

Nyhet

Arbete mot våld i nära relationer gav
jämsällldhetspris

Tema

Magdalena Andersson lyfter
jämsällldheten i Norden

Leder

Nordiska jämsällldhetsparadoxer och
fördelning av makt

Nyhet

Islands hovedstadsområde får endelig
resirkulering av matavfall

25. Februar 2022

Tema: Jämsällldheten i Norden



Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2022



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet - storbyuniversitetet
Postboks 4 St. Olavs plass, 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet
På oppdrag fra Nordisk ministerråd
Nordisk ministerråd er ikke ansvarlig for
innholdet i artiklene

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,
som kan bestilles gratis fra
www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i
Norden (online)



Innhold

Nordiska jämställdhetsparadoxer och fördelning av makt	3
Magdalena Andersson lyfter jämställdheten i Norden	4
Dronning med historisk betydning for ligestillingen.....	7
Ju högre utbildning desto tystare om jämställdheten?	10
Vad driver entreprenörerna och hur jämställda är de?	14
Arbete mot våld i nära relationer gav jämställdhetspris	17
Islands hovedstadsområde får endelig resirkulering av matavfall.....	19

Nordiska jämställdhetsparadoxer och fördelning av makt

Mer än hundra år efter att de svenska kvinnorna fick rösträtt, fick Sverige sin första kvinnliga statsminister i fjol.

LEDER

25.02.2022

AV BJÖRN LINDAHL, CHEFREDAKTÖR

Magdalena Andersson hjälpte till att lyfta Norden till den nya rekordnivån 90 poäng i Arbetsliv i Nordens jämställdhetsbarometer, där 100 poäng betyder full jämställdhet på 24 maktpositioner i varje nordiskt land.

Barometern mäter om det är en man eller kvinna som innehar maktpositionen den 8 mars varje år. Det är fortfarande några dagar dit, så oförutsedda händelser kan ske.

Att se på vilket kön 13 olika ministrar, ledarna för de viktigaste organisationerna i arbetslivet och fem symboliska viktiga positioner, är något vi gjort sedan 2009, men barometern sträcker sig tillbaka till 1971, då det nordiska ministerrådet etablerades.

Det är ett enkelt sätt att se på jämställdheten, ungefär som att ta en siktpunkt när man är ute och ror, för att se om ekan man sitter i kommer framåt, eller om motvinden gör att man driver längre från målet.

I år ser vi också på hur det ser ut allra högst upp i makthierarkin. Drottning Margrethe har kanske inte så stor politisk makt, men desto mer symbolisk makt. Den har hon bland annat använt till att främja jämställdheten. I år har hon varit statsöverhuvud i Danmark i 50 år.

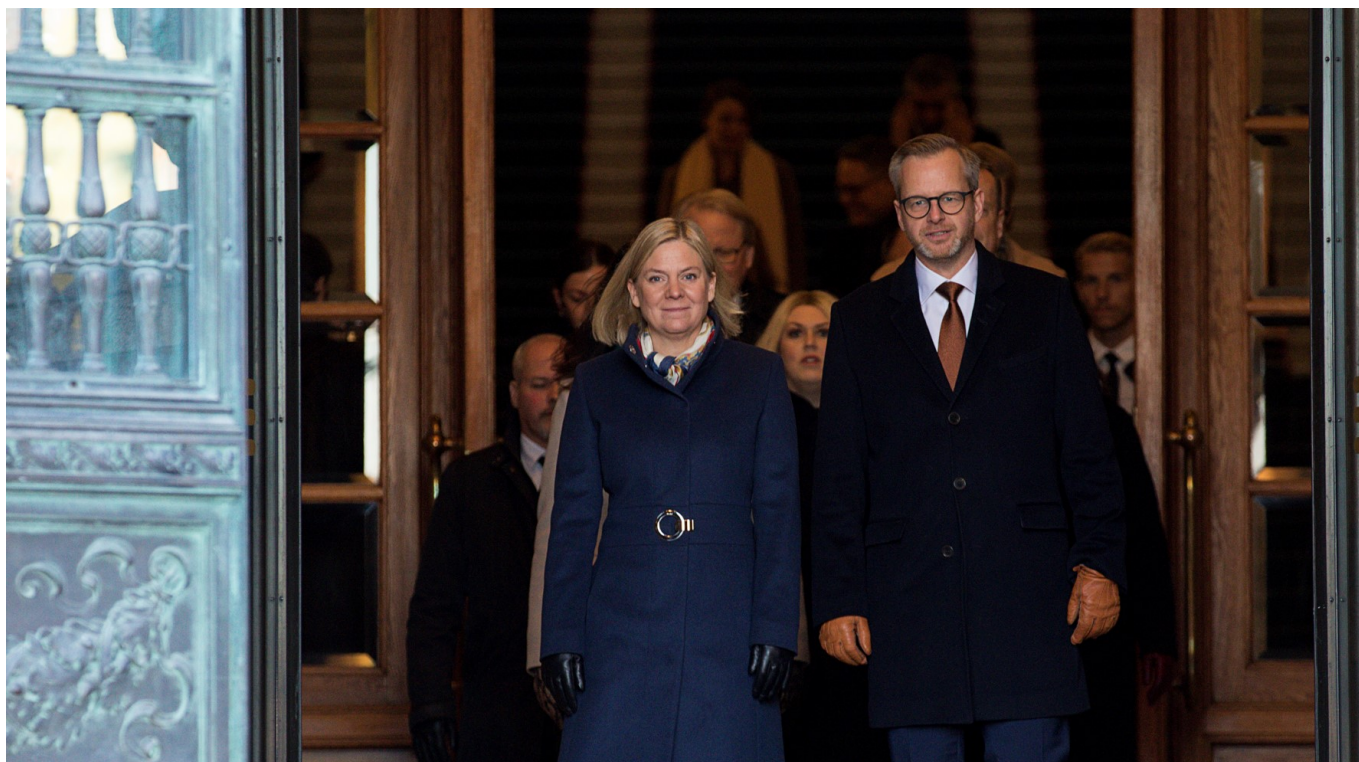
Det finns långt mer sofistikerade index för att mäta jämställdheten, men vår barometer är enkel att förstå. Det säger något om jämställdheten att alla nordiska länder nu inte bara haft en kvinnlig statsminister, men att kvinnor någon gång intagit alla de tolv andra ministerposterna som vi också ser på, i samtliga nordiska länder.

Men vi ser också på jämställdheten lite mer i detalj. Entreprenörer är något alla nordiska länder vill ha, eftersom det är nya verksamheter som skapar flest nya jobb. Varför är det mest män som blir entreprenörer? Och är drivkraften densamma för män och kvinnor? Vi ser på två nya avhandlingar, en från Sverige och en från Finland, som tar upp dessa frågor.

Det nordiska spetskompetenscentret Nordwit har i fem år sett på kvinnor som valt en teknologidrivna karriär. Vi intervjuar professor emeritus Päivi Korvajärvi, som deltagit i centrets arbete och som diskuterar det som kallas för den nordiska paradoxen inom jämställdhet – ju högre utbildning, desto mindre vill kvinnorna diskutera den. Det finns en tystnadskultur om jämställdhet i akademika, påpekar hon.

