största delen andra unga män, erbjöds också arbete mer eller mindre på stående fot. När de unga kvinnorna i kartläggningen beskriver vart de söker jobb – eller vart de blir hänvisade – så handlar det om arbeten inom vård och restaurang i första hand. De beskriver det också som svårt att få jobb – och ingen berättar om att de får erbjudanden om arbeten som de unga männen gör.

Försöker få jobb men det är svårt. Jag vill inte jobba inom vårddyrket, där finns det jobb. Jag har sökt jobb inom labb som är det jag vill jobba med men inte fått något. Söker restaurang men det är osäkert. (Kvinna 16 år)

Arbetsmarknaden i Jönköping är svår – jag har försökt få jobb länge men det är svårt. Har inte så mycket erfarenhet. (Kvinna 20 år)

Jag är undersköterska och har sökt sådana jobb för extra timmar men får inget. [...] Det är därför jag vill läsa vidare... (Kvinna 20 år)

Liksom Wigren-Kristoferson (2003) kan jag konstatera att platsens fokus på industri och de nätverk som upprätthåller den samma får olika implikationer för unga kvinnor och män. Den reproducerar en traditionell arbetsdelning mellan könen där de unga kvinnorna inte riktigt antas passa in, de erbjuds inte arbetstillfällen på samma plats – industrin – som de unga männen utan hänvisas till jobb i offentlig sektor. En sektor som inte har lika hög status i regionen enligt det traditionella könskontraktet (Forsberg 1997).

Ovan har jag bland annat beskrivit unga kvinnor och mäns olika förutsättningar till arbete, oftast i form av sommar- eller extrajobb, men nedan redogör jag för hur samma beskrivning

av Jönköpingsregionen som präglad av tillverkningsindustri och privata företag gör att flera informanter har svårt att se sig själva arbeta i regionen efter avslutade högre studier.

”Finns inte någon arbetsmarknad för mig”

Informanterna i denna kartläggning studerar på högskola eller universitet, har gjort det, eller har som ambition att göra det. De är, eller kommer att bli högutbildade – inom yrken som inte förknippas med Jönköpingsregionen enligt deras beskrivningar. Här framträder två mönster, det ena handlar om att de inte tycker att det finns några jobb för dem, det andra om att det inte känner till arbetsmarknaden vilket ju innebär en viss motsättning. Det som utmärker beskrivningar om att det inte finns någon arbetsmarknad är föreställningar om att det saknas arbetstillfällen inom offentlig sektor – eftersom regionen präglas av tillverkningsindustri och privata företag. Till exempel som hos ett par informanter som båda söker jobb hos offentliga arbetsgivare, ”Det finns inte så många jobb för mig i Jönköpings län, det är mest tillverkningsindustri, möbler och transport. (Man 23 år), eller:

För min del ser den [arbetsmarknaden] inte jättebra ut, dels för att jag är statsvetare och för att det generellt är en svår arbetsmarknad för statsvetare, och sen finns det kanske inga myndigheter på det sättet. Jo, det finns myndigheter men inte med mina frågor. Jag är intresserad av regionala frågor men det finns inte här. Har sökt ett par jobb och det kommer ut saker ibland men jag har inte hittat något. (Kvinna 24 år)

Men inte heller den man som studerar till ingenjör – och som skulle kunna vara precis den som efterfrågas i regionen – tycker att det finns en arbetsmarknad för honom.

Precis när jag är färdig vill jag ha något enklare ingenjörsjobb på något riktigt stort företag, Volvo eller SKF, och det finns ju inte i Jönköping på samma sätt. [...] Och så har Chalmers bra kontakt med Volvo och man har bra chans att få jobb där. (Man 21 år)

Informanten som ovan vill jobba på ett riktigt stort företag men saknar det i Jönköping, medan en annan berättar att han inte vill flytta tillbaka till regionen eftersom ”det räcker inte med de lågintensiva tillverkningsindustrierna”. Både kvinnor och män beskriver alltså hur det saknas en arbetsmarknad just för dem. Med ett par undantag bör tilläggas – ett par informanter, som studerar till lärare, beskriver Jönköpingsregionen som särskilt gynnsam för lärare och att ”Det är lätt att få jobb som lärare. Alla som tar examen här får jobb innan de ens slutat.” (Kvinna 23 år). Eller som mannen nedan som säger i princip samma sak men också funderar på huruvida det beror på platsen Jönköping, som i termer av religiositet och föreställningar om att tjäna samhället.

