

Kroppsräkning, konstruktion av kön och offentliga organisationer

MATS ALVESSON

Denna artikel diskuterar kön i dess två centrala innebörder män/kvinnor respektive former av maskulinitet och femininitet, dels i allmänhet, dels med avseende på offentliga organisationer. I någon mån berörs också makt, främst ideologisk och disciplinerande sådan. Temat är hur vi *tänker om kön* i förhållande till offentliga organisationer och makt, snarare än hur "det är" i gränssnittet kön/offentlig sektor/makt. Mot det senare talar dels stora problem med att fastslå hur det "objektivt" är i komplexa frågor, dels områdets föränderliga natur.

Artikeln inleds med en allmän diskussion av vad kön är (genus) och av en kort genomgång av utvecklingen inom forskningen. Därefter följer en kritik av en stark fokusering på att räkna kroppar och att se fördelningen män/kvinnor inom olika områden som avgörande för förståelsen av könsrelationer i samhället. Istället framhålls vikten av att uppmärksamma kulturella föreställningar om maskulinitet och femininitet och de dominansförhållanden som följer härav. Resonemanget appliceras på offentliga organisationer, vilka belyses utifrån spänningsförhållandet maskulint/feminint. Huvuddelarna av den offentliga sektorn kan sägas präglas av inte bara övervikt av kvinnor utan även av en utpräglad feminin identitet. Denna bidrar till att konstruera kvinnor i feminina termer. Inte bara könsfördelning utan även verksamhetsbetingelser och ideologier i offentliga organisationer bidrar således till att skapa kvinnor – och därmed indirekt män (som sociala varelser). Snarare att anställning i (vissa delar av) offentlig sektor är uttryck för kvinnors essentiella natur – dvs. något genuint kvinnligt – är offentlig sektor en skapare av kvinnors kulturella karaktär. Att transformera könsrelationer handlar således delvis om transformering av offentliga organisationer.

1 Vad är kön?

I samhällsvetenskapliga sammanhang understryks att män och kvinnor utvecklas och blir till i ett socialt och kulturellt sammanhang. Män och kvinnor i olika kulturer utvecklar olika vanor och orienteringar och verkar inom olika arbetsområden. Att en del yrken

betraktas som kvinnliga respektive manliga och reserveras för det ena könet är i huvudsak uttryck för sociala förhållanden, vilka kan vidmakthållas om könssegreringen uppfattas som normal och förankras i kvinnors och mäns förhållningssätt. På ganska kort tid kan yrken förvandlas från mans- till kvinnoyrken, kontorister är ett klassiskt exempel, eller ges en könsneutral prägel, t.ex. personalchef. Biologiska skillnader uppfattas ej vara avgörande för mäns och kvinnors agerande och arbetsfördelning. Det finns dock olika åsikter om biologin har viss betydelse eller inte. En del feminister menar att man "bör varken överbetona eller förneka betydelsen av biologiska skillnader", utan ger dessa en viss betydelse (Cockburn, 1991). Födande och omvårdnad av barn ger enligt vissa forskare kvinnor en orientering som klart skiljer sig från mäns (Chodorow, 1978; Hartsock, 1987). Även om omvårdnad av barn påverkas av kulturella förhållanden, poängteras att främst kvinnor historiskt och i nuläget tagit hand om denna. Andra hävdar att kön – män/kvinnor, maskulint/feminint – så gott som uteslutande förklaras av sociala processer, frikopplade från biologiska könsskillnader. Vad som framstår som könsspecifika orienteringar kan bättre förklaras av de positioner och yttre sociala förhållanden som män och kvinnor hamnar i (Kanter, 1977). Enligt detta synsätt finns inga kvinnliga värderingar kopplade till kvinnokönet som sådant, utan endast värderingar som är uttryck för de omständigheter, arbetsvillkor, karriärutsikter som präglar en viss grupp av kvinnor – och män, med liknande villkor. Den omsorgsrationalitet som ibland tillskrivs kvinnor skulle således bäst förstås som uttryck för att kvinnorna ifråga arbetar med omsorgsarbete och med de villkor som kännetecknar detta. Kvinnor som inte arbetar med sådant – i lönearbete eller i obetalt arbete – skulle enligt detta synsätt inte utmärkas av någon särskild omsorgsrationalitet, till skillnad från manlig sjukvårds- och barnomsorgspersonal. Någon "essens" som särskiljer de två könen föreligger således inte, enligt detta synsätt.

Även de forskare som inte är beredda att härleda tillbaka eventuella karaktäristika hos en grupp medlemmar av ett visst kön på dess omedelbara sociala och materiella livssituation utan ger tidig psykisk utveckling och socialisation en stor betydelse menar dock i regel att kön är socialt föränderligt, om än i långsamt tempo. Aktuella könsmonster är således historiskt tillfälliga fenomen. Kön idag och kön i övermorgon är mer eller mindre annorlunda fenomen.

För att understryka detta görs ofta en åtskillnad mellan biologiskt kön (eng. sex) och socialt kön (eng. gender, på svenska används ibland termen genus). Distinktionen har utsatts för en del kritik, bl.a. för att inte notera att innebörden av det biologiska könet också är

socialt definierat, dvs. ett kulturellt fenomen (jfr Hallberg, 1992). Som framgår nedan finns också en tendens att man utgår från biologiska bestämningar av män och kvinnor (jfr nedan om kropps-räkningsforskning) även om man påstår sig vara intresserad av kön som social konstruktion, vilket ger viss förvirring.

En definition av socialt kön (gender), vilken kontrasterar biologiskt kön (sex), bestämd av kromosomuppsättningen och uttryckt i könsorgan, interna reproduktionsorgan och hormoner, kan låta så här:

(Gender) ... refererar till en klassifikation konstruerad av samhällen vilka överdriver skillnaderna mellan män och kvinnor i syfte att vidmakthålla könsojämlikhet. (Reskin & Padavic, 1994:3)

Kön refererar här till något felaktigt eller förvrängt som medför att något illegitimt fasthålls. Kön blir således närmast en ideologi vilken inte skapar utan förvränger faktiska förhållanden. Resultatet är till kvinnors nackdel. De får lägre lön, blir befordrade mindre ofta, utsätts ibland för sexuella trakasserier och får göra mera hemarbete. Utan att förneka att så är fallet kan det anföras att kön mera aktivt *skapar* män och kvinnor än bara överdriver skillnaderna och att ojämlikhet inte är det enda resultatet av "socialt kön" (gender). Reskin och Padavic tycks mena att bortom "socialt kön" finns något objektivt som så utsätts för en förvrängningsprocess som överdriver skillnader. De hävdar att några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor ej existerar. Kanske kön – i meningen idéer om män, kvinnor och relationerna mellan dessa – snarare *skapar* män och kvinnor i de socialisationsprocesser och fortgående sociala konstruktioner som utmärker socialt liv. Ett sådant synsätt uttrycker Acker (1992) då hon skriver att kön (gender) "refererar till strukturerade, socialt producerade distinktioner mellan kvinna och man, feminint och maskulint" (s. 250). Kön är något som vi *åstadkommer*, inte bara i tidig uppfostran utan när vi deltar i arbetsorganisationer och i andra sammanhang.

Även om det är svårt – och ibland inte så lyckat – att fasthålla ett processperspektiv är det mera fruktbart att förstå kön som könsorganiseringssprocess än att omtala kön som ett bestämt system (jfr patriarki, genusordning) eller förvrängande klassifikationssystem. Kön förstås enligt min mening bättre som dynamiska, mångtydiga och varierande fenomen än som statiska, entydiga sådana. Detta gäller i synnerhet i det svenska samhället av idag. Snarare än en könsordning finns en pluralitet av könsordnanden. Dessa kan vara tämligen olika vid t.ex. vårdnadstvister, utnämning av chefer i näringslivet, på dansgolv osv. Viktigt enligt min mening är att kritiskt studera användandet, innebörden, organiserandet och effekterna av distink-

tionerna kvinna och man, feminint och maskulint och de relationer som föregår respektive följer därav. Detta är, för mig, kärnan i könsforskning (jfr Alvesson & Billing, 1997).

2 Om perspektiv på kön

Inom könsforskningen – liksom åtskillig annan samhällsvetenskap – finns ett stort antal perspektiv och ansatser (Alvesson & Billing, 1997; Calás & Smircich, 1996). Dessa varierar utifrån en rad olika dimensioner: vetenskaplig-metodologisk ståndpunkt, politiskt intresse, typ av fokus osv. Jag skall här kortfattat gå igenom några av dessa, varvid en traditionell syn på vetenskap, politik och fokus konfronteras med utpräglade alternativa ståndpunkter. I artikeln ansluter jag mig till de senare och söker bidra till en mera problematiserande förståelse av kön än de som dominerar i forskning och debatt.¹

I termer av *vetenskapsuppfattning* kan man med fördel konfrontera en dominerande neo-positivistisk ståndpunkt, i vilka följande av etablerad vetenskaplig metodik möjliggör fastställande av objektiva sanningar ("hur det är"), med den senare utvecklingen inom samhällsvetenskap, vilken är skeptisk mot möjligheten att fastslå objektiva sanningar.² Moderna forskare framhåller istället hur utsagor om "verkligheten" är avhängiga av forskarens perspektiv, språkbruk och olika operationer i vilka verkligheten konstrueras.

En viktig sentida inriktning är de poststrukturalistiska/postmodernistiska, vilka utgår från att vi inte kan säga något definitivt, objektivt sant om något som helst (Rosenau, 1992). Istället framhålls alla utsagors – vetenskapliga likaväl som vardagliga – tvetydiga, instabila karaktär. Det saknas stabila fundament att bygga på. Mera allmänt råder bland många vetenskapsfilosofiskt bevandrade samhällsvetare enighet om att forskarens paradigmatiske och teoretiska utgångspunkter, hennes kulturella och politiska hemvist, den tidsanda i vilken hon verkar, hennes syften med forskningen, det språkbruk hon utnyttjar, alla val som görs i forskningsarbetet (från urval av referensramar till kläder, ordval och kroppsspråk vid intervjuer) bidrar till att producera forskningsresultat (Alvesson & Sköldberg,

¹ Dessa brukar koncentrera sig om att jämföra män och kvinnor och deras respektive villkor i kvantitativa termer eller utgå från vad som uppfattas vara kvinnors intressen, upplevelser och erfarenheter.

² Neo-positivism refererar till ansatser som präglas av noggrant procedurföljande i vilka insamling och bearbetning av otolkade data ses som den robusta grunden för kunskapsresultat. Även många kvalitativa ansatser såsom grundad teori kan räknas som neo-positivism (Alvesson & Sköldberg, 1994; Guba & Lincoln, 1994).

1994). Även om de flesta forskare envist bortser från alla dessa komplikationer i samhällsvetenskaplig forskning och gör anspråk på att empiriska resultat avbildar "hur det är" eller individers upplevelser och föreställningar, är trenden att forskning inte längre förstås som producent av objektiv kunskap. Snarare än att betona data som grunden för forskning och kunskapsproduktion läggs tonvikten vid hur data på olika sätt och vis konstrueras. Kvantitativt material kan förefalla objektivt, robust och ge en god utgångspunkt för tolkning, men det döljer ofta tvetydigheter och är baserat på normer för kategorisering. Som framgår nedan är t.ex. benägenheten att definiera individer som män eller kvinnor ej uttryck för objektiv verklighet utan snarare en viss konstruktion. (Att det finns vissa skillnader som man med fördel kan betrakta som objektiva är en sak, att dessa privilegeras vid bestämmandet av individers karaktäristika är en annan.) Tolkningsarbetet är således centralt vid dels produktion av empiriskt material, dels vid vad som eventuellt kan fås ut av detta; inte så mycket i form av objektiv, neutral, sann kunskap, men kanske som insikter, idéer, impulser till tänkande, omtänkande och reflektion och kanske punktering av myter och förutfattade meningar (Alvesson & Sköldberg, 1994). En viktig implikation av senare decenniers insikter ifråga om metod är att fokus bör mindre ensidigt än vad som traditionellt gjorts i empiriska studier läggas på att utreda hur det "är", på data och större uppmärksamhet riktas mot tolkning, konstruktion av data och reflektion kring de kategorier och distinktioner utifrån vilka konstruktionen sker.

Ibland framhålls intersubjektivitet som ett viktigt kriterium på god vetenskap. En god studie bygger på bedömningar som även andra kompetenta personer delar. Reduktion av subjektivitetens betydelse är möjlig genom bl.a. förlitande på forskarsamhällets konventioner och regler för forskning. Reliabilitet kan uppnås genom att man nyttjar sig av väl beprövade, standardiserade instrument och nyttjar sig av flera bedömare vid studiet av komplexa fenomen och så vidare. Att det skulle råda konsensus vid bedömningar/kodningar – vilket naturligtvis långtifrån alltid är fallet – garanterar dock inte "objektivitet", utan kan ofta förstås som att bedömarna har gemensam paradigmatis bakgrund och är inskolade i att se världen på ett visst sätt, använda viss vokabulär och så vidare (Alvesson & Deetz, 1997). Att forskare – eller andra människor – är överens kan lika väl signalera konformitet som objektivitet.