Vi skriver också om våld som en dold orsak till långtidsarbetslöshet. Arbetsförmedlingen har fått Svenska Jämställdhetspriset 2022 för att i fyra år arbetat med våld i nära relationer. Under den tiden har 6 000 medarbetare utbildats för att lättare kunna upptäcka problemet.

Med skenande energipriser och invasionen av Ukraina finns det en risk för att arbetet med den gröna omställningen blir nedprioriterat. Miljö blir tema i nästa nummer, men vi tjuvs-tartar med en artikel från Island, där hushållen i huvudstadsregionen till sist ska börja sortera sopor, länge efter att det blev en rutin i de övriga nordiska länderna.



Magdalena Andersson lyfter jämställdheten i Norden

Årets kvinnodag den 8 mars blir historisk. Fördelningen av makten i Norden har aldrig varit så jämställd, enligt Arbeidsliv i Nordens jämställdhetsbarometer, där kvinnorna får rekordhöga 90 poäng.

TEMA

24.02.2022

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: NINNI ANDERSSON/REGERINGSKANSLIET

Det vår barometer mäter är om det sitter en man eller kvinna på 24 olika maktpositioner i vart och ett av de nordiska länderna den 8 mars. Sammanlagt 200 poäng delas ut. Det innebär att för Norden samlat uppnås jämställdhet när kvinnorna får 100 poäng.



Efter två år på rad med 83 poäng tre år på rad, blir det ett ordentligt skutt uppåt till 90 poäng i år. Sverige kommer för första gången upp i 20 poäng och har därmed uppnått jämställdhet i vår barometer. Tidigare har Norge och Danmark också nått det målet. Så här ser poängfördelningen ut:

	Poäng	Ändring
Danmark	21	-
Finland	13	+2
Island	19	-
Norge	17	+2
Sverige	20	+3
Totalt	90	+7

Förutom att Magdalena Andersson blev statsminister i Sverige fick Island också sin första kvinnliga fiskeri- och jordbruksminister, Svandís Svavarsdóttir. Det innebär att för första gången har det suttit kvinnor på alla de 13 ministerposterna under den tidsperiod vi mäter, 1971 - 2022.

Som det förklaras i faktarutan väger inte alla ministerposter lika tungt. Statsministern får 5 poäng, finansministern 3, utrikesministern 2 och de resterande 1 poäng vardera.

Vi ser också på andra maktpositioner inom arbetslivet och andra positioner som speglar makten – inom religion, försvar, centralbanken, Högsta domstolen och polisen. Där går det trögare. I tabellen nedanför innebär ett kryss att en kvinna någon gång haft den positionen.

	Ärkebiskop	ÖB	Centralbank	HD	Polis
Danmark			X		
Finland			X	X	
Island	X				
Norge	X		X	X	X
Sverige	X			X	

Här utmärker sig Norge, som inte bara har haft en kvinna på flest positioner. Det har dessutom varit två kvinnliga ärkebiskopar (eller preses som de kallas i Norge) och två kvinnliga chefer för polisen. I år kunde också landet fått en kvinnlig centralbankschef, eftersom det bara var två personer valet stod emellan: Vice centralbankschefen Ida Wolden Bache och Jens Stoltenberg, som just nu är Natos generalsekreterare.

Den norska regeringen utnämnde Stoltenberg, men han slutar som generalsekreterare först i september. Under den tiden är Ida Wolden Bache centralbankschef. Den 8 mars har hon suttit i åtta dagar i den positionen.

Inget land har hittills haft en överbefälhavare/forsvarssjef som är kvinna.

Inom arbetslivet är det Finland som skiljer sig från de övriga nordiska länderna. Vi mäter vem som leder LO, det största tjänstemannaförbundet samt akademikerna. LO får 4 poäng och de övriga förbunden 2 poäng vardera. Arbetsgivarorganisationen får 4 poäng fördelat på VD och styrelseordförande.

	LO	Tjänstefack	Akademiker	Arbetsgivare, vd	Arbetsgivare, ordf.
Danmark	X	X	X		X
Finland					
Island	X	X	X		
Norge	X	X	X	X	X
Sverige	X	X	X	X	X

Medan de övriga länderna haft kvinnor på alla de fackliga positionerna och även delvis fyllt positionerna på arbetsgivar sidan, är det helt blankt för Finland. Fortfarande, från 1970 och fram till idag, har det aldrig varit en kvinna som lett ett av de tre förbunden vi mäter i Finland: FLC, STTK och Aka-va, eller arbetsgivarorganisationen Finlands Näringsliv.

Den sista kategorin vi ser på är statsöverhuvud. Där sker det ändringar väldigt sällan i förhållande till alla andra maktpositioner. Drottning Margrethe av Danmark har haft den positionen i 50 år, Carl Gustaf av Sverige har haft den i 49 år. I Norge har det varit två kungar under perioden, Olav, som avled 1991 och efter det kung Harald.

Finland har haft presidenter som suttit länge – Uhro Kekkonen hade varit president i 26 år när han avgick 1982. Sedan dess har det varit fyra presidenter, med Tarja Halonen som den första kvinnan 2000 – 2012.

I Island har det varit fyra presidenter under perioden. Vigdis Finnbogadóttir blev 1980 världens första demokratiskt valda kvinnliga statsöverhuvud och hade positionen i tolv år.

Vi beskriver i detta nummer vad Drottning Margrethe har betytt för jämställdheten i Danmark, men även Vigdis Finnbogadóttir och Tarja Halonen har spelat viktiga roller i det sam-

manhanget. För det nordiska samarbetet har också de tre skandinaviska länderna bundits ihop av att regenterna också är släkt med varandra.

Det här är de viktigaste ändringarna som har skett i varje land, när man jämför 8 mars 2021 med 8 mars 2022:

DANMARK

Den danska statsministern Mette Frederiksen har suttit vid makten sedan den 27 juni 2019. Det har inte varit helt oproblematisk, men oppositionen har fragmenterats ytterligare. Det senaste som skedde var att fem av Dansk Folkepartis representanter i Folketinget bröt ut ur partiet i februari och blev "løsgængere", som det kallas på danska (politiska vildar på svenska).

Men även andra partier, som Venstre har haft ledarstrider. Den svåraste frågan för Mette Frederiksen har varit beslutet att avliva alla minkar i landet, som visade sig vara olagligt.

Det har varit tre rundor av mindre ändringar i ministerposterna, varav en under det år som gått. Då var det kommunikationsministern Benny Englebrecht som förlorade Folketingets förtroende. Försvarsministern Trine Bramsen övertog den posten och blev samtidigt också jämställdhetsminister. Hon har bland annat signalerat att Danmark inte bara ska följa EU:s krav om kvinnor i företagens styrelser, men kraftigt utvidga hur många företag de nya kraven ska omfatta. 2 400 privata företag kan komma att omfattas av kravet om minst 40 procent kvinnor i styrelsen.

FINLAND

Den finska statsministern Sanna Marin har suttit vid makten sedan 10 december 2019. Det har varit en del ministerbyten under det senaste året. Den 27 maj 2021 blev Annika Saarikko finansminister. Det är en av de tyngsta posterna i regeringen och belönas i jämställdhetsbarometern med 3 poäng.