Det jag vet är att Jönköping är en av få kommuner som inte har lärarbrist. Jönköpings kommun utmärker sig i att inte ha lärarbrist som i andra delar av Sverige. Gissar på att vi skottar ut många lärare här. Folk är kanske lite så här, om det har med det religiösa att göra, folk stannar och vill göra rätt för sig i samhället. (Man 29 år)

Det andra undantaget utgörs av de båda nyanlända kvinnornas berättelser om en arbetsmarknad för dem. De ser få möjligheter till arbeten på en reguljär arbetsmarknad men tror att de ska kunna starta egna företag när de avslutat den starta eget-utbildning de går vid intervjutillfället. Starta eget-utbildningen är den arbetsmarknadspolitiska åtgärd som erbjudits kvinnorna sedan de kom till Sverige och deras enda väg till jobb så här långt.

Trots flera beskrivningar av arbetsmarknaden i Jönköpingsregionen som industritung och präglad av små- och mellanstora företag så berättar informanterna också att de inte känner till arbetsmarknaden i Jönköpings län särskilt väl. ”Jag kommer inte på några företag och det säger ju ganska mycket direkt.” (Man 21 år), ”Jag vet inte så mycket om arbetsmarknaden, är inte så insatt.” (Kvinna 17 år) eller ”I skolans värld pratas det inte om företagsvärlden i Jönköping så jag vet inte så mycket.” (Kvinna 23 år). En av de lite äldre informanterna bekräftar bilden av det saknas kunskap om företagsvärlden och att den informationen särskilt uteblir under gymnasietiden.

Jag hade noll på de här företagen när jag gick på gymnasiet. Jag hade ingen som helst aning om hur många, eller vilka företag som fanns i Jönköpings län. Vad är vi bra på? Ingen koll. Fick inte den informationen någonstans ifrån heller. (Kvinna 28 år)

Den lokala industriarbetsmarknaden präglad av små och mellanstora företag beskrivs alltså på lite olika sätt. Dels som att den inte är gångbar för de informanter som vill arbeta i ”riktigt stora företag” eller inom offentlig sektor – med undantag av ett par lärarstudenter och två nyanlända kvinnor som ser möjligheter att starta eget, dels som att informanterna inte känner till den i någon större utsträckning. Som jag skrev ovan så finns det en motsättning i det men oavsett så framställs inte arbetsmarknaden i Jönköpingsregionen som särskilt attraktiv. De föreställningarna återkommer i beskrivningar om vad som skulle locka tillbaka informanterna till länet – det är inte för arbete i första hand.

”Länet lagom...”

När jag bett informanterna reflektera kring vad som skulle få dem att eventuellt återvända till Jönköpings län om de flyttat för högre studier så är de mest återkommande svaren att de vill vara nära sina familjer och vänner och/eller bilda familj. Till exempel som i att ”Jag har vänner här och det är lagom stort om man vill ha familj” (Kvinna 20 år) eller ”skulle vara om man skaffar barn då” (Man 19 år). Det är alltså sociala relationer som lockar snarare än arbetsmöjligheter. Tätt efter svar om de sociala relationernas betydelse för att vända tillbaka till regionen, men också i relation till de samma, följer beskrivningar av Jönköpings län och Jönköping som ”lagom”. Det handlar till exempel om att ”... det är lagom på något sätt, ingen hets” (Man 21 år), ”Jönköping är ett genomsnittligt bra svenskt ställe” (Kvinna 20 år), eller för att det är bekvämt, vidare som nedan:

Jag gillar Jönköping det är lagom – det är ett jättedåligt ord men också det perfekta ordet för Jönköping. Kan tänka mig bo här, att det kan vara skönt om man vill ha ett standardliv, ett Svenssonliv och det är ju inte dåligt. (Kvinna 20 år)

Det är lagom – länet lagom! Det är en bra atmosfär, lite gammaldags, gamla hus, gemytligt! Gränna är nästan som ett dockskåp. (Kvinna 24 år)

Inte heller i beskrivningarna som ovan görs några explicita kopplingar till arbetsmöjligheter eller arbetsmarknad på något sätt. Det stora flertalet ser alltså inte Jönköpingsregionen som särskilt attraktivt att återvända till för att arbeta som jag redan varit inne på. Men det finns också andra berättelser om varför de inte vill återvända till de platser i regionen de ursprungligen kommer ifrån. Berättelser om en fördomsfull region och/eller samhälle – i linje

med Wigren-Kristofersons (2003) beskrivningar av Gnosjöregionens intolerans mot det främmande och annorlunda.