En konventionell vetenskapsuppfattning i vilken det *politiska*, utöver att detta avgör tema för studiet (t.ex. jämförbarhet), ses som liktydig med en slags felkälla kan konfronteras med en alternativ syn, vilken hävdar att samhällsvetenskap i sin grundläggande karaktär är

politisk i vid mening. Detta gäller inte bara vad som beforskas utan även hur detta sker är en fråga om värderingar och politiska-etiska ställningstaganden. Språkbruk är t.ex. bärare av olika laddningar. Vad och hur vi betecknar är inte neutralt. Jämför t.ex. ord som arbetsgivare och arbetsköpare, arbetslös och arbetsfri, personalman och barnmorska, marknadsekonomi och kapitalism. Att beteckna något som manligt eller kvinnligt eller betona att någon är man eller kvinna (och inte "bara" chef eller ingenjör) är att ge en viss gestaltning av fenomenet och privilegiera vissa innebörder. Dessa kan legitimera ("kvinnliga värderingar") eller förtrycka ("typiskt kvinnligt"). Att bestämma något som "kvinnligt" antyder också att det är "naturligt" och riktigt för kvinnor att vara på ett visst sätt. Som framhålls i Alvesson & Skoldberg (1994) kan samhällsvetenskap inte undgå att antingen reproducera och förstärka eller problematisera och försvaga dominerande institutioner, ideologier, idéer och intressen. Bara att utnyttja etiketter som "ledare" och framhålla betydelsen av ledarskap bidrar att reproducera/förstärka asymmetriska relationer mellan "ledare" och "ledda" och indikera att distinktionen är naturlig. De som förknippas med ledarskap – främst folk i chefspositioner – tillskrivs betydelse medan de som är objekt för ledarskapet konstrueras som ledarberoende, dvs. deras underordning och osjälvständighet framhålls. (Givetvis finns sedan variationer beroende på typ av ledarskap. Även "demokratiskt ledarskap" – som ju normalt inte förstås som att chefen reduceras till att hantera ordförandeskapet under demokratiska möten – innebär ju att de underlydande, efter att ha blivit hörda, skall underordna sig chefens uppfattning.)

Viktigt blir således att vara medveten om den politiska karaktären av all samhällsvetenskap, att forskare, i stort sett i varje element i forskningsarbetet och särskilt kanske i skrivandet, antingen konserverar eller utmanar föreställningar och idéer. Vad fokuseras och problematiseras? Vad tas för givet och reproduceras? Ansluter man sig till konventionell "common sense" – vilken kan te sig neutral och objektiv men som ofta inverkar konservande – eller lyckas man defamiljärisera, dvs. betrakta det existerande inte som naturligt och självklart utan som märkligt, exotiskt och förändringsbart (Alvesson & Deetz, 1997; Ehn & Löfgren, 1982)? Med hänseende på könsforskning motiverar den komplexa politiska karaktären att stor omsorg läggs vid hur man hanterar könsteman – i annat fall riskerar man att bidra till konserverande och gå emot de egna förändringsambitionerna.

En annan viktig fråga är grundsynen på *kön* i termer av särart/likhet/heterogenitet. Man kan se en utvecklingslinje från att feminister intresserat sig för kvinnor som en unik och enhetlig

kategori till att framhålla heterogenitet och diversitet i förhållande till kön. Bakom föreställningen om en unik och enhetlig kvinno-kategori finns dock två tämligen olika uppfattningar. En har intresserat sig för att jämföra kvinnor och män, betraktade klumpvis. Motivation, ledarskapsstil, värderingar, kognitiva färdigheter, likväl som diskrimineringstendenser i olika sammanhang, t.ex. bedömningar av prestation, anställning och befordran, lönesättning m.m. har gjorts till föremål för studier i vilka variablerna män och kvinnor jämförs. En annan riktning har intresserat sig för kvinnors särart, deras grundläggande förhållningssätt och orienteringar, erfarenheter och upplevelser. Denna omnämns ibland som den feministiska ståndpunkten (Harding, 1987; Hartsock, 1987). Ofta är företrädare för den senare positionen engagerade i att ta ställning för kvinnor och deras intressen. Man vill framhålla kvinnors erfarenheter och upplevelser. "Kvinnors röster" utgör ett slagord. Mot ett fokus på kvinnor – en grupp att jämföra med män eller att nå djup kunskap om och för – kan så ställas en syn som tar avstånd från idén om kvinnor som en meningsfull, enhetlig kategori. Istället framhålls att "kvinnor" ej kan frikopplas från klass, ras, etnicitet, med mera. En tidig kritik mot idén om en enhetlig kvinnlig ståndpunkt kom från svarta feminister i USA som menade att idéer om "Kvinnan" eller "kvinnor" som en grupp med gemensamma erfarenheter och intressen var uttryck för vita medelklasskvinnors etnocentrism, vilka sökte överföra sina upplevelser och idéer till en universell kvinnlighet, vilken dock hade föga relevans för t.ex. svarta kvinnor i USA (West & Fenstermaker, 1995). Det är idag allmänt accepterat att man inte kan tala om kvinnor som en universell kategori utan att även klass, etnicitet, ålder, sexuell orientering m.m. måste beaktas. Möjligen måste man också gå bortom dessa sociologiska standardkategorier och beakta mera subtila förhållanden, t.ex. föräldraidentifikation, familjeförhållanden och livsstil, för att belysa kvinnor (och män också, naturligtvis).

En senare och mera radikal kritik kommer från postmodernistiskt/poststrukturalistiskt håll (t.ex. Flax, 1987; Nicholson, 1990; Weedon, 1987). *Språket* ses här som instabilt, metaforiskt, oförmöget att spegla något yttre (utanför det självt). Verkligheten ses som fragmenterad, processuell. Varje försök att säga något bestämt om densamma är problematiskt, verkligheten ordnas och tämjs snarare än belyses informativt. Postmodernister uttrycker bl.a. skepsis mot nyttjande av universella begrepp som man, kvinna, manliga och kvinnliga värderingar, moderskap, familj, företag, ledning och så vidare. Dessa begrepp verkar ofta totaliserande, då de används utan noga beaktande av sammanhang och mångtydighet. Totaliserande begrepp och stela dikotomier låser tänkande och förståelse. Alternativa förståelser

blockeras. En hel del postmodernister för ansatsen väldigt långt. Den blir då okonstruktiv och irrelevant för samhällsvetenskap (Rosenau, 1992). I mera moderata versioner kan den ge fruktbar input till en mera sensitiv förståelse av bl.a. könsförhållanden. Könsforskning och könstänkande i allmänhet skulle då bli mera historiskt och kulturellt sensitiv, vara uppmärksam på mångfald och fragmentering,

– ersätta enhetliga föreställningar om 'kvinna' och 'kvinnlig könsidentitet' med plurala och komplexa konstruktioner av social identitet och behandla kön som ett relevant tema bland andra ... (Fraser & Nicholson, 1988:391).

Även begrepp som manlig och kvinnlig rationalitet, omsorg, moderskap, maskulinitet och femininitet skulle få stryka på foten, såvida de inte används med stark känsla för varierande innebörder i förhållande till lokala kontexter. Det senare skulle då motivera ett intresse för t.ex. skiftande och mångtydiga maskuliniteter och femininiteter snarare än en grovkornig dualism. Den ansats som rekommenderas står således i viss motsatsställning till idéer om samhället som patriarkat, könsordning, värdet av att jämföra block av "män" och "kvinnor", och så vidare.

Jag har själv blandade känslor kring postmodernism (en kritisk diskussion finns i Alvesson & Skoldberg, 1994) men menar att den sensitivitet för språket och en ökad uppmärksamhet av mångfald och tvetydighet samt den lokala, processuella karaktären av olika fenomen som betonas, är fruktbar. Vi är alltför benägna att ordna världen med totaliserande begrepp. Viljan att behärska genom att fastställa "hur det är" innebär låsningar av vad som kanske bättre bör öppnas upp. Osäkerhet, mångtydighet, fruktbarheten i att pröva multipla tolkningar bör ges större tyngd i samhällsvetenskap.

De tre aspekter som behandlats här – synen på samhällsvetenskaplig kunskap, dess politiska natur, antaganden om kön och språk – överlappar varandra. Icke desto mindre kan det vara fruktbart att mot en dominerande syn på könsforskning i vilken "data", kartläggning av hur det är, försök till objektivitet och neutralitet och ett fokus på kvinnor (eventuellt jämförelse mellan män och kvinnor) ställa en alternativ kunskapssyn. Den senare framhåller betydelsen av genomtänkta tolkningslinjer och forskarens sociala konstruktioner av en socialt konstruerad verklighet (dubbelkonstruktion, jfr Steier, 1991) och forskningens politiska karaktär. Ett nedtonande av enhetlighet, mönster, användande av universella begrepp åtföljs av erkännande av mångtydighet, fragmentering och värdet av lokal teori, dvs. teori som tar det situationsspecifika på allvar och undgår totaliserande.

3 En kritik av kroppsräkningssynen

Den dominerande synen på kön behandlar könet som en variabel att studera i relation till andra variabler. Man utgår då från människors biologiska kön. Detta är i regel entydigt, även om det finns undantag. Just enkelheten i att kategorisera människor som ”kvinnor” och ”män” är väl basen för varför distinktionen är så central, inte bara i vardagslivet utan även i könsforskning. Den appellerar till sunt förnuft, till politisk retorik och till den entydighet i underlaget som passar fint in i statistiska bearbetningar och även sorterande av kvalitativa data.

På senare tid har dock ett fokus på att ”räkna kroppar” utsatts för mer och mer kritik (Alvesson & Billing, 1997; Calás & Smircich, 1996). Genom att utgå från vissa kropps-karaktäristika – främst könsorgan – definierar man människor. Man antar därmed att kroppsutrustningen i sig säger något väsentligt – kanske t.o.m. det mest avgörande – om en person. Statistik lika väl som utsagor i vilka en enskild person definieras som ”man” eller ”kvinna” – utan närmare överväganden kring i vilken utsträckning definitionen säger något relevant – skapar eller återskapar därmed en föreställningen om att kroppen är avgörande för förståelsen av kön. Det sociala och biologiska tenderar att bindas ihop. Detta trots att könsforskare i regel hävdar att man intresserar sig för könet som en social konstruktion, det vill säga inte för biologiska könsskillnader utan för de sociala och kulturella processer i vilka ”män” och ”kvinnor” blir till som samhällsvarelser. Detta är värt att notera mot bakgrund av att avsikten med huvuddelen av feminismen är att upphäva könets betydelse i meningen undvika att det biologiska könet är en fundamental utgångspunkt för arbetsdelning på arbetsmarknaden och i hemarbetet och för särskiljningsbehandling i olika hänseenden.

För en gynekolog är distinktionen man/kvinna utifrån kropps-kriterier relevant och viktig. För en samhällsvetare är detta inte nödvändigtvis så. Vi kan tänka oss könskonstruktioner i vilka kvinnor (bärare av en viss kropp, dvs. bio-kvinnor) identifierar sig med modern, upplever en särskild sorts individuationsprocess, blir (definieras såsom) omvårdnadsorienterade, empatiska, relationsorienterade, föder barn, tar primärt ansvar för dessa och hemmet, utvecklar en modersorientering, värderas primärt utifrån sexuell attraktivitet, upplever sig regelmässigt och entydigt som ”kvinnor”, hamnar i ett kvinnojobb, diskrimineras i arbetet av personer som också definierar bio-kvinnorna som ”kvinnor”, underordnas männen i omgivningen och av sig själv och/eller andra instängs i en kvinnoroll.³ Sådana

³ För att inte i onödan tynga framställningen avstår jag från att visa på motsvarande

könskonstruktionsprocesser förekommer förvisso. Enligt många könsforskare antas de t.o.m. dominera. (Ovan har huvuddelen av de idéer om könet som social konstruktion summerats. Olika forskare framhåller olika element i detta. För en del är segregation och underordning central, för andra är omvårdnadsorientering det som utmärker kvinnan.) En möjlighet är att definiera kvinnan i social köns-mening utifrån dessa aspekter. En socialt konstruerad kvinna – en genus-kvinnor – skulle då karaktäriseras av huvuddelen av nämnda karaktäristika. Nu stämmer ju knappast dessa in på alla eller ens de flesta kvinnor.⁴ En del kvinnor identifierar sig snarare med sin far än sin mor⁵, alla utvecklar inte ”högfeminina” orienteringar av omsorgs-rationalitetstypen, alla föder inte barn, de som gör det delar åtminstone ibland familjarbetet med den äkta maken och så vidare. Ställs höga krav på den sociala kvinnan kan endast en minoritet av bio-kvinnor definieras som kvinnor i den mening som är av primärt intresse för samhällsvetenskapliga könsforskare, dvs. genus-kvinnor. Även med låga krav blir en del bio-kvinnor knappast kvinnor i denna mening (jfr den nedsättande beteckningen sociala män om kvinnor som ej anses skilja sig tillräckligt åt från män). Om t.ex. födande och vårdande av barn ses som det som utmärker kvinnors erfarenheter, upplevelser och genererar en viss orientering – vilket många feminister (t.ex. Cockburn, 1991; Hartsock, 1987) gör – blir en del bio-kvinnor aldrig ”kvinnor”. Av en viss grupp, t.ex. anställda i en organisation, har flera ej blivit det vid en viss tidpunkt. Utifrån detta kvinnobegrepp är kanske 2/3 av de offentliga sektorns bio-kvinnor vid en viss tidpunkt ej ”kvinnor”. (För en utveckling av detta och idéer kring hur detta kan hanteras i forskning, se Alvesson & Billing, 1997.)