Eftersom Saarikko var kulturminister tidigare och efterträddes av en man, blir ökningen bara 2 poäng för Finland på grund av det bytet. Men Li Andersson återvände som undervisningsminister efter en barnledighet. Det ger ytterligare ett poäng. Därmed ökar antalet poäng för Finland med 3, till 13 poäng.

ISLAND

Det tog lång tid efter det isländska valet den 25 september i fjol, innan det kunde avgöras vem som skulle styra landet. Frågetecken om valresultatet i ett distrikt kunde godkännas eller inte var orsaken till att det först den 28 november blev klart att statsminister Katrín Jakobsdóttir fortsatte som ledare för samma koalition av tre partier som styrte landet sedan 2017. Vissa ändringar gjordes - Thórdís Kolbrún Reyk-fjörd Gylfadóttir blev utrikesminister, vilket ger 2 poäng, men samtidigt blev det män som övertog som justitieminister

och utbildningsminister. Island får därför oförändrat 19 poäng.

NORGE

Även i Norge var det val i fjol. Erna Solberg avgick efter åtta år som statsminister och Jonas Gahr Støre tog över. Det innebär en förlust på fem poäng för Norge. Dagen efter 8 mars 2021 dog emellertid LO-ordföranden Hans-Christian Gabrielsen och vice ordföranden Peggy Hessen Følsvik tog över. I maj valdes hon också som efterträdare. LO-ordföranden ger 4 poäng i jämställdhetsbarometern. På ministerposterna blev det också en del byten, vilket gav två extra poäng. Till sist fick även Norge en kvinnlig centralbankschef, om än under en kortare tid. Norge får därmed 2 poäng fler i år, 17 sammanlagt.

SVERIGE

103 år efter att kvinnorna fick rösträtt i Sverige fick också landet sin första kvinnliga statsminister, Magdalena Andersson. I första omgången bara i sju timmar, eftersom hennes statsbudget inte fick majoritet i Riksdagen. Men hon kom snabbt tillbaka. Eftersom hon var finansminister tidigare ger det bara 2 extra poäng, men med en ny kvinnlig miljöminister blir det sammanlagt 20 poäng och all time high för landet.



Dronning med historisk betydning for ligestillingen

Danskerne valgte en kvinde som regent, og Dronning Margrethe har i sit virke bidraget markant til ligestilling mellem kønnene.

TEMA

23.02.2022

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: KONGEHUSET

Margrethe den Anden skriver sig ind i historiebøgerne på flere måder: hun er dronning i Danmark på 50. år og dermed den regent i Norden, der har siddet på tronen længst. Samtidig yder hun som kvindelig regent så betydningsfuldt et bidrag til ligestillingen, at det vil gå over i historien.

Det vurderer historiker og museumsinspektør på Nationalmuseet, Jeanette Varberg:

- Jeg forudser, at historikere i fremtiden vil se tilbage på Margrethe Den Anden som en regent med stor betydning for ligestillingen mellem kønnene. Hun har påvirket Danmarkshistorien ved at bane vejen for et samfund, hvor kønnene er mere lige både i relation til arbejdsliv og forældreskab.



Jeanette Varberg, foto: Tinde Bonde Christensen.

Nationalmuseet er Danmarks kulturhistoriske hovedmuseum og en forskningsinstitution under Kulturministeriet, og Jeanette Varberg er museumsinspektør i museets afdeling for Danmark og Middelhavslanternes oldtid. Hun har således det lange lys på historien og et særligt øje for undtagelserne, da de historisk ofte har indvarslet nye tendenser. En sådan undtagelse i Danmarks historie var det, da Margrethe som ældst af tre døtre blev dronning efter sin far, Frederik den Niende. Indtil da kunne kun en mand blive konge, men ved en folkeafstemning i 1953 valgte danskerne at åbne for kvindelig arvefølge.

- Dronning Margrethe er dermed som den første danske regent direkte valgt af hele folket. Danskerne valgte hende, og det var et nybrud i historien. Ligestillingen var på det tidspunkt gryende, og valget af Margrethe blev startskud til vores moderne tid, hvor vi prøver at skabe lige adgang til magten for mænd og kvinder, siger Jeanette Varberg.

Tronfølgeoven er siden ændret igen, så der nu er fuld ligestilling i tronfølgen: Regentens ældste barn – uanset køn – arver tronen. Lignende regler findes i flere andre europæiske monarkier, herunder Norge og Sverige.

Far er lige så god som mor

Måden hvorpå Dronning Margrethe indtrådte i rollen som kvindelig regent bidrog også til, at hun er blevet et vigtigt kvindeligt forbillede og eksponent for ligestilling mellem kønnene, vurderer Jeanette Varberg.



Dronning Margrethes far, Frederik IX, var den første danske konge, der gav konsekvent afkald på politisk indflydelse. Han definerede i høj grad rollen som moderne monark i Danmark.

- Dronningen er ekstremt veluddannet, nysgerrig og har båret rollen og pligten i langt højere grad end nogen nok forventede i 1953. Det har betydet meget for danske kvinder og mænds syn på kønnenes ligestilling at have en kvindelig regent, der kender og griber magten og står ved den.

Dronning Margrethe har blandt andet været en vigtig rollemodel ved ikke at lade rollen som mor og hustru gå forud for pligten til at tjene sit land. Det er et nybrud i historien, forklarer Jeanette Varberg.

- Dronning Margrethe delte i praksis sin barsel med sin mand og var ofte væk fra sine drenge i deres opvækst for at varetage sine arbejdsopgaver, for de havde jo også en god far, der var lige så god til at tage sig af dem. Derved var Dronning Margrethe forud for sin tid.

Jeanette Varberg har selv delt sin barslen med sin mand, og rejst fra sine børn, da de var små og ladet sin mand passe børnene imens.

- Der var for mig og andre kvinder en styrke i, at nogen før os havde truffet det valg – Dronning Margrethe gik forrest.

Tilbage til fortidens ligestilling

Kongehuset er upolitisk, og dronningen har aldrig udtalt om offentligt om sit syn på ligestilling, men i praksis har hun været et stærkt eksempel for ligestillingen – og i skarp kontrast til Victoria-tiden, som Jeanette Varberg betegner som "et historisk lavpunkt for ligestillingen".

- Dronning Victoria lod konsekvent kvinder vide, at deres primære opgave var familien og at de skulle overlade til manden at være udadreagerende.



Historien før Victoria-tiden bød på en stribe magtfulde dronninger, der enten stod ved siden af kongen eller selv greb magten, fortæller Jeanette Varberg. Kvindelige ypperstepræster spillede også en central rolle i oldtidens samfund, og spoler vi tiden endnu længere tilbage til jæger-samler-samfundet, var ligestillingen mellem kønnene måske noget, der ligner lidt i dag:

- Man levede i storfamilier, hvor de arbejdsduelige af begge køn gik ud og skaffede føde, mens de små børn blev passet af deres større søskende. I jæger-samler-kulturen fik man ikke så mange børn, og kvinder og mænd kunne nøjes med at jage 3-5 timer dagligt, når der var byttedyr nok. Resten af tiden

kunne de være sammen med deres børn. Mere tid, ligestilling og mindre stress.