... eller ett län med rädslor för det ”annorlunda”

Flera informanter beskriver alltså de orter och samhällen i regionen som de växt upp i som intoleranta på olika sätt, bland annat i termer av främlingsfientlighet. Några beskriver hur både grannar och familj uttrycker sig fördomsfullt gentemot nyanlända och ifrågasätter varför de ”måste vara här”. Någon säger ”Det är många nyanlända i Skillingaryd och många tycker det är jobbigt.”(Kvinna 23 år). Eller som i exemplen nedan:

För det första är folk främlingsfientliga, dem är rädda för precis allting som är lite annorlunda och jag har fått utstå en del grejer där som gjort att jag alltid kommer att vara ärrad. (Kvinna 17 år)

Så fort det är något som är annorlunda på små ställen där det inte händer så mycket då blir det väldigt så att folk blir rädda för det som är lite annorlunda och vet inte hur de ska hantera det. Så därför har det blivit att jag har hamnat utanför. (Kvinna 17 år)

Vi var inne på det först [att återvända till hemorten] men kände att storstaden [Jönköping] är bättre. Känns bättre för barnen att växa upp i en större stad för då lär man sig att respektera människor bättre, är min tro i alla fall. För där jag kommer ifrån blir man rädd så fort man ser någon som ser annorlunda ut, många blir det i alla fall, inte alla, men det är lite den mentaliteten. Man kanske inte respekterar människor för att de är olika och kommer från olika ställen och beter sig lite annorlunda än en själv. (Kvinna 23 år)

Föreställningar om det som antas vara annorlunda eller främlingsfientlighet i regionen skapar många ”kulturkrockar” som någon säger. Inte bara i relation till människor från andra länder som i citaten som ovan utan också när det handlar om normer och föreställningar om vad som är ”lämpligt” på ”landet”. Ett par av de unga kvinnorna berättar om hur de mött förutfattade meningar om att de istället för att utbilda sig borde skaffa barn. En av dem säger:

Jag kommer från en arbetarfamilj på landet och här får vi barn tidigt. Båda mina bästa kompisar har barn, de är bara 19 år men det är kulturen för att bo på landet, här i Jönköping är det annorlunda. I min by var det väldigt kyrkligt, fast svenska kyrkan. Du är uppväxt i ett litet sammanhang, alla känner alla och man träffar den man ska gifta sig med när man är 7. Finns många kulturkrockar här och det påverkar ganska mycket. [...] Här pluggar man inte vidare. Jag är den första i min släkt som tar studenten efter min biologiska pappa. Och nu har min bror bestämt att han ska plugga vidare, men när jag berättade att jag ska plugga vidare så var det istället – ska du inte ha barn? (Kvinna 20 år)

Plats och rum kan bli gränsdragare på olika sätt men den vanligaste förståelsen är uppdelningen i privat och offentligt. Offentliga rum och sfärer relateras traditionellt till produktion, stad och offentlighet och privata rum och sfärer till hem och reproduktion. Kvinnor har traditionellt förknippats med det privata, män med det offentliga (Rose 1993). I citatet som ovan är det föreställningar om kön och klass i det offentliga rummet som villkorar den unga kvinnans planer på högre studier. ”Kulturkrockar” och rädslor för det ”annorlunda” tar sig alltså här uttryck som både främlingsfientlighet och avståndstagande från människor med annan etnicitet än svensk men också i normer om vad som antas vara lämpligt i en arbetarfamilj på landet. Den senare visar hur heteronormativitet, det vill säga föreställningar

om heterosexualitet som norm, utgör en del i "lämpligheten" och hur det skapar olika möjligheter för den unga kvinnan och hennes bror. Såväl etnicitet, som klass, kön och sexualitet spelar alltså roll i det traditionella könskontraktet som det här beskrivs.