Av större intresse än övergripande, statiska beteckningar är dock de specifika konstruktioner av kön som sker i olika processer. Det blir då inte fråga om någon essens som finns i kvinnors biologi, blir till i

konstruktioner av män. I delar av texten i övrigt nöjer jag mig med att behandla kvinnan/kvinnor som exempel. Det betyder naturligtvis inte att jag likställer kön med kvinna. Att jag i regel exemplifierar könskonstruerandet med kvinnan hänger samman med att litteraturen på området, vilken jag utgår från, gör så och att de delar av offentlig sektor som jag främst behandlar mera handlar om konstruerandet av kvinnor än män. Implicit konstrueras dock därmed de senare. Då vad som utmärker kvinnor/kvinnligt endast kan förstås i relation till män/manligt innebär utsagor om det ena könet att något sägs outtalat om det andra.

⁴ Wahl (1992) ställde frågan Upplever du dig annorlunda behandlad än dina manliga kollegor rent allmänt? till kvinnliga ekonomer och civilingenjörer och erhöll 7 ”ja, i hög grad”, 77 ”ja, i viss mån” och 147, ”nej, inte alls”, vilket skulle kunna antyda att en hel del *ej* upplever att de av omgivningen särskilt markant definieras som kvinna i meningen ”annorlunda än en man”. Se också not 6 nedan.

⁵ Det synes t ex gälla – eller i varje fall ha gällt – för många kvinnliga chefer på högre nivå (Hennig & Jardim, 1977).

tidig psykisk utveckling och socialisation och/eller etableras i och med t.ex. barnafödande och omvårdande, utan kön är ett tema i dynamiska skeenden. Man kan här säga att män och kvinnor ibland konstrueras av andra eller konstruerar sig själva i könstermer (t.ex. i könsfokuserat beteende såsom flörtande, vid engagemang i könsstereotypiskt beteende, t.ex. råsupande eller älgjakt för män, eller vid direkt anspelning på en identitet, ”som kvinna kan det vara svårt att ...”, ”vi kvinnor måste värna om den offentliga sektorn”), ibland konstrueras i andra termer. Människor har en mångfald sociala identiteter. Kön är en. Den dominerar inte alltid. Tillvaron, inte minst i organisationer, genomlevs i form av att olika identiteter accentueras och deaccentueras. En viss person är – dvs. uppfattar sig och definieras av andra som – chef, underordnad, kvinna, ekonom, svensk, medelålders, frånskild, mor, religiös, kollega, vän ... Identiteterna kan sammanfalla – t.ex. kvinnlig chef – eller vara frikopplade – chef snarare än kvinna – vid olika tillfällen. Denna dynamiska syn kan kombineras med erkännande av livshistoria och ”fasta” situationer: att ha småbarn kan innebära att konstruerandet av kvinno-identiteten sker mera frekvent och intensiteten i identitetsupplevelsen eller tillskrivandet ökar. (Troligen minskar den ofta då barnen blir äldre och mera självgående.)

Detta ger en helt annan förståelse än om individer ses som definierade av sina könsspecifika kroppssärdrag och en till denna tätt kopplad essens (”kvinnlighet”/”manlighet”). Kroppssärdragen är – i normalfallet – konstanta. Identiteter – liksom relationer, handlande, praktiker m m – är det inte.

Som försvar för kroppsräkningsfeminism kan anföras att kroppen förvisso är en utgångspunkt för vissa kulturella och sociala processer, i vilken bärare av kvinnokroppar och manskroppar utvecklas eller bemöts (diskrimineras) olika. När en kroppsbärare (bio-man) tillskrivs en viss essens (manliga egenskaper) får detta självfallet konsekvenser. Givetvis säger oss statistik som hävdar att 2/3 av de offentligt anställda och den stora majoriteten av sjukvårdsbiträden, sjuksköterskor, forskollärare, städ- och hemtjänstpersonal är kvinnor, en del. Kroppen är i vissa hänseenden helt klart en viktig förankringsinstans för förståelsen av kön och könskonstruktion i samhället. Den är en utgångspunkt för kollektivt handlande och politiskt kravställande.

Hur kan det empiriska värdet av vissa uppgifter om individers kroppar – i relation till lön, befattning, yrkesgrupp m.m. – balanseras mot den teoretiska idén att betona sociala konstruktioner i könsforskning? En avvägning av värdet av, respektive problemen med, kroppsräkning kan t.ex. medföra att kroppsdistinktionen noteras och

viss statistik används som ingång för tänkande och analys, men att könsforskning, liksom tänkande i allmänhet, bör underordna intresset för människors könsdistinkta kroppar ett övergripande fokus på människors subjektivitet, orientering, verksamhet, sociala praktiker, och så vidare. I korthet: av större intresse än antalet chefer med kvinnliga könsorgan är antalet chefer med en viss (t.ex. "feminin") ledningsstil (ett visst relationsmönster, osv.). Då relationen mellan en persons chefsarbete och dennes kromosomer och könsorgan är tämligen svag, säger de senare mycket lite om det förra.⁶

Beteckningar som "män" och "kvinnor" bör då användas med återhållsamhet i samhällsvetenskaplig forskning, eventuellt reserveras för de subjekt och de sammanhang då dessa konstrueras som sådana i en psykologisk och social mening. Med andra ord måste man utreda om någon är "man" eller "kvinna" i en viss mening som går utöver den kromosomella. Den mening som avses kan då lämpligen specificeras: t.ex. omsorgsperson, maskulinist, diskrimineringsoffer. Därutöver kan man naturligtvis med fördel studera idéer och utsagor vilka ofta bidrar till formerandet av "män" och "kvinnor". I övrigt kan beteckningar såsom bio-man och bio-kvinna användas om det enda man uttalar sig om är på grundval av kromosomer och könsorgan.

Jag skall snart återkomma till det mest framträdande alternativet till kroppsräkning, dvs. att undersöka maskulinitet och femininitet i kulturella värderingar och innebörder samt sociala praktiker. Först dock en diskussion om kroppsfokusering i förhållande till legitimeringsproblem.

4 Kroppsrepresentation som legitimering

Ett utmärkande drag för den offentliga sektorn är kravet på legitimitet i förhållande till olika krav och värderingar. Medan privata företag i första hand är tänkta att maximera ekonomiska resultat är offentliga organisationer mera utsatta för krav på legitimitet i relation till dominerande värderingar. En allt viktigare dimension här är könsammansättningen, dvs. förhållandet mellan manliga och kvinnliga

⁶ Forskningsresultaten om kön och ledarskap varierar. En del mera journalistiska och konsultbaserade skrifter framhäver skillnader medan den stora delen av den omfattande akademiska litteraturen menar att det finns inga eller små skillnader mellan mäns och kvinnors ledarskap. En sammanvägning av all forskning ger vid handen att skillnaderna är måttliga och att man i varje fall inte kan säga något bestämt om en persons chefsbeteende utifrån vederbörandes biologiska kön (för en översikt, se Alvesson & Billing, 1997, kap 6–7). Tilläggas bör att förändringar ifråga om såväl kön och könsrelationer som organisationsverksamhet och ledningsideal gör att vid visst tillfälle genomförda studier inte behöver säga så mycket om förhållandena ett antal år senare.

kroppar i högstatuspositioner. Antalet bio-kvinnor i regering, riksdag och på de högsta och även andra chefsposter i offentlig verksamhet uppmärksammas. Politiker och organisationsledningar utsätts för press att utjämna könsfördelningen genom att utnämna flera bio-kvinnor till högre poster.

Detta kan vara verkningsfullt på lite olika sätt: utöver att ge legitimitet och good will kan ökningen av kvinnorepresentation minska den traditionella, kulturella föreställningen om män som dominerande och kvinnor som relativt sett underordnade. Att ge inspiration till omtänkande av innebörden av biologiskt kön i förhållande till status och auktoritet kan bidra till att reducera den konventionella asymmetrin mellan könen – både mellan män och kvinnor och mellan maskulinitet och femininitet. Symboliskt sett kan detta vara värdefullt. Det är dock mera osäkert om så är fallet ”substantiellt” sett. Att den svenska regeringen vid tidpunkten för denna artikels författande består av hälften kvinnor – en historiskt och globalt sett mycket hög andel – behöver inte betyda att den politik som förs är utpräglat ”kvinnlig”.

Inom universitetsvärlden har konstaterandet att andelen bio-kvinnliga professorer endast var 7 % föranlett inrättandet av bl.a. 30 professorer mer eller mindre vikta för bio-kvinnor. Detta kan vara en insats som underlättar för potentiella forskare med kvinno-kroppar att ta sig fram i forskarvärlden, kanske främst i den mån det biologiska könet fungerar som bas för identifikation. Kvinno-identiteten skulle då ej vara en nackdel på samma sätt som om ”kvinna” associeras till sekreterare eller assistent och ”man” till lektor eller professor.⁷ Rent substantiellt sett är det kanske mer intressant med den forskning, den handledning och övrig verksamhet som innehavarna bedriver. Om denna säger det biologiska könet föga. Bortsett från att den allmänna könsarbetsdelningen påverkar även könsfördelningen mellan olika ämnen – män är i övertal i naturvetenskap och teknik, kvinnor återfinns främst inom humaniora och beteendevetenskap – är det en öppen fråga om biologiskt kön säger så mycket om en persons forsknings- och undervisningsverksamhet. Mitt intryck är att så sällan

⁷ Symbolpolitiken har dock uppenbara negativa konsekvenser. Detta i synnerhet som någon diskriminering av kvinnor vid tjänstetillsättningar ej synes föreligga. I en studie av universitetslärtjänster som lockat minst en kvinnlig sökande, är 22 % av de sökande och 31 % av de som fått tjänster är kvinnor (Riis & Lindberg, ref. i Universitetslärares 1996). Införandet av tjänster för underrepresenterat kön stöter mångas rättskänsla, signalerar att kvinnor inte klarar konkurrens och kan dessutom leda till att det (ännu) relativt ringa antal kvinnor som annars skulle söka och kunna få ”riktiga” professorer i vanlig ordning ytterligare minskas. Synen på kvinnor som handikappade och i behov av särskilt skydd mot konkurrens kan stärka en problematisk kvinno-syn.

är fallet inom ett visst givet område. Inom mitt eget ämne kan det biologiska könet på författaren till en avhandling i regel inte utläsas utifrån innehållet. (Kvinnor lyser dock i stort med sin frånvaro i de mera matematiska delarna av fältet.)

Diskrepansen mellan det "symboliska" i ökad köns-representation och det "substansiella" i form av förd ekonomisk politik och verksamhetens karaktär är värd att notera. Det kan mycket väl vara så att kvinno-representation ökar samtidigt som inriktningen blir mera "maskulin" eller i varje fall lätt skulle kunna uppfattas som mindre kvinnovänlig än tidigare. Detta påpekas också i Ulla Johanssons artikel. En ökad andel bio-kvinnor på framträdande poster kan t.ex. ge ekonomiska åtstramningar som till stor del drabbar kvinnoarbetsplatser och bidrag som kommer kvinnor till del en bättre legitimitet (jfr Carin Holmqvists artikel). Inom högskoleområdet kan man tänka sig att utnämningar av ett antal bio-kvinnor ger viss legitimitet samtidigt som satsningar sker främst på "maskulina" områden som teknik.

En fokusering på representationen av bio-kvinnor kan således inte bara leda till tonvikt på mindre viktiga aspekter av könsförhållanden utan också dra uppmärksamheten från mera substansiella förhållanden, t.ex. ekonomisk politik, ledningsstil och forskningens inriktning, vilka kan ha en fortsatt eller t.o.m. förstärkt "maskulin" karaktär.

5 Om maskulinitet och femininitet

Jag har nu kommit in på temat maskulinitet och femininitet.⁸ Att studera hur beteenden, arbetsområden, känslor, tankesätt, prioriteringar med mera i en viss kultur (samhälle, klass, organisation, profession, etc.) uppfattas som maskulina eller feminina är en central uppgift för könsforskning. Studiet av kulturella innebörder och av hur former av maskulinitet dominerar – i företag, teknik, vetenskap, politik, organisationsledning etc. – utgör det centrala alternativet till synen på kön som variabel/kroppsräkningsforskning.

Man kan dock betrakta maskulinitet och femininitet (MOF) på många olika sätt. En del forskare kopplar begreppen snävt till biologi. Maskulinitet betecknar så innebörden i att vara en man. Även om maskulinitetens innehåll kan skifta över tid, klass och kultur är den relaterad till bio-mannen. Andra frikopplar MOF från de biologiska könen och ser dessa som kulturella aspekter av alla möjliga fenomen. I förhållande till biologi kan MOF existera tämligen fritt. Bio-män

⁸ Begreppen överlappar manligt och kvinnligt. Jag skiljer mellan maskulinitet /femininitet och manligt/kvinnligt genom att det förra begreppsparet är mera abstrakt och frikopplat från biologiska kön medan det senare ligger tätare vad män och kvinnor de facto gör, arbetar med m m.

kan vara/uppfattas som/se sig själva som relations- och barnorienterade, bio-kvinnor kan gilla jakt, pornografi, kärnkraft, dricka whisky, vara konkurrensinriktade och önska göra karriär. I regel uppfattas dock män vara bärare främst av maskulina tanke- och förhållningssätt och kvinnor av feminina sådana. Gränsen mellan det som är "sant" och stereotypt i dessa uppfattningar är minst sagt oklar. Dessutom sker förändringar över tiden.