Hævet over partipolitik

Dronning Margrethe er som statsoverhoved loyal over for den til enhver tid siddende regering og kan ikke på egen hånd udføre politiske handlinger. Hun er hævet over partipolitik og giver ikke udtryk for politiske holdninger. Til gengæld taler hun i sin årlige tv-transmitterede nytårstale altid med eftertryk om, at danskerne bør tage vare på hinanden og ikke mindst på sårbare befolkningsgrupper. Men uden at være konkret.

Den 14. januar 2022 havde Dronningen været regent i Danmark i 50 år, og jubilæet vil blive markeret ved en række begivenheder i 2022. På grund af corona-situationen er størstedelen af arrangementerne udsat til sensommeren 2022.



Ju högre utbildning desto tystare om jämställdheten?

I fem år har spetskompetenscentret Nordwit sett på kvinnor som valt en teknologidrivna karriär. Det visar sig att det finns en tystnadskultur när jämställdhetsfrågor tas upp. Det verkar som kvinnor som jobbar inom forskningen försöker undvika könsdebatten.

TEMA

21.02.2022

TEXT: BENGT ÖSTLING, FOTO: MIKA RANTA, HELSINGIN SANOMAT

De nordiska länderna har varit framgångsrika i kampen för jämställdhet mellan könen. Jämställdheten är en hörnsten i de moderna nordiska välfärdssamhällena och Norden är en europeisk föregångsregion.

Men kanske har det gått för bra? Har vi invaggats att tro att inga problem återstår?

Inom teknologidrivna forskning och industri talar man om en nordisk genusparadox, där man håller tyst de få gånger man ser problem.

En del av paradoxen kan sägas vara att många inte längre ser några problem med jämställdheten. En tystnadskultur

verkar råda. Problemen förtigs eller "sparkas in i det höga gräset" som det sades nyligen på Nordwits slutkonferens.

Teknologidrivna karriärer

Nordwit står för Nordic Centre of Excellence on Women in Technology Driven Careers. Det är ett nordiskt spetsforskningscenter kring kvinnor inom teknologidrivna karriärer. Det är ett femårigt projekt som finansieras via Nordforsk och avslutas med en bokutgivning senare i år. Samarbetsparter är Uppsala universitet, forskningsinstitutet Vestlandsforskning i Sogndal samt Tammerfors Universitet.

Projektet handlar om kvinnors teknologidrivna karriärer och hur kvinnor kommer in på den tekniska banan på ett annat sätt än manliga studerande. De digitaliserade hälsojänster-

na utgör ett av projektets forskningsområden, liksom digitala humaniora inom spelbranschen.

Dessutom uppmärksammas obalanser och praktiska problem i arbetslivet i den nordiska universitetsvärlden och teknologiindustrin. Arbetsmängden och projektkulturen verkar slå hårdare mot kvinnorna inom branschen.

“Jämställdhet i arbetslivet ger tillväxt”

Finland hade i fjol ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet. Då ville man att jämställdhetshänsyn och ett barn- och ungdomsperspektiv skulle genomsyra samarbetet, och det skulle involvera näringslivet och civilsamhället.

Jämställdhet i arbetslivet erbjuder våra ekonomier starkare tillväxt genom en större och kunnigare arbetskraft, enligt det finländska ordförandeprogrammet.



Päivi Korvajärvi. Foto: Jonne Renvall / Tampere University.

Päivi Korvajärvi är pensionerad professor i genusforskning vid Tammerfors universitet, med arbetslivsforskning som specialitet. Hon ser det nordiska samarbetet som värdefullt. Hon betonar vikten av att det finns en nordisk kanal som finansierar forskning och verksamhet som berör jämställdheten mellan könen.

“Genus ger obehagliga konflikter”

Nordwits forskarteam i Tammerfors har djupintervjuat ett trettiotal doktorer, och några av svaren verkar ge en ny syn på jämställdhet.

De högt utbildade kvinnorna inom den akademiska världen och privata företag och institutioner vill helst slippa genusfrågan. Den ses mer som en obehaglig konflikt mellan män och kvinnor.

Det ser ut som om kvinnor som jobbar inom forskningen till och med försöker undvika könsdebatten. Jämställdhet är ibland mer en fråga om möjligheten att balansera livet mellan moderskap och ett intressant arbete.

De intervjuade berättar om ett arbete som har blivit allt mer krävande, med fler snuttjobb och småprojekt. Tillsammans blir de krävande heltidsjobb som upplevs alltför tunga.

- Tidigare forskning har redan visat att när könsfrågan förstås som en konflikt på arbetsplatsen, så blir det motsättningar och problem med atmosfären. Vem vill vara på en arbetsplats som präglas av gräl och dålig stämning, frågar sig Päivi Korvajärvi.

Det verkar som om man vill skjuta bort känslan av ojämlikhet mellan könen och hellre litar på den internationella statistiken, som ju visar att allt går bra. Man vill inte se det som finns av diskriminering eller trakasserier i närheten, man låter saker passera.

Korvajärvi refererar yttranden om att “allt är bra på min arbetsplats, men det finns de som har det värre.” Några vill ha ett avstånd: “I Finland är ju allting bra, men när man går till exempel till arabländerna är kvinnorna allvarligt förtryckta”.

Tystnadskultur i stället för systersolidaritet?

De finländska intervjuerna visar att det finns en slags gardin eller barriär. Varken kvinnorna på arbetsplatsen, eller ännu mindre ledningen på arbetsplatsen, vill se och åtgärda problem.

Nordwit-projektet handlar därför om en tystnadskultur som tycks finnas åtminstone på många finländska arbetsplatser. Inte ens jämställdhetsplanerna, som ska finnas på alla arbetsplatser, tas i bruk. Där de finns används de i liten omfattning, de är bara ett obligatoriskt papper, säger Päivi Korvajärvi.

Hon betonar vikten av att ledningen förbinder sig till jämställdheten och håller det framme som en viktig fråga. Det är viktigt, för välfärden och arbetsatmosfären, och därmed produktiviteten på jobbet.

Det kan alltså tyckas att kvinnokampen och systersolidariteten har försvunnit från arbetsplatserna. Inte helt, säger professor emeritus Päivi Korvajärvi.

På enskilda arbetsplatser kan det hända mycket. Men det sker ofta punktvis. #MeToo var en global sak, men ger påverkan på enskilda arbetsplatser.

Jämställdhet också i nya tiders "gig-akademi"

Päivi Korvajärvis specialområde är alltså genusforskning speciellt i arbetslivet.

I finländsk politik motiveras jämställdhet i arbetslivet med att den erbjuder ekonomierna starkare tillväxt genom en större och kunnigare arbetskraft.

Det nordiska samarbetet kring arbetskraftsfrågor och jämställdhet utvecklas i takt med omställningarna på arbetsmarknaden, pådrivna bl.a. av utbildnings- och tekniska innovationer, vid sidan av klimatförändringar, demografisk utveckling och integration av nyanlända.