Slutsatser

Rapporten inleddes med några citat från de ungdomar och unga vuxna som intervjuats i denna kartläggning. De beskriver en region med tydliga könsförtecken – en plats inte helt för dem. Eller som den 17-åriga unga kvinnan, vi kan kalla henne Astrid, säger med referens till Jönköping ” Det är inte här jag vill spendera mitt liv. Det är inte min stad”. Detta gäller både kvinnor/tjejer och män/killar men särskilt rör det alltså de unga kvinnorna. Region Jönköpings läns vision "För ett bra liv i en attraktiv region" lyder ”Vår vision är ett län med bra miljö, goda möjligheter till arbete, utbildning och utveckling, bra kommunikationer och ett rikt kulturliv är attraktivt och ger förutsättningar för god hälsa och ett bra liv. Det får människor att söka sig till länet och det får dem att stanna.”

Denna kartläggning av jämställdhet i Jönköpings län syftar till att synliggöra förutsättningar för visionens andra led (min kursivering), det vill säga ”goda möjligheter till arbete, utbildning och utveckling”. Och i tillägg från projektet *Jämställd regional tillväxt*, som initierat denna kartläggning, att den regionala tillväxten och utvecklingen ska vara jämställd, i betydelsen att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande och få tillgång till tillväxtresurser. Jag har intervjuat 18 ungdomar och unga vuxna i åldrarna 16-34 år om deras erfarenheter och upplevelser av sina utbildnings- och yrkesval, samt arbetsmöjligheter i Jönköpings län och det visar sig alltså att de inte upplever sig ha samma förutsättningar och villkor – eller samma ”möjligheter till arbete, utbildning och utveckling”. Handlingsutrymmet för utbildnings- och yrkesval samt arbetsmöjligheter i Jönköpings-regionen villkoras av allehanda normer och föreställningar om kön och klass i första hand.

Uttryck för ojämställdhet på den svenska arbetsmarknaden är komplex och inbegriper på en övergripande nivå en rad olika aktörer – arbetsgivarna, fackföreningar, arbetsgivarföreningar och arbetstagarerna själva förstås, i relation till politiska strävanden och mål för såväl jämställdhets-, arbetsmarknads-, regional- och tillväxtpolitik. Men uttryck för ojämställdhet återfinns också hos aktörer i en mer lokal kontext, i olika verksamheter, på en arbetsplats – hos styrelse, ledning, chefer på olika nivåer, övriga medarbetare, kunder och uppdragsgivare med flera. Ja, och så allt ojämställdhetsgörande som sker inom skolans värld förstås – i skolor och utbildningssystem på olika nivåer. Jag har bara haft möjlighet att skrapa på ytan i den här kartläggningen och kan inte säga så mycket om de aktörer, och deras respektive ojämlikhetsskapande, jag räknar upp som ovan. Det är en annan studie eller en annan kartläggning. Jag vill istället säga något sammanfattande om den problemrepresentation som framträder tydligast i materialet – nämligen *platsens betydelse* som förklaring till varför kvinnor och män inte har samma förutsättningar att nå inflytande och få tillgång till tillväxtresurser i Jönköpingsregionen.

Kartläggningens utgångspunkter är alltså att vi formas som individer – och att samhället både symboliskt och strukturellt organiseras – efter vad som uppfattas och konstrueras som ”kvinnliga” respektive ”manliga” sysslor, arbeten, utbildningar och platser. Och att dessa föreställningar om kvinnor och män också bör inkludera en intersektionell analys för att beskriva hur olika maktordningar, baserade på kategorier som kön, etnicitet, sexualitet, funktionalitet och klass samverkar på olika sätt och skapar ojämlikheter och diskriminering. Som jag redan nämnt har kön det största förklaringsvärdet i just den här kartläggningen men även klass och etnicitet spelar roll på vad jag beskriver som ”den könsmärkta platsen”. Att platsens – som i Jönköpings län, Jönköping och andra orter i regionen – könsmärkta identitet

präglar de individer som agerar i dem genom att både forma, begränsa och möjliggöra olika handlingar är tydligt.