Ibland ses MOF närmast i termer av egenskaper eller orienteringar. Typiskt menar man då att alla människor har något av varje "pol" i sig, t.ex. en kombination av manligt och kvinnligt tänkande. För män dominerar i regel maskulinitet medan femininitet är mindre framträdande. Vice versa gäller för kvinnor. Denna uppfattning kan benämnas cocktail-synen. I den manliga versionen blir det då mycket gin och lite lime medan i den kvinnliga är det mest lime eller tonic och en mindre dos av den starkare vätskan. Jämställda eller androgyna personer blandar mera välbalanserat: inte för mycket och inte för försiktigt. (Slut på ironin.)⁹

Själv menar jag, som inledningsvis antydde, att begrepp som maskulinitet och femininitet bör användas för att beskriva de kulturella och symboliska innebörder som folk i en viss kulturell grupp (samhälle, klass, organisation) lägger i olika fenomen. Genom att definiera fenomen i dessa termer ordnas världen: bio-män och bio-kvinnor ges vissa anvisningar om vad som är naturligt att känna, tänka, tycka, vilja och bete sig utifrån att de bestäms som "män" och "kvinnor". Världen uppdelas i sfärer: maskulina och feminina. Värderingar uppdelas i "manliga" och "kvinnliga". (Givetvis kan inte allt underordnas denna indelning: att se på tv-nyheter, arbeta som gymnasieadjunkt i biologi, rösta på socialdemokraterna eller spela badminton är knappast könsspecifikt. Faktiskt kan det diskuteras om inte en hel del – eller i varje fall allt mera – i tillvaron undgår att tillskrivas någon direkt maskulin eller feminin innebörd.)

Ofta hävdas från feministiskt håll att det maskulina överordnas det feminina. Det tror jag är alltför kategoriskt, åtminstone i det moderna samhället, i vilket maskulina institutioner som tung industri och militären tappat viss terräng och "mjuka" teman som ekologi och psykoterapi fått en större genomslagskraft. I företagsvärlden har tjänstesektorn kommit att bli alltmer dominerande. Näringslivets omvandling kan i vissa hänseenden karaktäriseras som en demaskulinisering. Stora hierarkiska maskinbyråkratier röner lägre status än mera organiska, decentraliserade organisationer. Medan traditionella byråkratiska och rationalistiska organisationsprinciper

⁹ För en diskussion och motivering av ironin som intellektuell stil, se t.ex. Brown (1977) och Sköldberg (1990).

ofta bedöms som maskulina (t.ex. Ferguson, 1984) signalerar ord som företagskultur och nätverk vikten av känslor, gemenskap, sociala relationer och team, vilka är mera i överensstämmelse med femininitet (Blomqvist, 1994; Gherardi, 1995). Aktuell populär ledningslitteratur uttrycker ledarskapsideal som överensstämmer med föreställningar om femininitet – även om författarna ej explicit gör denna koppling (Fondas, 1997). När man använder sig av termer som maskulinitet och femininitet bör man se upp så att detta inte görs alltför generellt och entydigt.

Genom de processer i vilka vi konstruerar och återskapar könsspråglade innebörder skapar vi också män och kvinnor. Viktigt är här att vara sensitiv för lokala och varierande kulturella definitioner. Delar av könsforskningen utgår från standarddefinitioner av maskulinitet och femininitet, vilka cirkulerar i internationell litteratur och som inte säger så mycket om hur man lokalt, dvs. i en specifik grupp, ser sin sociala verklighet i termer av maskulinitet och femininitet (och även i andra termer, för den delen). Som exempel på sådana universaliserande definitioner kan nämnas Hines (1992) som menar att maskulinitet betonar egenskaper såsom ”hård, torr, opersonlig, objektiv, explicit, rationalistisk, reduktionistisk och materialistisk” (s. 328) och Marshall (1993) som framhåller självtillräcklighet, separation, oberoende, kontroll, tävlan, fokusering, rationalitet och analys (s. 124). För Kerfoot & Knights (1996) är kärnan i maskulinitet ”en upptagenhet med en särskild form av ”rationell kontroll” (s. 79). Femininitet, å andra sidan, handlar om att prioritera känslor, betydelsen av det fantasifulla och kreativa (Hines, 1992:314) och om ”ömsesidigt beroende, samarbete, receptivitet, sammansmältning, problemmedvetenhet, helheter och kontexter, emotionell ton, personlig perception, varande, intuition och syntetisering” (Marshall, 1993:124).

Dessa författare representerar (delar av) forskarsamhällets syn på maskulinitet och femininitet. Denna överlappar säkert delvis med mera allmänt omfattade idéer. Samtidigt kan man tänka sig en stor variation inom ett samhälle – och naturligtvis än mera mellan olika sådana. Olika grupper kan ha olika föreställningar om vad som är maskulint och feminint. De kan också vara mera eller mindre benägna att konstruera världen i dessa termer. En obenägenhet därtill är vad jämställdhet skulle kunna sägas gå ut på, även om medlet något paradoxalt till stor del handlar om att framhålla bio-könets betydelse och fokusera på kroppsräkning (Deetz, 1992).

Idéer om maskulinitet och femininitet influerar hur människor belönar och bestraffar – ofta på subtila sätt – varandra för att agera könsmässigt riktigt. Men det handlar också om hur människor

utvecklar, upprätthåller och omkonstruerar en identitet i enlighet med den egna (grupp)versionen av maskulinitet och femininitet, inklusive av vad som anses vara rimligt i frigörandet från dessa kategorier. Könsidentiteter konstrueras knappast längre entydigt utifrån gamla könsstereotyper. Här är det lämpligt att konsultera modern maktteori.

Makt kan ses som de processer och mekanismer som formar våra föreställningar, värderingar, vilja och identitet. (För en översikt av modern maktteori, se t.ex. Clegg, 1989.) Makten är då relaterad till diskurser – ett visst sätt att bestämma och resonera om verkligheten förknippat med ett visst språkbruk – som anger vad som är normalt och naturligt. Makten ordnar oss bl.a. i termer av maskulina och feminina, den föreskriver viss maskulinitet i t.ex. företagslednings-sammanhang och mera utpräglad femininitet i modern barnomsorg (vari kroppsbestraffelse numera närmast ses som symptom på psykisk störning hos den stränge föräldern). Enligt Foucault (1980, 1982) och moderna maktforskare handlar makten om att disciplinera oss genom att ange normalitet, bl.a. med hjälp av kunskap. Via denna skapas subjekt. Moderna maktdiskurser verkar bl.a. genom att de i utbildning, terapier, ledarskapsteorier, idéer om barnuppfostran och pedagogik, i konsumtionspåverkan, jämställdhetsåtgärder m.m. ordnar och reglerar individer, de gör anspråk på att ”förbättra” människor. De anger normer för hur vi skall vara och – när maktutövningen är effektiv – få oss att kritiskt granska oss själva och försöka utveckla oss så att vi lever upp till vad som definieras som normalt, naturligt, sant, gott och progressivt. Makt är således inte enkelt god eller ond – utifrån den öppenhet och osäkerhet som kännetecknar människors möjligheter, underordnar/kvalificerar oss makten utifrån olika institutionella arrangemang. Olika former för makt – olika föreställningar och sociala praktiker baserade på dessa – pekar åt olika håll.

I stora delar av det aktuella samhället är utpräglat maskulina män och feminina kvinnor (enligt definitionerna ovan) delvis illa sedda – uttryck som ”Rambo typer” och ”fångna i könsroller” bidrar till att ange normerna. Såväl slagskämpar som hemmafruar har låg status. (Förr var krogslagsmål och hemarbetande kvinnor mera accepterade. Idag definieras de fenomen som dessa uttryck refererar till som i behov av kriminal-/socialvård respektive medvetandegörande.) Jämställdhet utmärker den som följer med sin tid. Ofta är män och kvinnor som lever i parförhållanden *nästan* jämställda. Det är förmodligen idag, i Sverige bland yngre människor inte ovanligt. Detta kan innebära att båda tar ansvar för hem och barn, men kvinnan prioriterar dessa lite högre (dvs. mannen prioriterar dessa lägre). Karriärmässigt ligger mannen kanske något före. För män är kanske inslagen av maskulinitet mindre uttalade än traditionellt och många

kvinnor ser yrkeskarriären som viktig, men såväl föräldraskap som yrkeskarriär ges en viss könsmässig innebörd, vilka viktar familj och arbete som aktivitetsområden och identitetskällor något olika. Just denna olika viktning kan ses som uttryck för den moderna makten: diskurser relaterade till jämställdhet och meritokrati normerar män i ökad utsträckning till föräldrar och kvinnor till yrkeskarriärister samtidigt som traditionella föreställningar och praktiker ("patriarkatet", "genussystemet") bidrar till segregering och kvinnors underordning i organisationer. Hur dessa och andra maktförmer sam- och motverkar varandra varierar starkt mellan och inom olika grupper, varför återhållsamhet med generaliseringar är på sin plats.

Att utveckla kunskap om lokala konstruktioner av MOF är svårt och tidskrävande. Istället tillskrivs grupper ofta maskulina och feminina orienteringar "på distans". (Det gör jag delvis själv också, även om jag i huvudsak för resonemang och undgår definitiva empiriska utsagor.) Sådana distanserade tillskrivningar samspelar ofta med totaliserande begrepp och med forskarens a priori/elitistiska bestämmningar av vad är att räkna t.ex. som maskulinitet och feminitet (Alvesson & Billing, 1997). En bestämd uppsättning principer, värderingar eller karaktäristika ses då som maskulina eller feminina. Bilden blir annorlunda om man beaktar mångfalden av divergerande och delvis konkurrerande maskuliniteter/feminititeter och beaktar *för vilka* något eventuellt är maskulint eller feminint. Kroppsarbetare, företagsledare, kustjägarsoldater och feminister kan t.ex. ha väldigt olika idéer om vad som är maskulint respektive feminint.

6 Den offentliga sektorn som maskulin och/eller feminin

Feministiska forskare som beskriver förändring i den offentliga sektorn framhåller ibland tendenser till maskulinisering. Försök till ny ekonomisk styrning inrymmande privatisering och marknadslösningar utgör framträdande exempel (se t.ex. Ulla Johanssons och Lillemor Westerbergs artiklar i denna antologi). I en bok om amerikansk offentlig administration skriver Stivers (1993) att föreställningar om expertis, ledarskap och moral som markerar försvar för administrativ makt

... inte bara har maskulina förtecken utan bidrar till att vidmakthålla eller bringa politiska och ekonomiska privilegier till bärare av kulturellt maskulina kvaliteter på bekostnad av de som uppvisar kulturellt feminina sådana (s. 4).

Hon menar t.ex. att idén om den offentlige administratören som professionell expert, karakteriserad av teknisk expertkunskap, opartiskhet, objektivitet och med förmåga att uppträda som självständig auktoritet i diverse bedömningsituationer står i motsatsställning till sociala föreställningar om kvinnor. Stivers noterar också ”den undanträngda feminiteten hos administrativa ideal som responsivitet, service och underdånighet” och menar att offentlig administration i USA ”såsom reflekterad i föreställningar om ledarskap, expertis och moraliska dygder, är kulturellt maskulin (även om dess maskulinitet fortfarande inte är erkänd) men att den samtidigt reflekterar ett betydande inslag av femininitet (även om medvetenhet härom låter vänta på sig)” (s. 122). Stivers arbetar med en idé om icke erkänd men ”faktisk” maskulinitet/femininitet. Att folk inte förstått att det handlar om maskulinitet hindrar inte att forskaren försöker påvisa sådan – den bristande förståelsen kanske snarare särskilt motiverar denna kritiska ambition. Genomgående för Stivers bok är att hon *ej* refererar till de i den offentliga administrationen verksamma människorna och deras föreställningar om t.ex. professionalitet, ledarskap m.m. i förhållande till verksamheten och hur de eventuellt ser på dessa fenomen i termer av MOF. Istället uttolkas idéer och praktiker utifrån egna föreställningar om vad som är maskulinitet/femininitet.

Liksom för många andra som berör maskulinitet är maskulinisering för Stivers något negativt, inte nödvändigtvis i största allmänhet – de flesta skulle förmodligen mena att expertis, rationalitet, analys m.m. är nyttig vid t.ex. brobyggande, järnvägstransporter, produktion och distribution av kylskåp – men väl inom (stora delar av) den offentliga sektorn. Mest uttalat blir det senare om det handlar om utpräglat ”kvinnliga” verksamheter som barn- och äldreomsorg. Företagsekonomiskt tänkande uppfattas här lätt som ett maskulint intrång i en verksamhet som är feminin till sin karaktär.

Som en följd av maskulina föreställningar och rationalitetsformers allmänna dominans är det också rimligt att anta att dessa också får genomslagskraft på feminina områden där företrädarna för de senare ofta är skeptiska (jfr Ulla Johanssons och Lillemor Westerbergs artiklar i denna antologi). På liknande sätt tycks det förhålla sig med verksamhetsformer som uppfattas som maskulina – den maskulina auran kring privatisering och egenföretagande tycks bidra till att dessa inte appellerar till kvinnlig personal i offentlig verksamhet (se Elisabeth Sundins bidrag).