Päivi Korvajärvi talar också om den nya teknologins inverkan på arbetsmetoder och strukturerna på arbetsplatserna.

En allt viktigare allmän fråga är de överbyggande strukturerna. Arbetssättet, målsättningar, organiseringen av arbetet och segregationen mellan kvinnor och män.

Det finns också en ny koncentration på enskilda individer.

- Det nyliberala tankesättet har genomträngt både privata och offentliga sektorns arbetsplatser. Även om man talar om alla slags team och Lean och så vidare, så betonas de individuella valen och målen alltmer.

Plattformsekonomin har nått också högskolevärlden och gett en "gig-akademi" med nya arbetsvillkor ("gig" är ursprungligen engelska för ett kort speljobb inom musikbranschen).

Kvoter eller inte?

Fortfarande är bara 30% av professorerna vid finländska universitet kvinnor, och andelen är ännu lägre inom tekniksektorn, under 10 procent. Frågan om kvoter är knepig i Finland, säger Päivi Korvajärvi.

I Finland finns kvoter mellan män och kvinnor som ett grundläggande mål i jämställdhetslagen. Kvinnor och män ska kunna delta på lika villkor i beslutsfattande och planering i samhället.

I statliga och kommunala beslutsorgan ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera. Kvotbestämmelsen tillämpas även på lednings- och förvaltningsorgan i bolag med statlig eller kommunal majoritet. Lagen har ändå förståelse för praktiska skäl, som kan innebära att målet nås mer sällan eller längre in i framtiden.

När det gäller ledningen för företag och forskning verkar det gå i motsatt riktning.

En stor del av kvinnorna i ledande ställning säger offentligt att de inte understöder kvoter, för de har en dålig klang. Man vill inte väljas in som en kvotkvinna. Det ska vara meriter och tillräcklig kompetens som avgör, ingen vill väljas för könet.

Det finns fortfarande några finländska börsbolag helt utan kvinnor i styrelsen. Och i de bolagen finns väldigt få kvinnliga verkställande direktörer, påpekar Päivi Korvajärvi.

Där det finns kvinnor i ledningen är de påpassade. Professor Korvajärvi hänvisar till en färsk intervju i Helsingin Sanomat 17.2.2022.



Nora Huovila lät inte sin graviditet stoppa henne från att utvidga hennes företag. Foto: Mika Ranta/ Helsinki Sanomat.

Startup-företagaren Nora Huovila berättade om hur företagets finansieringsrunda tog ett abrupt slut när det visade sig att hon var gravid. Hon ansåg det självklart att berätta om sin graviditet, men många påtänkta investorer drog sig ur. Huovila undrar hur många manliga direktörer som har mist sitt företags finansiering på grund av att det väntades barn i familjen.

Behövs fler män?

Päivi Korvajärvis forskningsintervjuer gällde också numerär jämställdhet. Enbart kvinnor i ledningen för företag anses inte bra. Också kvinnliga direktör anser numera att det behövs också män i toppen - även om de inte skulle hålla samma klass som kvinnliga sökande.

Kravet eller önskemålet kan komma utifrån, från kunder eller finansiärer som inte uppskattar kvinnornas framsteg. Det blev aktuellt i situationer där kvinnorna dominerade.

- Det tycks finnas en åsikt att kvinnostyrda organisationers rykte inte är riktigt bra, det blir bättre för anseendet om det finns också män i ledningen. I den undersökta hälsoteknologisektorn ansågs det behövas manliga aktörer, utan dem är produkten eller kunskapen inte riktigt pålitlig, noterar Päivi Korvajärvi.

Ilska ger handlingskraft

Lönar det sig att bli arg? Det verkar vara endast egna konkreta fall av diskriminering som framkallar handling. Päivi Korvajärvi efterlyser emotionella reaktioner, ilska ger handlingskraft. Men den verkar saknas bland de högst utbildade kvinnorna inom teknologibranschen i Finland - och bredare.

Den andra sidan av emotioner är tystnad, och gemensam acceptans på arbetsplatserna. Man kan alltså inte säga att jämställdheten har fulländats i Norden och att man därför kan övergå till andra problem att lösa.

Men jo, intresset för jämställdhet kan vara lite mindre just nu, intresset är cykliskt. Men ämnet kräver regelbundet arbete för att hållas synligt.

De samnordiska projekten inom genusfrågor inom teknologin har flera funktioner, att skaffa både lösningsfokuserad forskning och förslag till åtgärder för en förändring.



Vad driver entreprenörerna och hur jämställda är de?

Såväl i Sverige som i Finland är det fler manliga än kvinnliga entreprenörer. Hur ser jämställdheten ut i relationer där kvinnor lever med män som är entreprenörer? Vad skiljer motivationen hos kvinnor och män som väljer den banan?

TEMA

18.02.2022

TEXT: FAYME ALM, FOTO OSKAR OMNE

Två nya avhandlingar, en svensk och en finsk, tar upp dessa frågor.

Sjuttio av hundra svenska företag startas av män. För att lyckas med satsningen är många av dessa män beroende av stöttning från sin partner – ekonomiskt och praktiskt. Ett stöd som negligeras såväl i entreprenörskapslitteraturen som i policydokument för entreprenöriell verksamhet. Det berättar Matilda Eriksson för Arbeidsliv i Norden. Hon disputerade nyligen vid Stockholms universitet med avhandlingen *Entreprenörskapets tysta(de) röster: En narrativ studie om kvinnor som delar sitt liv med en man som är entreprenör*.

- I början av 1980-talet kom insikten om att det är i de små och medelstora företagen som tillväxten sker. Vad såväl svenska regeringen som globala institutioner då rekommenderade var att skapa en kultur som säkerställer tillförseln av entreprenörer. Sedan dess menar forskare att vi lever i en entreprenöriell samhällskultur, säger Matilda Eriksson.

Säkerställandet innebar i sin tur en mängd olika policydokument, handlingsplaner och strategier som var vägledande för Matilda Eriksson i sitt tidigare arbete som projektledare på Västerås Science Park.

- Jag såg på nära håll de omfattande insatser som gjordes för att främja jämställdhet i samband med stödjande entreprenörskap. Jämställdhet var här synonymt med kvinnor som driver företag, men entreprenörskap och jämställdhet är betydligt mer komplext än vad vi idag vill tillstå. Och det ville jag belysa, säger hon.

Språket inkluderar och exkluderar

Som projektledare initierade Matilda Eriksson ett samverkansprojekt mellan arbetsgivaren och Stockholms universitet och börja undersöka jämställdheten i förhållanden där mannen är entreprenören och ägare till företaget medan kvinnan är den som gör verksamheten möjlig. Projektet växte till en avhandling där språket står i centrum eftersom Matilda Eriksson anser att det är med språket som vi konstruerar vår omvärld.

- I min avhandling visar jag vilka röster det är som har fått skildra berättelsen om vad entreprenörskap är. Vad vi lyssnar till och vilka röster som tystats. Samt vilka röster som inte tolkats eller vittnat om innebörden av entreprenörskap, säger hon.