Jag har på olika sätt visat att den lokala arbetsmarknaden är av stor betydelse för ungdomars och unga vuxnas beslut om att stanna – och att återvända. Informanterna beskriver en arbetsmarknad som inte är för dem – om de ens känner till den. De målar upp en bild av en arbetsmarknad med tydliga könsförtecken. Inte bara som mansdominerad i största allmänhet utan som trögrörlig och mycket traditionell, förlegad rent av, och som att det inte skapas förutsättningar för omförhandlingar och moderinsättning av det lokala arbetslivet.

Jönköpings län beskrivs av informanterna i första hand som en region med industrifokus och med yrken inom småskalig tillverkningsindustri med låg status. Där i första hand män får och erbjuds arbeten. Eller som en region med Gnosjöanda där det skapas olika förutsättningar för möjligheter till arbete, bland annat genom de sociala nätverk som sörjer för arbetstillfällen. Vidare beskrivs arbetsgivare upprätthålla gränser för mer kvalificerad arbetskraft till regionen genom föreställningar om kön och klass och vilka som därmed kan arbeta i deras företag. Dessutom beskriver de unga kvinnorna i kartläggningen att arbetsgivare diskriminerar utifrån antaganden om kön och därmed reproducerar föreställningar om att kvinnor och män antas ”passa” för skilda arbetsuppgifter och yrken.

När det gäller utbildningsvalen så är inte heller Jönköping, och högskolan i Jönköping (JU), ett självklart förstahandsval för flertalet informanter. De tror helt enkelt inte att studier där tar dem dit de vill, det vill säga erbjuder utbildningsmöjligheter till de kvalificerade yrken och arbeten de som ambitiösa unga har. Klassdimensionen är tydlig här. Men det handlar också om att JU inte erbjuder utbildningar, kurser och inriktningar som ligger i linje med informanternas önskemål. JU framställs som ett möjligt val i termer av ”smidighet” snarare än som en väg mot drömyrken. Gymnasiestudier beskrivs också som omgärdade av föreställningar om kön och klass på sätt som gör att de unga kvinnorna inte känner att de kan göra de val de vill. De beskriver hur representanter från olika gymnasieskolor reproducerar föreställningar om kön – och vad som antas vara lämpliga gymnasieprogram – som skapar åtskillnader mellan kvinnor/tjejer och män/killar och som särskilt exkluderar tjejerna från yrkesutbildningar. Yrkesutbildningar som på flera sätt i kartläggningen visar sig vara en garant för jobb i små och mellanstora industrier. Även om den låga utbildningsnivån – som i de unga män som gått just yrkesutbildningar – också utmålas som ett problem för regionens behov av mer kvalificerad arbetskraft.

Kartläggningen syftar till ökad kunskap om (o)jämsliddhet i Jönköpings län, ur ett intersektionellt perspektiv – för att kunna bedriva ett relevant och strategiskt utvecklingsarbete på både regional och kommunal nivå. Jag har på olika sätt visat att kvinnor/tjejer och män/killar har olika möjligheter och förutsättningar beroende av föreställningar och antaganden om kön, klass och plats – så frågan blir ju hur allehanda aktörer inom Jönköpingsregionen kan arbeta strategiskt för att bidra till att 17-åriga Astrid, och alla de andra som intervjuats, kan känna att det är en plats för dem? Om ungdomar och unga vuxna ska vilja arbeta på den lokala arbetsmarknad som erbjuds i Jönköpings län så behöver den förändras – erbjuda något annat – som det är nu så ser de den i stora delar snarare som ett hinder än en möjlighet. Detsamma kan sägas gälla för möjligheter till högre studier och Högskolan i Jönköping. En plats, en region – med jämställda villkor och förutsättningar – en plats för alla, det måste vara visionen!

Referenser

Abrahamsson, L. (2002). Just när det blev viktigt blev det manligt. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. (23(2002):1, s. 37-52).

Angelov, N., Johansson, P. & Kennerberg, L. (2008). *Välja fritt och välja rätt: drivkrafter för rationella utbildningsval*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Connell, R. (2009). *Om genus*. (2., utvidgade och omarb. uppl.) Göteborg: Daidalos.