Istället för att utgå från den ”naturligt” kvinnliga karaktären hos omsorgsinriktad offentlig verksamhet, vilket de verksamma i densamma men även en del forskare gör, kan man emellertid göra

karaktären till en mera öppen fråga. Ur forskarsynpunkt avstår man då från att fastslå någon maskulin eller feminin "essens" hos en viss verksamhet och studerar istället hur denna socialt konstrueras. Tar vi t.ex. barnomsorg, är detta traditionellt extremt kvinnodominerat, kanske mera så i termer av hur det konstrueras som feminint än i termer av bio-könsrepresentation¹⁰, men vi kan inte utgå från att förhåller sig så i framtiden. Poängen med mycket jämställdhetstänkande är väl att "av-kvinnliggöra" omvårdnad av barn och få män att ta föräldraledighet, arbeta i barnomsorg och få omvårdnad av barn (vid tvist i anslutning till skilsmässa) i lika stor utsträckning som kvinnor. Man kan tänka sig en "av-feminisering" av barnomsorg (vilket inte betyder detsamma som maskulinisering, om nu inte allt skall underordnas en endimensionell MOF-kategorisering). Barnomsorg som offentlig institution är för övrigt öppen för en mångfald av sociala konstruktioner. Den kan ses som präglad av "ren" omsorgsrationalet, varvid kärleksfullhet och omvårdnad är en huvudingrediens, den kan ses som ett pedagogiskt projekt i vilket barnen är objekt för diverse utvecklingsbefrämjande insatser av barnexperter eller den kan ses i termer av tillsyn och fysisk omvårdnad, varvid barnens säkerhet och fysiska behov tillvaratas ("förvaring"). Jag föreställer mig att den första varianten skulle uppfattas som högfeminin, den andra som mindre entydigt så och den tredje som mera könsneutral. (I den senare varianten kan man t.o.m. tänka sig att en betoning av säkra fysiska ramar för lekande m.m. skulle framhålla förmåga att skapa ordning och regelföljande samt teknisk kunskap om lekplatser skulle medföra att barnomsorgsarbetaren konstruerades som "maskulin"). Vi kan dock notera att barnomsorg normalt konstrueras som "feminin", vilket alltså är ett kulturellt fenomen snarare än någon slags naturlig självklarhet. (Ett möjligt ideal för samhällsvetenskap är en ständig kamp mot en okritisk reproduktion av dessa naturliga självklarheter.) En konsekvens är att en markant feminin konstruktion leder till vissa problem för män att arbeta i densamma. De kan misstänkas för skumma avsikter eller också tror kvinnlig personal och föräldrar att de är alltför maskulina och okänsliga för att riktigt kunna ta hand om de små (Allan, 1993).

Barnomsorgspersonal är, liksom många andra yrkesgrupper, en kategori som professionaliserats. (Det har f.ö. många bio-kvinnodominerade yrken i offentlig sektor. Psykologer och psykoterapeuter har fått legitimation. Socialarbetare och sjuksköterskor har

¹⁰ Man kan ej likställa andelen kvinnliga yrkesutövare med ett områdes feminina karaktär. Ett område kan vara kvinnodominerat utan att i särskilt hög grad definieras som feminint enligt ovan (relationsorienterat, intuitivt, emotionellt osv). Det gäller t.ex. för städ- och kontoristjobb.

vetenskapliggjorts.) Frågan är om detta medför en maskulinisering eller inte – antingen i form av att yrkesutövarna konstruerar sig själva i och av andra konstrueras i maskulina termer (t.ex. experter) eller i form av inslag av maskulinitet som verkar i det dolda och som därför endast kan tolkas fram av duktiga forskare – har jag svårt att avgöra. Det torde också vara svårt att säga något bestämt om andra teman kring en eventuell maskulinisering av offentliga organisationer, som t.ex. privatisering/eget företagande samt anammande av företagsekonomiskt språkbruk. Man kan tänka sig motstånd mot desamma – detta verkar vara dominerande av denna antologis bidrag att döma – men också att man i kvinno-dominerande sektorer anammar nya verksamhets- och styrformer. Sådant anammande kan vara ”pro-feminint” eller ”maskuliniserande” – eller bäst beskrivas i andra termer. Här är det det lokala konstruerandet som är det centrala. (Återigen: Det finns inte någon maskulin/feminin essens: Militärer kan t.ex. konstrueras i feminina termer, som fredsbevarare och konfliktlösare. Medan aggressivitet och angrepp i regel tillskrivs en maskulin mening kan försvar ses som negationen av detsamma.)

Kön (genus, gender) är som framhållits en konsekvens av sociala konstruktionsprocesser. Hur konstrueras då kvinnan?¹¹ Mest tydligt och, i termer av direkta och indirekta konsekvenser, i form av bio-kvinnor som dominerar i ”feminina” verksamheter som bedrivs enligt ”feminina” värderingar under ”feminina” former. Formen kan här hänföras bl.a. till graden av konkurrensutsatthet. (Jag utgår då från att konkurrens brukar definieras som maskulin, avsaknad av dylik ses som feminin.) Jag använder inte uttrycket ”feminina” här tautologt. Det feminina refererar till fyra distinkta inslag i könskonstruerandet:

1. den procentuella andelen av de två bio-könen,
2. verksamhetens aura, dvs. vilka föreställningar som finns i omgivningen *om* verksamheten,
3. vilka värderingar och föreställningar som dominerar i verksamheten och
4. formen under vilken verksamheten bedrivs, t.ex. offentlig eller privat, konkurrensutsatt eller ”skyddad”.

Man kan t.ex. tänka sig vart och ett av dessa inslag som avvikande från de övriga i termer av MOF. Jag har t.ex. studerat en reklambyrå som starkt dominerades av män vilka konstruerade verksamheten i feminina termer (intuitiv, emotionell, relationsorienterad etc) – dvs. i termer som överensstämmer med vad som enligt könsforskare ses som feminint (Alvesson & Köping, 1993). Inslagen 1 och 4 drar då åt olika ”MOF-håll”. Konstruktionen av kvinnan blir starkare och

¹¹ Se not 3 för en motivering av fokusering på kvinnor.

entydigare ju mer av multiplicitet av femininitet i en viss kvinnodominerad verksamhet. Om t.ex. barnomsorg i ett land bedrivs nästan uteslutande av kvinnor, uppfattas verksamheten allmänt som feminin, styrande värderingar bland personalen är av utpräglad omsorgskaraktär och verksamheten bedrivs i vad som uppfattas vara en offentlig sektors moderliga famn, bidrar detta till en allmän tendens i samhället till konstruktion av kvinnan som åtskild mannen. Indirekt konstrueras därmed mannen. (Det är ju relationen mellan män och kvinnor som är det intressanta. Varje utsaga eller idé om kvinnor har konsekvenser för förståelsen av män och vice versa.) De i verksamheten ingående kvinnorna lär i första hand konstrueras/konstruera sig som utpräglat icke-maskulina, men även bredare kulturella könskonstruktioner som avspeglar sig på kvinnor i allmänhet påverkas av sektorns karaktär. Det finns således en tendens att (delar av) offentlig sektor och kvinnor mera generellt definieras i termer av varandra: den offentliga sektorn är feminin och offentlig sektor ses som en naturlig hemvist för kvinnors yrkesaktivitet.¹²

På motsvarande sätt gäller att om t.ex. exportindustrin leds uteslutande av män, verksamheten ses bland allmänheten som ytterst manlig (krävande, erövringslik), styrande värderingar präglas av hierarki, höga resultatkrav, osv. och "survival of the fittest" hävdas gälla under "mördande konkurrens" bidrar detta kraftfullt till konstruktion av män och maskulinitet som radikalt annorlunda kvinnor och femininitet. Om vi tänker oss att andelen av underrepresenterat bio-kön skulle öka i respektive sektor, dvs. flera mjukis-män och tuffa kvinnor, skulle detta i sig endast i måttlig utsträckning modifiera könskonstruktionen. Om verksamhetens aura och/eller styrande värderingar skulle ändras – t.ex. från moderlig omsorg till professionell pedagogik i barnomsorgen respektive småskalig, decentraliserad, kunskapsbaserad, kreativ problemlösande exportverksamhet centrerad kring "kulturmöten" snarare än erövrande – skulle en liknande köns-effekt (moderat av-femininisering resp av-maskulinisering) kunna tänkas, även utan att bio-könsammansättningen ändrades. På samma sätt förhåller det sig om de allmänna betingelserna skulle ändras, t.ex. om barnomsorg skulle konkurrensutsättas så att daghem som fick dåliga föräldravärderingar slogs ut eller om handelshinder, monopoliseringstendenser eller högkonjunkturer minskade konkurrensintensiteten i exportföretag. Även i dessa fall skulle barnomsorgen av-femininiseras och exportindustrin i

¹² Givetvis kan man inte dra hela offentliga sektorn över en kam. Här avses naturligtvis de tunga, kvinnodominerade områdena som grundskola, sjukvård, barn- och äldreomsorg och socialt arbete. (Även inom dessa finns givetvis delar som normalt uppfattas som maskulina, t.ex. kirurgi och matematikundervisning.)

lägre grad tillskrivas en maskulin innebörd och det bio-kön som förknippas med detsamma konstrueras mindre entydigt.

Den offentliga sektorn i Sverige bidrar starkt till en markerad konstruktion av kön då privat/offentlig sektor är så stark bio-könsuppdelad och att det inom den senare finns stora sektorer som är särskilt bio-kvinnodominerande och samtidigt brukar konstrueras som utpräglat feminina. Barn-, äldreomsorg, delvis skola och sjukvård blir *feminint överdeterminerande*, vilket skapar en stark feminin identitet, både hos sektorn och troligen också hos de bio-kvinnor som verkar däri. Icke-feminina element (dvs. element som uppfattas som sådana), företagsekonomi, marknad, egenföretagande, konkurrens, ses då som aparta och negativa/hotande för sektorns starka, konsistenta identitet (jfr Elisabeth Sundins artikel). Lillemor Westerbergs notering att hon fick tillgång till sitt studieobjekt då hon var *kvinnlig* ekonom illustrerar fasthållandet vid det "kvinnliga".

I vissa manliga offentliga sektorer finns också "feminina" element som avsaknad av konkurrens, t.ex. försvarsmakten, polisen och central statsförvaltning. Här har dock verksamhetens inriktning, "image" och de styrande värderingarna traditionellt gynnat maskulin konstruktion av verksamheten, vilket gör att dessa ej påverkas på det sätt som gäller för feminina verksamheter. Mera övergripande idéer om offentlig sektor som feminin vid sidan av det maskulina näringslivet får således här ingen större genomslagskraft.

Utan att vilja överdriva konkurrensutsatthet och prestationskrav som något som direkt påverkar varje enhet och medarbetare i ett privat företag finns nog ändå en tendens till att offentlig verksamhet i mindre utsträckning präglas av dessa. I åtskilliga offentliga organisationer, t.ex. "human service" organisationer, är resultat alltför svårsmätbara för att vara styrande, snarare blir att undvika konflikter, få det hela att se bra ut och maximera resursflödet viktigt (Perrow, 1978). För vän av ordning och ekonomi motiverar då en föreställning om den offentliga verksamhetens ineffektivitet att verksamheten skall privatiseras eller sättas fart på med hjälp av olika marknadsimitationer. Ur könskonstruktionssynpunkt kan finnas en tendens att de något lägre resultatkrav som ofta ställs i offentlig verksamhet bidrar till att de som arbetar i denna många gånger kan ge barn och familj större utrymme än de som arbetar i näringslivet.¹³ En offentlig arbetsgivare är t.ex. troligen mindre benägen att söka få anställda att avstå från att vårda sjukt barn eller att ta föräldraledighet. I Danmark har man infört en tjänstledighetsordning för att bana väg för flera arbetslösa

¹³ Det kan inte uteslutas att brett omfattade föreställningar om offentlig sektor jämfört med näringslivet kan vara missvisande. Hur det "egentligen" är betyder kanske mindre än föreställningarna härom för artikelns tema och tes.

att tillfälligt komma in på arbetsmarknaden. Den övervägande delen av de tjänstlediga var offentliganställda, till stor del på grund av svårigheter eller risker för de privatanställda att nyttja densamma. Då dessutom privatanställda ofta tjänar mera än offentliganställda bidrar säkert detta till att konservera könsmonster ifråga om föräldraledighet med mera.

Den offentliga sektorn är således på olika sätt central i konstruerandet av kön. Den är i sig i vårt samhälle könskonstruerad, som feminin, svag och skyddad jämfört med det maskulina, produktiva, muskulösa näringslivet.¹⁴ Det verkar finnas föreställningar om att det är naturligt för kvinnor att verka i den offentliga sektorn. Många hävdar att denna tjänar kvinnors intressen, inte minst då de flesta arbetar där. Andra ser kvinnors fastlåsning vid det offentliga som en historisk tillfällighet och olyckligt konservativ. Södersten (1996), känd som ivrig kritiker av den offentliga sektorns storlek, menar att det är unikt för vårt land att ökningen i kvinnlig sysselsättning helt skett inom den offentliga sektorn och att många dragit slutsatsen att kvinnor enbart kan sysselsättas där. Denna syn är, menar han, ”grovt sexistisk”. Nedsärningar av den offentliga sektorn skulle öppna nya former för kvinnliga entreprenörer, varvid ”kvinnorna skulle få säkra jobb och erhålla marknadsmässiga löner”. Ett kommunalråd, citerad i Elisabeth Sundins artikel i denna antologi, menar att en viktig del av nyttjandet av ”alternativa utförare” för offentliga tjänster är att få ett ökat kvinnligt företagande – att ”avskaffa näringsförbudet för kvinnor”. Ahlthorp & Franke (1991) vänder sig mot vad de uppfattar som en syn på den offentliga sektorn som en skyddad verkstad för kvinnor och menar att tiden är mogen för kvinnor att finna en utkomst på den privata marknaden.