En slutsats Matilda Eriksson drar efter att dels ha intervjuat tolv kvinnor som lever med en entreprenör vars företag har fått stöd av offentliga medel, dels ha analyserade policydokumenten som styr stödet till entreprenörskap och därefter kunnat konstatera att det är tydligt att samhället förstår entreprenören som en individ som agerar i det publika, medan den bild som de intervjuade kvinnorna ger är praktiken i det privata, av ett kollektiv.

- De två perspektiven skiljer sig ganska mycket åt och visar hur vi på olika sätt kan förstå entreprenörskap beroende på vem vi lyssnar till. När entreprenörskap studeras ur ett genusperspektiv är det synonymt med att studera den företagande kvinnan. Aldrig hur ett företag kan påverka en partner eller en familj i en kultur som reformerar för att främja entreprenörskap och företagande, säger hon.

Gemensam satsning – gemensam vinst?

I intervjuerna som Matilda Eriksson gjorde stötte hon inte på något par med en skriftlig överenskommelse där kvinnan kompenseras för sitt ansvarstagande när mannen etablerar och utvecklar sin verksamhet. Trots att svaren hon fick under intervjuerna vittnade om betydande insatser från kvinnans sida, berättar Matilda Eriksson och fortsätter:

- Några kvinnor sa att mannen och hon, ibland hela familjen, levt på hennes lön när han startat företag. En sa att jag uppoffrade mig för honom, så han får betala min pension. Två sa att jag har investerat så mycket av min tid och ekonomi, så nu vill jag att vi gifter oss, då har jag i alla fall laglig rätt till min del.

Endast tre av de tolv intervjuade kvinnorna var delägare i sin partners företag.

Matilda Eriksson anser att det är viktigt att nyansera debatten om vad entreprenörskap ska innebära. Liksom vi måste ställa frågan om tystnaden kring kvinnans insatser i relationen med en entreprenör, en tystnad som hon i sin avhandling beskriver som strukturell diskriminering.

- Här är det inte den enskilda mannen eller männen som grupp utan systemet som sådant som vi behöver ifrågasätta. Hur man från statligt håll styr. Och så måste vi ställa oss frågan om det är socialt hållbar tillväxt att fortsätta negligera kvinnans insatser i stället för att uppmärksamma och problematisera dem. Inte minst med tanke på att de svenska modellerna för entreprenörskap går på export, säger Matilda Eriksson.

Vad motiverar en blivande entreprenör?

Liksom i Sverige är det i Finland fler män än kvinnor som väljer att bli entreprenörer och starta eget företag. Trots att dessa länder – liksom Danmark, Island och Norge – anses vara de mest könsneutrala i världen.

Orsaken till detta ville Wilma Westerholm ta reda på. Resultaten av hennes undersökning publicerades i avhandlingen *Entreprenörskap ur ett könsperspektiv – vad motiverar finska män och kvinnor till entreprenörskap?* som hon la fram vid Svenska handelshögskolan i Helsingfors år 2020. Till Arbeidsliv i Norden säger hon:

- Jämlikhetsfrågor har alltid intresserat mig och jag hade redan i min kandidatuppsats börjat studera huvudämnet entreprenörskap och företagsledning. Tidigare forskning har konstaterat att genusklyftan fortfarande existerar här. Jag ville söka djupare efter skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller entreprenörskap och motivation.

Wilma Westerholm valde att göra ett frågeformulär som deltagarna fyllde i, med fokus på nio aspekter av motivationen till entreprenörskap:

Hon delade upp faktorerna i pull- och pushfaktorer, där den första kategorien är det som lockar till entreprenörskap och den andra är det som tvingar in kvinnor till att välja det:

Pull-faktorer	Push-faktorer
Mer självständighet	Missnöje med att vara anställd
Högre inkomster	Förändringar på arbetsmarknaden
Relationer till andra entreprenörer	För att få balans i familjelivet
Vilja att gå emot stereotypier	Sista utvägen

Lust att anta utmaningar

Kategorierna är något förenklade i förhållande till avhandlingen.

När Wilma Westerholm samlade in svar från sammanlagt 146 personer (varav 70,5 procent var kvinnor) hade hon hypoteser som att det skulle vara en markant skillnad mellan män och kvinnor i hur viktigt pengar var som drivkraft, liksom att lusten att anta utmaningar var större hos män än kvinnor.

När det gällde pengar var det en signifikant, om än inte så stor, skillnad mellan män och kvinnor. När det gällde lusten att ta nya utmaningar var det emellertid ingen större skillnad mellan könen.

För kategorin "vilja att gå emot stereotyper" var hypotesen att kvinnor skulle lägga större vikt vid det i sina svar. Det visade sig också stämma, men varken kvinnor eller män ansåg att detta var ett viktigt skäl för att starta företag.

Svaren från de intervjuade personerna avvek alltså - något överraskande - inte i någon större grad ur ett könsperspektiv. Vad som dock kan vara värt att notera är resultaten på aspekten "Balans mellan familj och arbetsliv" där påståendet som gällde flexibilitet fick betydligt mer stöd av kvinnorna jämfört med männen.

- Kvinnor vill ha flexibilitet, för att själv kunna bestämma om arbetsdagens längd, men även dess tidpunkt. Det resultatet stämmer med vad andra forskare kunnat konstatera, att behovet av flexibilitet hänger för kvinnornas del samman med möjligheten att själv bestämma över sina arbetsdagar och därmed samtidigt kunna ta hand om familjen, hushållet och sig själva, säger Wilma Westerholm, som ser fram emot att forskningen och debatten kring kvinnliga entreprenörer fortsätter.

- Det är viktigt för hela samhället att det finns entreprenörer av båda könen, säger hon.



Arbete mot våld i nära relationer gav jämställdhetspris

I fyra år har Arbetsförmedlingen arbetat för att öka upptäckten av våld i nära relationer, ofta en dold orsak till långtidsarbetslöshet. De har utbildat 6000 medarbetare, men också leverantörer och kunder. För det vann de det Svenska Jämställdhetspriset 2022.

NYHET

11.02.2022

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: NIKLAS LEHMAN

Priset delades ut på konferensen "Forum för jämställdhet" den 8 februari. I finalen konkurrerade Arbetsförmedlingen med en bank, en idrottsförening, ett universitet och en kommun. Under sedvanlig prisutdelningspompa föregick utnämmandet av musikvirvlar och beslutet om vem som var vinnaren var dolt i ett guldigt kuvert.

- Det är så roligt att det lyfts fram positiva saker om Arbetsförmedlingen. Vi är den första myndighet som vunnit priset och det finns också ett stort engagemang hos oss för de här frågorna, säger Åsa Frostfeldt som är införingsledare för uppdraget.