Forsberg, G. (1997). Rulltrapperegioner och social infrastruktur. *Om makt och kön/redaktör: Elisabeth Sundin*. (S. 31-68).

Hearn, J. (2002). Alternative conceptualizations and theoretical perspectives on identities and organizational cultures: a personal view on research on men in organizations. I Aaltio, I & Albert, J. Mills (red.) *Gender, identity and the culture of organizations*. London: Routledge.

Holgersson, C., Wahl, A., Höök, P. & Linghag, S. (red.) (2011). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. (2., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Jämställt arbete? organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet: forskningsrapport. (2014) Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Stockholm: Fritzes.

Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. (2. pr.) New York: Basic books.

McDowell, L. (1999). *Gender, Identity and Place – Understanding Feminist Geographies*. Polity Press, Cambridge.

Pettersson, K. (2002). *Företagande män och osynliggjorda kvinnor: diskursen om Gnosjö ur ett könsperspektiv*. Diss. Uppsala : Univ., 2002. Uppsala.

RUS (2013) *Regional utvecklingsstrategi för Region Jönköping 2025*
<https://utveckling.rjl.se/globalassets/utveckling-i-jonkopings-lan/strategier-och-handlingsplaner/rus-regional-utvecklingsstrategi-for-jonkopings-lan.pdf>

Regionala strukturbilder för Jönköpings län
<https://utveckling.rjl.se/globalassets/utveckling-i-jonkopings-lan/hur-gar-det/regionala-strukturbilder/kunskap-och-kompetens-i-jonkopings-lan.pdf>

Rose, G. 1993. *Feminism and Geography: the limits of Geographical Knowledge*. Polity Press, Cambridge

Sandell, A. (2007). *Utbildningssegregation och självsortering: om gymnasieval, genus och lokala praktiker*. Diss. Lund: Lunds universitet, 2007. Malmö.

SCB (2016)
www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/403978/

SKL (2016) Öppna jämförelser jämställdhet
<https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-413-7.pdf?issuusl=ignore>

SOU 2010:99 Sverige. (2010). *Flickor, pojkar, individer: om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan: slutbetänkande*. Delegationen för jämställdhet i skolan. Stockholm: Fritzes.

Stenbacka, S, Grubbström, A och Forsberg, G. (2014). *Genuskontrakt och regional utveckling i Dalarna – om sega strukturer och ungdomars kapacitet att bryta dem*.

UHR (2018) Antagning till högre utbildning vårterminen 2018.
https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2018/antagning-till-hogre-utbildning-varterminen-2018.pdf

Universitetskanslersämbetets Årsrapport 2017

Wigren-Kristoferson, C. (2003). *The spirit of Gnosjö: the grand narrative and beyond*. Diss. Jönköping: Internationella handelshögskolan. Jönköping.

Bilaga: intervjuguide

Bakgrund

- Ålder? Familj? Syskon – vad gör de? Föräldrar – vad jobbar de med?
- Vart är du uppväxt? Vart bor du nu? Vad gör du nu?

Öppna frågor

- Vem diskuterar du utbildnings- och yrkesval med?
- I vilka kanaler får du information om dina utbildningsval? yrkesval?
- Vad tror du mest har påverkat ditt utbildningsval? Yrkesval?
- Vilka möjligheter till högre utbildning ser du i Jönköping?
- Vilka utbildningsprogram skulle du vilja finns tillgängliga för dig? Och varför?
- Vad tror du att det skulle ha inneburit att läsa på högskola?
- Om det inte fanns några som helst hinder vilket yrke skulle du då välja?
- Vilka möjligheter ser du på arbetsmarknaden i Jönköping?
- Vilka branscher är mest spännande/intressanta i Jönköping?
- Vilka erfarenheter har du av arbetsmarknaden i Jönköping? Vad har du jobbat med?
- Om du inte vill plugga eller jobba i ditt närområde – med vad och var vill du plugga eller jobba?
- Vilken arbetsmarknad är intressant?
- De könsbundna utbildnings- och yrkesvalen är starka i Jönköpings län. Varför ser det ut så tror du?
- Hur tänker du att ditt liv ska se ut om tio år?
- Om du flyttar för att studera – varför skulle du välja att återvända till Jönköpings län?