Jag har svårt att bedöma detta. Det är fullt möjligt att den historiskt genererade och rätt ingrodda konstruktionen av maskulinitet och femininitet, män och kvinnor medför identitetsmässiga nackdelar hos kvinnor – delvis överlappande benägenheten för kvinnor att ta ett större ansvar för barn – i konkurrens på den privata arbetsmarknaden. Diskrimineringstendenser i företag kan dessutom försvåra för kvinnor. Mitt intresse gäller här dock hur kön konstrueras – inte konsekvenser av detta i form av diskriminering med mera. Om ett

¹⁴ På denna punkt, liksom på många andra, utgår jag från mina intryck av utbredda idéer och tillskrivningar. Givetvis är risken betydande att jag är offer för förutfattade meningar, generaliserar utifrån vad jag har hört och läst i massmedia m.m. Viktigt är naturligtvis att uppmärksamma variationer, motsägelser och förändringar i föreställningar och ageranden. Självklart måste man undgå att övergeneralisera. Denna artikel behandlar offentlig sektor i Sverige vid slutet av 1900-talet och uttalar sig ej om offentliga sektorer i andra länder (vari ibland ordningsskapande dominerar över bidragsgivande och service).

större antal kvinnor kom ut i privata företag skulle detta leda till att kön rekonstruerades. Benägenheten att vidmakthålla distinktionen maskulin och feminin skulle reduceras och uppdelningen av mänskligheten i "män" och "kvinnor" i någon mån minska i meningsfullhet i organisations- och arbetssammanhang. Allt detta under förutsättning att förändringen ej skulle förstärka könsarbetsdelningen i privata företag och sektorer. Om så skulle bli fallet blir naturligtvis könsrekonstruktionskonsekvenserna mera begränsade, även om en redistribution av bio-kvinnor från den feminina offentliga sektorn till den maskulina privata i sig kan ha en viss effekt på könskonstruerandet.

7 Avslutande diskussion

I denna artikel har jag utgått från antagandet att kön är socialt skapat. Utan att förneka möjligheten av att biologiska och psykologiska skillnader har viss betydelse är de historiska och kulturella variationerna i könsrelationer så betydande att det är uppenbart att sociala institutioner, idéer och praktiker producerar kön. Många könsforskare säger sig utgå från att kön är socialt konstruerat men tar inte alltid implikationerna av detta på allvar. Ofta betonas det statiska framför det dynamiska-processuella; det fortlöpande konstruerandet och omkonstruerandet av könsrelationer behandlas inte. Vidare fokuseras typiskt män och kvinnor definierade utifrån kroppar medan sociala och kulturella aspekter kring könets innebörd får mindre uppmärksamhet.

I artikeln föreslås ett intresse för kulturella former av maskulinitet och femininitet snarare än en fokusering på män och kvinnor definierade som kroppar. Ett kroppsräkningsfokus leder lätt till en missvisande enhetliggöring av "män" och "kvinnor" och en reproduktion av en, ur jämställdhetssynpunkt, mindre lyckad föreställning om den kroppsbaseade distinktionens naturliga och essentiella natur. Att primärt bedöma den offentliga sektorn i relation till variabeln kroppsbaseerat kön är således diskutabelt, liksom en entydig betoning av det biologiska könet vid t.ex. tillsättning av högre tjänster. Utbredda föreställningar om att med bio-könet följer automatiskt vissa orienteringar tycks vara svagt grundade och riskerar att vidareföra stereotyper.

I stället för att utgå från att kvinnors orienteringar och situationer skapar den offentliga sektorns struktur och verksamhet, framhålls i artikeln hur *den offentliga sektorn skapar kön*. Frågan om hönan och ägget är naturligtvis relevant här, men utifrån idén om kön som socialt konstruerat ter det sig rimligt att se sociala institutioner som centrala i skapandet av könsrelationer. I artikeln anges naturligtvis

endast en övergripande förståelse av hur offentliga organisationer verkar könskonstruerande. En djupare förståelse kräver mera detaljerade studier av specifika verksamheter och könskonstruktionsprocesser (Billing & Alvesson, 1994). Mångfald och motsägelser bör då uppmärksammas (Alvesson & Billing, 1997).

Hur förhåller sig här skisserad syn på kön till jämställdhetspolitik? Ett sätt att uppnå jämställdhet är genom att reducera eller upphäva skillnaderna mellan bio-män och bio-kvinnor, dvs. minimera eller utsudda det sociala könet. Detta leder till vad man kan tala om som *50/50-lösningen*. Denna skulle gå ut på att uppnå jämn bio-könsfördelning i regering, riksdag, på chefsposter, vid föräldraledighet och utfall av vårdnadstvister, i fängelser, militärtjänst, i barn- och äldreomsorgsarbete och så vidare. Detta skulle då rimligen förutsätta en fortgående av-feminisering av kvinnosektorer och av-maskulinisering av manssfärer. Renodlingar av kvinnosektorer i feminina termer och avvisande av av-feminiseringsinslag blir i *detta* sammanhang mindre lyckade. Ett exempel på en lyckad av-maskulinisering kunde vara att militärer och polis ej längre ses som "professionella i våld" utan i ökad utsträckning som "fredsarbetare". Detta kunde underlätta rekrytering och assimilering av flera bio-kvinnor, vilket ytterligare kunde bidra till av-maskuliniserandet. (Någon mekanik mellan bio-kön och MOF finns dock som sagt inte.) På sikt skulle naturligtvis kategorier som maskulinitet och feminitet sakna mening och indelningen män/ kvinnor bli av underordnad betydelse i de flesta sociala sammanhang. Sociala förhållanden typ social differentiering och arbetsdelning skulle inte längre kringa könsrelationer. Denna idé bygger på en föreställning att könen är lika – eller i varje fall kan göras lika med hjälp av jämställdhetspolitik.

Jämställdhet kan kanske också uppnås genom att man försöker uppvärdera undervärderat kön och nedvärderade områden. Detta benämns ibland *lika värde*. Poängen skulle då *inte* vara att omdefiniera det som kulturellt ses som maskulint och feminint samt, relaterat därtill, manliga och kvinnliga aktiviteter, i syfte att åstadkomma en jämn könsfördelning. Ambitionen är istället att försöka motverka skevheter i de värden som följer av dessa definitioner. Denna värdeidé, som utgår från könets historiska och eventuellt biologiska olikhet, blir lätt något vag. Ibland sätts en lönelapp på detta "värde", men socialt definierat värde kan inte reduceras till lönestorlek. Ofta är det också väldigt svårt att avgöra hur värderat något är. Värderingar skiljer sig naturligtvis också ofta åt, varför man kanske bör ställa sig frågan lika värde, för vem?

Nämnda mål blir lätt väl mekaniska respektive vaga. De förra är dessutom väl kroppsfokuserade för att fånga kärnan i kön som

samhälleligt fenomen. De är dessutom statiska och anger en alltför bestämd uppfattning om möjliga/önskvärda könsrelationer. I och med att kön är ett så rörligt, svårbestämdbart fenomen är kunskap därom alltid provisorisk och osäker. I denna artikel förespråkas ett mera processuellt perspektiv, vilket innebär mindre entydiga slutmål. Det föreslagna perspektivet tar fasta på könskonstruerandet och kan syfta till att minska entydigheten i detta, varvid maktens verkan via maskulinitet(er) och femininitet(er) som regulativa ideal kan reduceras. I denna artikel har jag diskuterat hur maskulinisering och femininisering av verksamhet är kärnan i den sociala konstruktionen av kön. I den mån man önskar bryta med traditionella könsmonster – som troligen idag i mindre grad handlar om renodlad diskriminering än om hur vi gemensamt kulturellt kontinuerligt skapar dessa mönster, inklusive konserverande könsidentiteter – handlar detta till stor del om att av-femininisera det ”högfeminina” och av-maskulinisera det ”högmaskulina”. Makten verkar i form av fastlåsande anvisningar av hur män och kvinnor bör leva sina liv och uppfatta sig själva i termer av de varianter av det maskulina och det feminina som dominerar i de sociala fält i vilka de befinner sig. Att igångsätta kulturella omdefinieringsprocesser är ett svårt och även konfliktfyllt företag. Den offentliga sektorn är i väsentliga hänseenden en producent av kvinnor som socialt kön. Att ändra på detta skulle vara i linje med vissa jämställdhetsambitioner men stöta på starkt motstånd utifrån etablerade könsidentiteter och (kort)siktiga intressen kopplade till bio-kön.

Litteraturförteckning

- Acker, J. (1992) Gendering organizational theory. I A. Mills & P. Tancred. (red.) *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.
- Ahltorp, B. & Franke, E. (1991) *Spelet i pyramiderna. Om kvinnor och män på jobbet*. Stockholm: Norstedts.
- Allan, J. (1993) Male elementary teachers: experiences and perspectives. I C. Williams (red.) *Doing "Women's Work". Men in Nontraditional Occupations*. Newbury Park: Sage.
- Alvesson, M. & Y. D. Billing (1997) *Understanding Gender and Organization*. London: Sage (kommande)
- Alvesson, M. & S. Deetz (1997) *Doing Critical Management Research*. London: Sage (kommande)
- Alvesson, M. & A-S Köping (1993) *Med känslan som ledstjärna. En studie av reklamarbetare och reklambyråer* Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & K. Sköldberg (1994) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* Lund: Studentlitteratur.

- Billings, Y. D. & M. Alvesson. (1994) *Gender, Managers and Organizations*. Berlin/New York: de Gruyter
- Blomqvist, M. (1994) *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis. Studia Sociologica Upsaliensia 39.
- Brown, R. H. (1977) *A Poetic for Sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Calás, M. & L. Smircich. (1996) From the "woman's" point of view. Feminist approaches to organization studies. I S. Clegg, C. Hardy & W. Nord. (red.) *Handbook of Organization Studies*. London: Sage.
- Chodorow, N. (1978) *Reproduction of Mothering*. Berkely: The University of California Press.
- Clegg, S. R. (1989) *Frameworks of Power*. London: Sage.
- Cockburn, C. (1991) *In the Way of Women*. London: Macmillan.
- Deetz, S. (1992) Disciplinary power in the modern corporation. I M. Alvesson and H. Willmott. (red.) *Critical Management Studies*. London: Sage.
- Ehn, B. & O. Löfgren (1982) *Kulturanalys*. Lund: Liber.
- Ferguson, K. (1984) *The Feminist Case Against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Flax, J. (1987) Postmodernism and gender relations in feminist theory. *Signs*. 12: 621–643
- Fondas, N. (1997) Feminization unveiled: management qualities in contemporary writings. *Academy of Management Review*. 22: 257–282.
- Foucault, M. (1980) *Power/Knowledge*. New York: Pantheon.
- Foucault, M. (1982) The subject and power. *Critical Inquiry*. 8: 777–795.
- Fraser, N. & L. Nicholson (1988) Social criticism without philosophy: an encounter between feminism and postmodernism. *Theory, Culture and Society*. 5 (2–3): 373–394.
- Gherardi, S. (1995) *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage.
- Guba, E. & Lincoln, Y. Competing paradigms in qualitative research. I Denzin, N. & Y. Lincoln (red.) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage.
- Hallberg, M. (1992) *Kunskap och kön*. Göteborg: Daidalos
- Harding, S. (1987) *Feminism & Methodology*. Milton Keynes: Open University Press.
- Hartsock, N. (1987) The feminist standpoint: developing the ground for a specifically feminist historical materialism. I S. Harding (red.) *Feminism & Methodology*. Milton Keynes: Open University Press.
- Hennig, M., & Jardim, A. (1977) *The Managerial Woman* New York: Anchor Press.
- Hines, R. (1992) Accounting: filling the negative space. *Accounting, Organization and Society*. 17, 3–4, 314–341.
- Kanter, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation* New York: Basic Books.
- Kerfoot, D. & Knights, D. (1996) "The best is yet to come?": The quest for embodiment in managerial work. I D. Collinson & J. Hearn (red.) *Men as Managers, Managers as Men*. London: Sage.
- Marshall, J. (1993) Organizational communication from a feminist perspective. I S. Deetz. (red.) *Communication Yearbook, Vol. 16*. Newbury Park: Sage.
- Nicholson, L. (red.) (1990) *Feminism/Postmodernism*. New York: Routledge

- Perrow, C. (1978) Demystifying organizations. I R. Sarri & Y. Heskenfeld. (red.) *The Management of Human Services*. New York: Columbia University Press.
- Reskin, B. & I. Padavic. (1994) *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Riis, U. & Lindberg, L. *Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor*. (Ds 1996:14) Stockholm: Fritzes
- Rosenau, P. M. (1992) *Post-Modernism and the Social Sciences. Insights, Inroads, and Intrusions* Princeton University Press.
- Sköldberg, K. (1990) *Administrationens poetiska logik*. Lund: Studentlitteratur.
- Steier, F. (1991) *Research and Reflexivity*. London: Sage.
- Stivers, C. (1993) *Gender Images in Public Administration*. Newbury Park: Sage.
- Södersten, B. (1996) Nedskärningar bra för kvinnor. *Dagens Nyheter* 13.7.1996
- Wahl, A. (1992) *Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling* Sockholm: EFI.
- Weedon, C. (1987) *Feminist Practice & Poststructuralist Theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- West, C. & Fenstermaker, S. (1995) Doing difference. *Gender & Society*. 9 (1), 8–37.