Det var för fyra år sedan som Arbetsförmedlingen fick regeringens uppdrag att i samverkan med Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen, Jämställdhetsmyndigheten och samordningsförbunden, öka upptäckten av våld i nära relationer. Åsa Frostfeldt har varit med sedan starten. Hennes titel "införingsledare" brukar ofta användas vid införande av nya IT-system och att den också används i det här

uppdraget har en särskild mening. Att utbilda sig för att våga väcka frågan om våld i nära relationer skulle inte bli en fråga för de redan intresserade, utan en utbildning för alla som möter kunder i sina dagliga uppdrag. Detta är inget projekt, utan ett nytt sätt att arbeta som gäller hela myndigheten och som också innebär utvecklade metoder för att hjälpa de kvinnor och män som utsätts för våld

En pusselbit som saknats

- Vi kunde se i utvärderingen att fler kvinnor än män såg fram mot att gå webb-kursen, men att fler män uppgett att de fått förbättrade matchningsgrunder efter att de gått kursen och börjat ställa frågor om våld. Att ställa frågan om våld i nära relationer är en pusselbit som har saknats i arbetet med långtidsarbetslösa, men som hindrat många av våra kunder att gå framåt, säger Åsa Frostfeldt.

Frågorna om våld i nära relationer blir oftast aktuella i ett fördjupat samarbete mellan kunden och Arbetsförmedlingen på grund av långtidsarbetslöshet och svårigheter att komma

ut i arbete. Frågan om våld i nära relationer blir en del i samtalet om vad som är hindret för att komma ut i arbete. Många reagerar positivt. ”Varför har ingen frågat mig om detta tidigare?”, berättar Åsa Frostfeldt.

Kontroll har många uttryck

Att förekomsten av våld kommer in som en del i samtalet om en dålig anknytning till arbetsmarknaden, har visat att det är det är ett dolt hinder som tidigare kunnat förbli den enskilda kundens hemlighet. Och det är kontroll och våld som tar sig många olika uttryck.

Det kan vara fysiskt och psykiskt våld, men också ekonomiskt och digitalt. Den som inte har ett eget Bank-Id, eget konto eller egen mailadress och som inte är digitalt självständig kan ha det svårt att göra sig fri från en destruktiv relation.

- Det ser vi både hos nyanlända och hos etablerade svenskar. När man delar e-post med sin man eller delar koderna till e-legitimation och inloggningsuppgifter till dator och konton blir man sårbar. Då är det inte lätt att ta sig ut en relation om man till exempel har blivit skuldsatt utan att veta om det, eller om partnern tagit lån i ens namn, säger Åsa Frostfeldt.

Kvinnor med utländsk bakgrund kan också drabbas av att det i familjen finns starka normer att de ska vara hemma med barn. Att lära sig svenska för invandrare kan vara okej, eller att ha en praktikplats, men när arbetsgivare vill anställa en duktig praktikant kan det ibland bli tvärstopp. Likaså kan familjen ha synpunkter på vilket jobb som passar sig för sin kvinnliga familjemedlem. Det behöver inte vara hedersrelaterat, men ett uttryck för andra normer och detta syns mera hos nyanlända än etablerade svenskar.

- Den som inte vet hur samhället fungerar är extra sårbar, men sårbarhetsfaktorerna är många och kan bero på bristande kunskap i svenska, psykisk ohälsa, dålig ekonomi eller otrygga bostadsförhållanden, säger Åsa Frostfeldt.

Handläggarna på Arbetsförmedlingen möter också kvinnor som i många år burit på posttraumatisk stress efter sexuella övergrepp, men eftersom de varken fått frågan om det eller kunnat berätta själva, har de blivit feldiagnosticerade och aldrig fått hjälp med roten till sin psykiska ohälsa. Och erfarenheterna efter de år som Arbetsförmedlingen arbetat med detta, är att våld i nära relationer är ett vanligt skäl att kvinnor inte lyckas få ett jobb utan lever sina liv mellan långtidsarbetslöshet och sjukskrivningar. Det kan också vara så att man lever gömd med skyddade personuppgifter och behöver flytta om den nuvarande bostadsorten blir avslöjad, vilket gör att man behöver bryta upp och söka nytt jobb och ny bostad igen.

Arbetsförmedlingen får inte föra statistik över den här typen av samtal, men en anonymiserad undersökning som gjordes på Arbetsförmedlingens kontor i Skaraborg visade att 80 procent av de som deltog i arbetsinriktad rehabilitering hade erfarenhet av våld i nära relationer. Den som inte klarar att

arbetsträna mer än tio timmar i veckan kan remitteras till något av de dryga 80 samordningsförbund som finns runt om i landet.

- De bekräftar den bild som kommit fram i Skaraborg, det vill säga att många som befinner sig långt från arbetsmarknaden har olika trauman som orsakat psykisk ohälsa som påverkar deras arbetsförmåga, berättar Åsa Frostfeldt.

Myndigheten som förändringsagent

Under de fyra år som Arbetsförmedlingen arbetat med våld i nära relationer har de också ändrat sitt arbetssätt. Numera vet handläggarna om vart de kan hänvisa den som utsatts för att få hjälp. Rutinerna för arbetssökande har också förändrats när någon lever under hot. Finns det en hotbild bunden till en ort, är inte personen tvungen att söka jobb där. Inte heller behöver den som har skyddade personuppgifter söka arbete i verksamheter där de är synliga, till exempel i en kassa eller reception. Myndigheten har också skapat kurser och informationssidor för de som är drabbade. Det finns också informationssidor om vart den som är utsatt för våld kan vända sig.

Arbetsförmedlingen fick priset med motiveringen: ”Mäns våld mot kvinnor är den yttersta konsekvensen av ett ojämnt ställt samhälle. När myndigheter upptäcker och agerar mot våld kan utsatta kvinnor och barn få chansen att leva fria och trygga liv. Att få ett arbete och ha en egen försörjning är också det en viktigt för att kunna lämna destruktiva relationer. Årets vinnare – Arbetsförmedlingen- har under fyra års tid på ett systematiskt och innovativt sätt arbetat för att integrera ett kvinnofrids- och jämställdhetsperspektiv i sin ordinarie verksamhet.”

Åsa Frostfeldt tycker att själva prispokalen, en sexkantig pelare gjord av vulkaniskt material symboliserar det arbete som Arbetsförmedlingen gjort.

- Den är symbolen för att bryta sig igenom ett fundament och uppstår efter ett vulkanutbrott när naturen skapar en ny ordning. Det är en otroligt fin tanke och är precis det vi gjort. I början mötte vi ett motstånd, men nu när folk förstår att det är relevant att väcka frågan om våld i nära relationer och att vi kan påverka har det blivit en del av en ny ordning. Vi har skapat en förändring i det ordinarie arbetet och Arbetsförmedlingen är nu en aktör som kan samverka i frågor som rör våld i nära relationer, säger hon.

Utmaningen framåt blir att utveckla stödet i en allt mer digitaliserad myndighet. En slutrapport ska lämnas till regeringen i mars i år, men extra pengar har beviljats för att fortsätta utvecklingsarbetet för hela 2022.



Islands hovedstadsområde får endelig resirkulering av matavfall

På tross av all fremgang i avfallshåndtering i senere år har Islands seks hovedstads-kommuner ennå ikke fått et system for håndtering av biologisk avfall fra husholdninger. Kommunene har ikke engang et felles resirkuleringssystem. Men nå er ting omsider i ferd med å skje.

NYHET

10.02.2022

TEKST: HALLGRIMUR INDRIDASON, FOTO SOPRA

I januar annonserte SSH (sammenslutningen av kommuner i hovedstadsområdet) at et felles resirkuleringssystem for husholdninger ville være på plass allerede til våren, og at det ville være operere for fullt innen våren 2023. Dette skal også inkludere biologisk avfall.

Sorpa – en kommunal resirkulerings-bedrift som eies av disse seks hovedstads-kommunene – vil spille en sentral rolle. Avfallsmengden er enorm, ifølge Gunnar Dofri Ólafsson, Sorpas informasjons- og utviklingssjef.

- Vi mottar 600 tonn med avfall hver dag. Det er det samme som en Toyota Yaris hvert andre minutt. Og det er bare det som kommer fra hovedstadsområdet.

Tre inkompatible systemer

Ólafsson forklarer at akkurat nå finnes det tre ulike avfallshåndterings-systemer i hovedstadsområdet – ett i Reykjavik, ett i Kópavogur ett som er delt mellom de fire kommunene Hafnarfjörður, Garðabær, Seltjarnarnes og Mosfellsbær. Avfall fra hvert system behandles i dag ulikt.

- For ett og et halvt år siden bestemte SSH å bygge et felles husholdningsavfalls-system for hele området. Sorpa satte dette systemet sammen med hjelp fra eksperter fra de ulike kommunene, sier Gunnar Dofri Ólafsson.

Endringen betyr at husholdninger nå kan resirkulere fire ulike typer avfall: papir og kartong, plast, biologisk avfall

og vanlig avfall. Akkurat nå kan bare papir og kartong resirkuleres de fleste steder.

Ble enige om et standard system

- Biologisk avfall er svært viktig, men det er også litt flaut at det ikke har vært mulig for husholdninger å resirkulere dette før nå. I Akureyri i nord-Island har man gjort dette i 20 år allerede. Nå har kommunene blitt enige om å implementere det systemet og gjøre det til standarden for hele hovedstadssområdet hvor rundt to tredjedeler av Islendingene bor, sier Ólafsson.

Han forklarer at systemet skal implementeres i de fleste boligblokker i området allerede i april eller mai i år.

- Hver husholdning trenger da kun to søppelbøtter som hver har et skille i midten som gjør det mulig å resirkulere to typer avfall i samme bøtte.

Ólafsson sier at dette er basert på den skandinaviske modellen.

- Jeg så åtte ulike typer avfall i en søppelbøtte i Göteborg, så dette er jo bare en liten start!”

Ingen enighet før nå

Men dette er ikke alt. Antallet innsamlings-steder for andre typer avfall skal også økes, inkludert for metaller, tekstiler, glass og ting som kan pantes som brusbokser og flasker.

- Hver husholdning skal snart kunne kvitte seg med avfall innen en 500 meters radius.

Så hvorfor har det tatt så lang tid før husholdninger har kunnet resirkulere biologisk avfall?

Ólafsson forklarer at kommunene rett og slett ikke greide å bli enige om hvordan det skulle gjøres. Men 1. januar neste år kommer en ny lov som krever at alle kommuner må samle inn disse fire typene husholdningsavfall. Han poengterer også at avfalls-selskapene har ligget foran innbyggerne og har pushet på for å få dem til å resirkulere mer.

- Nå er folk langt mer bevisste på dette. De vil at vi gjør en bedre jobb, så dette er et veldig viktig steg mot å leve opp til folks forventninger, sier Ólafsson.

En stor kontrovers

Det er en annen ting som har fått fart på sakene. I 2020 åpnet GAJA biogass og komposterings-verk som skulle produsere jord og biogass fra husholdningsavfall. Men det ble raskt klart at jorden fra GAJA inneholdt for mye plast. Det hele ble til en stor kontrovers.

GAJA kostet rundt 6 milliarder islandske kroner, og en stund så investeringen ut til å ha vært bortkastet. Det kostet daglig leder for Sorpa jobben. Ólafsson forklarer at hele ideen med GAJA var å produsere biologisk jord fra husholdningsavfall.

- Med en gang vi fikk resultater fra kjemiske jordanalyser skjønte vi at dette ikke var mulig. For at jorden skulle få god nok kvalitet måtte biologisk avfall samles inn separat.

- Dermed var også dette med på å pushe kommunene til å forberede innsamling av biologisk avfall. Når GAJA får inn biologisk avfall separat vil de ikke bare kunne produsere jord med god nok kvalitet – de vil også kunne øke mengden gass som lages fra husholdningsavfall.

Eksporterer plast for resirkulering

Dette var ikke den eneste kontroversen rundt resirkulering. Island har i årevis vært nødt til å eksportere noe av plasten de bruker til Sverige for resirkulering, fordi Island ikke har resurser til å ta alt selv.

I desember rapporterte nyhetsmagasinet Stundung at 1.500 tonn med plast som var registrert som resirkulert i Island hadde stått på lager i Sverige i fem år. Dette var omtrent halvparten av all plasten som ble eksportert til Sverige.

- Det er svært dårlig for resirkuleringens troverdighet når slikt dukker opp. Vi forsøker å få folk til å resirkulere, og de må å tiltro til at det som kan resirkuleres faktisk blir det, sier Ólafsson.

Senere forklarte Expra – Islands resirkulerings-fond – at kun en liten del av plasten ble funnet i Sverige kom fra Island og at det var ingenting som tydet på at de to store resirkuleringsselskapene – Terra og Íslenska gámafélagið – hadde gjort noe galt i forbindelse med plasteksport for resirkulering.

Ólafsson sier at noe plast er resirkulert på Island, inkludert plast som bønder bruker for å binde høyballer.

- Det er imidlertid ikke praktisk for oss å bruke ressurser på å resirkulere all plastavfall her på Island.

Ikke all plast er lik

Dessuten er det en utfordring å handskes med ulike typer plast.

– Hvis det er for mange ulike typer i samme avfall, kan det ikke resirkuleres. Så vi må ha en diskusjon med produsentene for å gjøre plasten mer resirkulerbar. I dag kan vi resirkulere kun halvparten av plasten vi får inn. Resten kan bare brennes, eller enda verre, kjøres på dynga. Vår største søppeldyngel skal stenges mot slutten av året, noe som også betyr store endringer for Sorpa, sier Ólafsson.

Men tilbake til endringene i husholdningsavfall. Ifølge Ólafsson er folk flest svært fornøyde, noe som ikke alltid er tilfelle når man ber folk om å endre sine vaner.

- Dette forteller oss at det er som for flere endringer. Vi har begynt å tenke på hvilke typer avfall vi bør fokusere på i fremtiden. Dette blir mest sannsynlig mer adskillelse av ulikt papir og ulik plast. Vi eksperimenterer allerede med

skumplast siden fibre fra denne kan forurense andre typer plast og hindre resirkulering.

- Så nå ber vi folk om å levere skumplast til våre resirkuleringsstasjoner og ikke legge det i husholdningsavfallet. Derfra kan vi enten sende det til bedrifter som kan bruke det til å lage andre ting, eller kompaktere det ned til 2 prosent av original størrelse.

- Da har skumplasten ny verdi og vi kan selge den og redusere skattebetalernes utgifter til Sorpa. Vi ser også på enda større endringer i hvordan vi behandler avfall fra hovedstadsområdet, forteller Ólafsson.