Den offentliga sektorns omvandling och kvinnor och mäns företagande inom typiskt kvinnliga sektorer

ELISABETH SUNDIN

1 Inledning

Också denna artikel behandlar den offentliga sektorns omvandling ur ett makt- och könsperspektiv. Jag fokuserar särskilt på de så kallade privatiseringar¹ som redan ägt rum men även på de som förväntas. Privatiseringar berör på ett särdeles tydligt sätt makt, både ekonomisk makt och annan makt, i samhället. Artikeln syftar till att klargöra om kvinnor lyckats stärka, eller åtminstone bevara, sin position inom den offentliga sektorns typiskt kvinnliga ansvarsområden i samband med de privatiseringar som skett. Jag kommer att använda mig av en organisation, Linköpings kommun, eller snarare delar av denna organisation – barnomsorgen, äldreomsorgen och städverksamhet, för att illustrera skeendet. De empiriska exempel jag använder är följaktligen relativt begränsade men de möjliga generaliserande implikationerna vida omfattande både andra kommuner och andra delar av den offentliga sektorn.

Linköpings kommun, liksom många andra svenska kommuner, har genomgått och genomfört stora förändringar under senare år. I samband med de borgerliga partiernas övertagande av makten i Linköpings kommun i början på 1990-talet inleddes där, liksom i många andra kommuner, ett förändringsarbete som bland annat innefattade en övergång till beställar–utförarsystemet (BUM-modellen) och ett minskande av kommunens eget engagemang i många verksamheter. Beställar–utförarsystemet presenterades i korthet i antologins inledande artikel. Här skall erinras om att modellen innebär ett särskiljande av kommunens beställar- och utförarroller vilket kan genomföras också om privatiseringar inte förekommer. Politikernas huvudsakliga roll är i BUM-kontexten att avgöra vad man vill ha utfört och utarbeta villkor för denna produktion och

¹Det problematiska med privatiseringsbegreppet framgick av den inledande artikeln. Jag kommer att här använda det utan att ytterligare diskutera definitionens giltighet i de enskilda fallen.

produktionens utförande. Besluten sammanfattas i kravspecifikationer som också anger vilken tidsperiod som avses. Efter det att kravspecifikationer föreligger inbjuds till anbudsgivning från potentiella utförare. Utförarna skall uppfylla de uppställda kraven, men kan också föreslå kompletterande service och/eller arbetsuppgifter, och ange vilken ekonomisk ersättning de kräver för att fullfölja uppdraget. I valet av leverantör spelar priset en stor, men inte den enda, roll(en).

Med begreppet ”alternativa utförare” avses andra än kommunen själv i egen regi. ”De alternativa” kan följaktligen vara mycket olika såsom kommunala bolag, stiftelser eller privata företag av olika slag. I sistnämnda kategori kan ingå enheter som ”knoppas av” från kommunen genom att en eller flera anställda tar över sin före detta arbetsplats och etablerar sig som egna företagare. Det var skeenden av det slaget som de tongivande kommunala politikerna hade i åtanke då de i början på 1990-talet presenterade exempelkommunens nya strategi som en åtgärd som skulle leda till att kreativitet och entreprenörskap frigjordes. Eftersom en överväldigande majoritet av kommunens anställda är kvinnor, år 1995 7.400 av totalt 9.000 anställda, var förhoppningen att kvinnors kreativitet alldeles särskilt skulle gynnas av förändringarna. Ett citat från en av kommunens kommunalråd får illustrera detta resonemang:

En viktig del av uppluckringen är att vi kan få ett ökat kvinnligt företagande ... vi uttryckte oss som att vi ville avskaffa näringsförbudet för kvinnor ... det kan ses som en jämställdhetsåtgärd ... det ligger ett egenvärde i att vi får flera företag ... sysselsättningen i framtiden kommer att mycket ligga i hur vi kan lyckas utveckla små företag bättre och det här är ju branscher som är alldeles utmärkta ... om man har sitt eget lilla företag och man är fyra, fem stycken ... (om jag söker arbete) då går jag till det lilla företaget för de är beredda att betala mera för där kan man lättare se den enskildes insatser.

Hur gick det? Och hur skall det som skedde tolkas ur ett makt- och könsperspektiv? Det är de frågor som behandlas i den här artikeln. Utgångspunkten är de anställda, särskilt då kvinnor, som fanns i kommunen innan politiska beslut fattades om att aktivt uppmuntra så kallade alternativa utförare. Med de anställda i åtanke beskrivs de privata utförare som fick teckna kontrakt med kommunen efter den första, och i några fall efter den andra, anbudsomgången år 1992 respektive 1994. Särskild uppmärksamhet ges åt dem inom städning, barn- och äldreomsorg. De visade sig, vilket behandlas längre fram, vara få men utgjorde en blandning av stora och små, lokala och geografiskt spridda företag. Dessa företag diskuteras utifrån de frågeställningar som är artikelns huvudsyfte att besvara: har kvinnor

lyckats stärka, eller åtminstone bevara sin position inom den offentliga sektorns ansvarsområden som övertagits av privata utförare? De kvinnor som berörs är de som valde att "knoppa av" men också de som tog anställning hos andra alternativa utförare liksom de som stannade kvar i kommunens tjänst. Män är i liten utsträckning verksamma inom de valda sektorerna men visade sig trots det vara väl representerade bland de som uppträdde som privata utförare. Männens förändrade position utgör därför en viktig, kanske dominerande, del i diskussion och analys.

Svaren på artikelns frågor har vida implikationer rörande maktförskjutningar inom den offentliga sektorn och som en följd av den offentliga sektorns omvandling. Detta diskuteras i artikeln avslutande del. Fram tills dess är framställningen relativt snävt begränsad till den empiri som valts för att illustrera skeendet.

2 Centrala begrepp: privatisering och företagande/entreprenörskap

De företeelser och begrepp som artikeln handlar om, offentlig sektor, privatisering, entreprenörskap/företagande, kön och genus, används frekvent i dagligt tal och till synes utan problem vad avser innehåll. I vetenskapliga sammanhang framgår dock inte sällan begreppens oprecisa karaktär och kanske också ideologiska laddning. Det är därför motiverat att något kommentera dem före beskrivningen av händelseutvecklingen som illustrerar problemställningarna.

Hur den *offentliga sektorn* skall avgränsas och beskrivas berördes i det inledande kapitlet varför det lämnas därhän i detta sammanhang. *Privatiseringarnas* innebörd har ett nära samband med karaktäristika hos de delar av den offentliga sektorn som berörs i varje enskilt fall. För att visa det tas hjälp av statsvetaren Stig Montin som i en uppsats i *Statsvetenskaplig Tidskrift* nummer 1 1992 diskuterar privatiseringsprocesser i kommuner ur både teoretiska och empiriska perspektiv. Han menar där att begreppets mångfald åskådliggörs genom de fyra frågorna: till *vem* sker privatiseringen, *vad* är det som skall privatiseras, *hur* och slutligen *varför* sker det. Startpunkten för alla frågorna är att något är "offentligt" och skall förändras så att det blir mera "privat".

Svaret på första *vem*-frågan kan vara olika typer av privata utförare såsom företag, frivilliga organisationer, familjen, och (som här i står i fokus för intresset) före detta anställda. Privatiseringens innehåll vad avser styr- och kontrollsysteem varierar mycket beroende på *vem* är. Också *vad* som privatiseras, vilka funktioner som berörs, varierar. Vanligt är att urskilja de tre funktionerna finansiering,

produktion och reglering. Finansieringen avser vem som står för kostnaderna, produktionen vem som utför och kontrollerar den och regleringen vilka kontroller som krävs och hur de utförs. *Hur*-frågan berör vem som tar initiativ till nyordningen. I den studerade kommunen kan påstås att initiativet kom från politikerna även om vissa tongivande aktörer bland dem menar att deras beslut skall ses som svar på en stark önskan både från medborgarna och de anställda. *Hur* kan diversifieras mellan avyttring, avfinansiering, delegering och ersättning. I det förstnämnda fallet kan det vara fråga om ren försäljning eller åtminstone skötselansvar, i det andra att kostnaderna förs bort från det offentliga, i det tredje att ansvaret för produktionens utförande läggs på någon annan och i det fjärde ett möjliggörande för privata utförare att mot ekonomiskt vederlag fullgöra de förpliktelser kommunen har. *Varför*-frågan har berörts och kan sammanfattas i sina nyckelord: effektivitet och valfrihet. Svaren på de fyra grundfrågorna *vad, vem, hur och varför* kan kombineras på ett stort antal sätt vilket medför att privatisering kan rymma många olika varianter.

I föreliggande artikel är, som nämndes ovan, *vem*-frågan utgångspunkten. Det är nya privata alternativa utförare som valts för att illustrera framställningen. *Varför*-frågan har också berörts. Svaret på den var en övertygelse om att det skulle leda till ökad effektivitet och lägre kostnader för kommunen och samtidigt ge medborgarna större valfrihet. Som kommer att framgå av fortsättningen var det framför allt produktionen, dvs. ansvaret för själva utförandet, som privatiserades. Finansieringen förblev i hög grad ett kommunalt ansvar. Montin (1992) menar att svårigheterna med att entydigt definiera vad privatisering innebär inte skall avhålla oss från att nyttja begreppet men låta dess innebörd vara processororienterat markerande en rörelseriktning från det offentliga till olika blandformer med privata inslag. Det är så det är nyttjat i detta sammanhang.

Entreprenörskap och företagande är också de två vanliga begrepp i den allmänna debatten. De används för övrigt inte sällan synonymt med varandra vilket dock, enligt mitt förmenande, inte är helt adekvat. Under ordet *entreprenör* i Nationalencyklopedin återfinns nyckelord såsom "konkret handling", "nydanande sätt", "förnyare" och "experimenterande och risktagande". Det är också dessa karaktäristika som återkommer i olika framställningar och utvecklingar av, vad jag vill beteckna som olika varianter av de så kallade, *entreprenörsteorierna*. Där betonas egenskaper och drivkrafter av ovan nämnt slag och den genomgående viljan hos egenföretagare att vara sin egen. Som lätt inses har mycket företagande små inslag av *entreprenörskap* såsom det definieras ovan utan kan vara enda sättet att utöva ett yrke, exempelvis som konstnär, eller ett traditionellt sätt

att göra detsamma t.ex. som tandläkare. Förnyande och experimenterande är inte heller allmänt förekommande. Många små företag utmärks av likformighet och anpassning till stora företag, det gäller många underleverantörer, eller etablerade kedjebildningar varav franchising är en variant. Det kan i detta sammanhang nämnas att nya företagens vanligaste bakgrund är arbete inom det yrke som företaget etableras. Ur den synvinkeln var alltså de kommunala privatiseringsförespråkarnas förhoppningar välgrundade.

Köns- och genusdimensionen är viktig för att förstå utfallet av exempelkommunens privatiseringspropåer. Också dessa begrepp diskuterades i den inledande uppsatsen liksom i andra bidrag varför de inte ges någon större plats här. Några aspekter är här dock viktiga att uppmärksamma. Genussystembegreppet berördes i inledningen. Det beskrevs där som, i likhet med de andra maktbärande systemen, verkande på alla samhällseliga nivåer och i alla samhällseliga kontexter. Det samhällseliga genussystemet har således enligt detta synsätt sin motsvarighet i organisationer där det ibland betecknas som *gender regime* (Connell, 1987), könsordning, könsarbetsdelning eller liknande. De organisatoriska könsarbetsdelningarna uppkommer och upprätthålls genom ständigt pågående könsstämplingar och könskodningar (se Sundin, 1993 och 1995 för en genomgång) som manifesteras genom mer eller mindre explicita könskontrakt (se t.ex. Pettersson, 1996) och uppfattningar och normer om vad som är kvinnligt och vad som är manligt. Då förändringar sker, internt eller externt initierade, kan de förutsättningar på vilka de organisatoriska könskontrakten utformats också förändras. Omförhandlingar kan därför bli nödvändiga innan den nya ordningen kan läggas fast. Omförhandlingarna synliggör det icke-deterministiska i den bestående ordningen. Organisationsstudier kan bidra till att explicitgöra och förklara det som annars förblir oförklarat också på en samhällselig nivå. Det synsätt som ovan relaterades kommer att användas för att förstå privatiseringspropåernas resultat i några av exempelkommunens kvinnodominerade sektorer såsom det manifesteras både i de nytillkomna organisationerna/ företagen och i delar av den gamla organisationen.

3 Tidigare hinder och traditionella alternativa utförare

I inledningen och citatet från kommunalrådet ovan betonades det nya i kommunernas sätt att fullgöra sina åtaganden. Det är dock en sanning med modifikation. Alternativa utförare är ingalunda något nytt. Även om regler och hinder var många fanns också tidigare

utrymme för privata företag inom det offentliga ansvarsområde. Dessa aspekter berörs i detta avsnitt som en bakgrund till de senaste årens utveckling och initierade förändringar.

Många av den offentliga sektorns verksamheter har varit monopoliserade. Det gäller t.ex. försvaret och polisen. Men – och det bör betonas, andra har inte formellt varit monopoliserade utan rätten att starta konkurrerande verksamheter har funnits. Orsakerna till att detta förhållandevis sällan har realiserats kan ha varit många. Som exempel kan nämnas att krav på stora initiala investeringar och klara stordriftsfördelar avskräcker konkurrenter. Det uppstår en slags naturliga monopol. Samma konsekvens blir följden av att det ekonomiska utfallet uppskattas vara klen eller alltför riskfyllt. Det kan inte heller uteslutas att det också varit fråga om tröghet, en slags konservatism, där vissa verksamheter åsatts en ideologisk offentlighetsstämpel. De som sökt sig till den offentliga sektorn har inte sällan haft den åsikten (Öberg, 1996). De som utbildar sig till bibliotekarier har t.ex. sett bibliotek som en del av en offentligt finansierad och driven verksamhet (Sundin, kommande bok).

Senare års förändringar har för vissa sektorer eller verksamheter inneburit att monopoliseringen upphört och för andra att ansvariga politiker sökt ”tvätta bort” offentlighetsstämpeln t.ex. genom att ändra betingelserna på olika sätt för att underlätta en övergång från offentligt till privat. Som exempel på det senare kan nämnas införande av skolpeng i vissa kommuner, uppdelning av verksamheter i enheter som bedömts vara lämpliga för nya utförare att lägga anbud på, och så vidare. Varianterna och de praktiska lösningarna är många. Det skall betonas att hur det ser ut varierar betydligt mellan olika sektorer, mellan olika kommuner, mellan olika landsting.

Med tanke på den livliga politiska debatt och det stora massmediaintresse som visas dessa nyordningar är det förvånande litet som verkligen har hänt. Redan innan det tidiga 1990-talets politiska beslut fullgjorde Linköpings kommun, som illustrerar framställningen, inte sällan sina förpliktelser med hjälp av andra utförare än den egna personalen. Kommunen använde sig t.ex. sedan länge av alternativa utförare inom flera områden. Det fanns några friskolor som i allmänhet var och är rörelse- eller föräldradrivna. ”Några föräldrar vill ordna sina ungars skolgång” som en kommunal tjänsteman uttrycker det. Verksamheten är och var starkt reglerad av Skolverket, tidigare Skolöverstyrelsen. Alternativa utförare inom kultur- och fritidsnämndens område har gamla traditioner. Där är det framförallt idrottsföreningar som genom avtal med kommunen fick och får hjälp att bedriva sin verksamhet mot t.ex. skötselansvar för fotbollsplaner. Utrymmet för genuina entreprenörer, inställda på att göra vinstgivan-

de affärer, torde därmed vara litet. Vägverket handhar och har handhaft viss renhållning inom och för kommunen. Det finns också tradition av att köpa in tjänster från privata företag. Det gäller t.ex. färdtjänst och behandling av socialt drabbade individer och familjer. I detta sammanhang bör också nämnas att bolag, i varierande utsträckning ägda av kommunen, varit etablerade länge. Det gäller t.ex. lokaltrafikbolaget (Hammar Chiriac & Sundin, 1995).

Låt mig så avsluta denna del med att beröra vilka alternativa utförare som redan före den politiska nyordningen fanns inom de sektorer som här särskilt står i fokus. Inom barnomsorgen fanns ett ganska stort antal alternativa utförare vid sidan av den omsorg som bedrivits i kommunens egen regi. Det är påfallande ofta fråga om ekonomiska föreningar eller föräldrakooperativ. Många av dem startades som en följd av att omsorgen var underdimensionerad. Äldre- och handikappomsorgsverksamheten har varit delad mellan kommunen, landstingen och andra. I dessa "andra" ingår t.ex. Pingstkyrkan närstående organisationer. Vad gäller städningen är förhållandena svårare att fastställa. Det förekom, förmodligen, att mindre städföretag utförde rengöring åt delar av kommunala enheter. Svårigheterna att "få grepp" om städsektorn har varit och är fortfarande stora. Det är utifrån detta utgångsläge som de fattade besluten och de vidtagna förändringarna skall ses. Förhållande i exempelkommunen tycks inte avvika från förhållandena i andra kommuner.

4 Privatiseringarna som en följd av det tidiga 1990-talets politiska beslut – exemplet Linköping

Den offentliga sektorn är, som visades inledningsvis en stor arbetsgivare. De flesta av de offentligt anställda har en kommun som arbetsgivare och kommunen själv är ofta den störste arbetsgivaren i många kommuner. Så är det också i Linköping, den kommun från vilket den empiri som illustrerar framställningen är hämtad.²

År 1995 hade Linköping nästan 9.000 anställda, cirka 7.400 kvinnor och 1.500 män. Näst störste arbetsgivare var SAAB med drygt 5.700 anställda. Där var könsproportionerna de omvända. Antalet kommunanställda minskade något under 1990-talets första år. Minskningen tillskrivs i en PM från kommunledningskontoret både privatiseringar och rationaliseringar.

² Uppgifterna nedan är hämtade, om inte annat anges, från kommunens egna Årsredovisningar och statistik samt från intervjuer med kommunala tjänstemän, både på beställar- och utförarsidan, och politiker.

Kvinnor och män är ojämnt spridda över olika delar av den kommunala verksamheten. Det innebär, med den terminologi som användes ovan, att könsarbetsdelningen är markant och att könsordningen därmed, med stor sannolikhet, varierar mellan organisationens olika delar. Könsordningen är en viktig del av den förhärskande organisationskulturen. Många andra förhållanden påverkar också kulturen. I detta sammanhang vill jag framförallt nämna att inom vissa kommunala sektorer finns många företrädare för professioner, semiprofessioner eller, åtminstone, tydliga yrkesgrupper med en stark yrkesidentitet medan det i andra helt saknas sådana. Detta tema återkommer i analysen och är framträdande teman också i Stina Johanssons och Kerstin Sahlin-Anderssons bidrag i denna volym.

Metodfrågor och metodproblem

Artikeln utgår från de privatiseringar som gjordes under 1990-talets första år som en följd av politiska beslut i Linköpings kommun. Som kommer att framgå är det svårt att få någon klar bild av utfallet. Svårigheterna är inte unika (Ds 1993:27). Detsamma gäller erfarenheten att de förändringar som skett tycks vara mindre än förväntats. Inte heller i detta avseende avviker alltså exempelkommunen från andra.

Att kartlägga vad som verkligen hänt visade sig, som nämndes ovan, vara förenat med betydande svårigheter. Ett skäl till svårigheterna är den genomförda BUM-modellen vilken medfört att ansvar och befogenheter är fördelade mellan beställare och utförare. Sammantaget med resultatansvarets decentralisering har det medfört att ingen samlad kunskap finns om hur det förhåller sig i många sektorer. För att få en heltäckande bild måste uppgifter sökas från en rad olika källor och uppgiftslämnare. Både externt och internt material har använts i kartläggningen. Det sistnämnda har till exempel bestått av sammanställningar som olika tjänstemän gjort över situationen inom aktuellt ansvarsområde. Huvudsakliga uppgiftslämnare och intervjupersoner har varit näringslivsansvariga på Kommunledningskontoret samt tjänstemän på i huvudsak beställarnämnderna men även inom centrala produktionens ekonomifunktion. Beställartjänstemännen har intervjuats både efter första och andra anbudsomgången. Intervjuer har också genomförts med flera av de alternativa utförarna samt med anställda hos de senare samt i kommunens egen produktion.

Metodsvårigheterna varierar mellan olika sektorer av flera olika skäl. Äldreomsorgen har under senare år reformerats och omorganiserats kraftigt. Kommunerna har genom Ädelreformen och förändringar

i lagar rörande psykiskt sjuka och utvecklingsstörda fått överta arbetsuppgifter och ansvarsområden från landstingen. Ett antal anställda har som en följd därav förts över från landstingen till kommunerna och ökat antalet kommunanställda som arbetar inom dessa sektorer. Att uppskatta förändringarna *exklusive* påverkan av denna överföring är svårt.

Lika dramatiska förändringar och omorganiseringar som skett inom äldreomsorgen har inte hänt inom barnomsorgen under de senaste åren. Svårigheterna att renodla effekterna av omorganisation och/eller privatiseringar hänger vad gäller barnomsorgen snarare samman med att de är svåra att separera från arbetslöshetens och barnkullarnas inverkan. Med ökande arbetslöshet minskar behovet av barnomsorg och ett mindre antal barn kräver ett mindre antal platser inom barnomsorgen.

Svårigheterna att bedöma hur antalet anställda inom städsektorn fluktuerar är stora till och med då det gäller att räkna hur många som fortfarande arbetar kvar inom kommunen, än mer att avgöra hur många som finns kvar inom yrket men hos andra arbetsgivare. Händelseförloppet beskrivs längre fram i denna artikel i samband med att städsektorns privatiseringar presenteras och diskuteras. Redan här skall dock nämnas att ansvaret för städningen tidigare ofta var delegerat till enskilda skolor, daghem etc. Det fördes sedan samman i en resultatenhet. Hur mycket städning som blev kvar ute i organisationen är svårt att avgöra.

En svårighet gemensam för alla sektorerna är *var* i utförarkedjan man skall stoppa för att ge en rättvisande bild. Låt mig ge några exempel på oklarheter. I den fortsatta framställningen nämns privatiserade barnstugor. Man kan tänka sig att de fortsätter att köpa sin städning från kommunens städ-produktionsenhet, eller att de byter till en privat städentreprenör, någon från kommunen avknoppad eller någon annan, eller att de utför städningen själva. Trots att deras val av alternativ är en följd av de politiska besluten har här inga försök gjorts att uppskatta storleken på förändringar bortom de mest närliggande. Mångfalden av samverkande förändringar har gjort det ogörligt att exakt fastlägga om, och i så fall hur mycket, antalet anställda inom de nämnda sektorerna förändrats som ett resultat av fattade omorganiserings- och privatiseringsbeslut. Metodproblemen är för stora. Alla dessa förhållanden bör tas i åtanke då vi kommer in på beskrivningen av hur det var, hur det blev och varför det blev som det blev.

Med dessa svårigheter i åtanke avslutas nu denna del med ett återgivande av kommunens egna uppgifter om de kvantitativa förändringarna av antalet anställda i de studerade sektorerna.

Andelsmässigt ökade de manliga anställda i Linköping kommuns äldreomsorg mer än de kvinnliga under 1990-talets första år, med 103 % jämfört med 33 %. Detta innebar att kvinnornas andel sjönk några procentenheter. Inom barnomsorgen tycks antalet anställda ha minskat. Kvinnornas andel av de anställda har varit jämn och hög, nästan 90 %. Antalet anställda inom kommunens egen stadenhet har, som berörs på annan plats i texten, reducerats kraftigt. Eventuella förändringar i könsproportionerna finns inte beräknade men andelen män var mycket liten både före och efter reduktionen. Huruvida anställda med städning som arbetsuppgift återfinns i andra resultatenheter är oklart.

Nya utförare efter första anbudsomgången

Linköpings kommun eftersträvade att öka antalet s.k. alternativa utförare i det uttalade syftet att renodla kommunens verksamhet, minska kostnaderna samt öka effektiviteten och valfriheten. De sistnämnda förhållandena såg man som en automatisk följd av att konkurrensen ökade.³ Den första anbudsperioden blev kort, bara ett och ett halvt år. Nedan relateras utfallet i stort efter första anbudsomgången men framförallt presenteras vad som hände inom barnomsorgen och äldreomsorgen samt städverksamheten – de sektorer som valts för att illustrera utvecklingen och skeendet.

Som nämns ovan tänkte sig kommunens ledande ideologer att många anställda skulle vilja ”knoppa av” sina gamla arbetsplatser. Så blev dock i mycket begränsad utsträckning fallet. Inom vissa sektorer och områden fick man inte ett enda anbud utöver det som lämnats in av kommunens egen produktionsenhet. Antalet små enskilda företagare som blev nya utförare för kommunen är få. Skall till det kopplas att de skall vara avknoppare var de ännu färre – men de fanns. Det mest omskrivna är ett handelsbolag delägt av en kvinnlig bibliotekarie som la anbud på ”sitt” bibliotek (Sundin, kommande bok).

Inom omsorgen respektive på stadsområdet etablerade sig:

- två kvinnliga vårdbiträden som gav och fick ett anbud på det hemtjänstområde inom vilket de arbetade sedan tidigare. De var då ej chefer eller arbetsledare.
- städverksamhet genom företag ägt av flera män och med en tidigare manlig städledare som talesman.

Till denna grupp vill jag också hänföra de enheter som startades av de anställda om än i kooperativ form. Det var

³ Också utvecklingen i Linköping är väl dokumenterad och mycket omskriven. En genomgång finns i Sundins kommande bok.

- fyra ekonomiska föreningar som sysslar med barnomsorg, ägda och drivna av de f.d. anställda.

Ett mellanting, dvs. inte avknoppare men väl lokalt verksamma personer som etablerat sig inom ett område från vilket de har erfarenhet, finns också. Den mest spektakulära är den manlige

- sjuksköterskan som etablerat sig såväl inom hemtjänsten som inom äldre- och handikappomsorgen. Hans företag har vuxit och har verksamhet också i andra kommuner i mellersta Sverige.⁴
- gruppboende bedrivit i mindre skala av en f.d. distriktsköterska inom landstinget.

I detta sammanhang bör också nämnas de nya alternativa utförarna inom äldreomsorgen som inte är avknoppare utan av annan karaktär:

- Grannskapsservice AB som ägs av HSB och Partena Care, samt inom städverksamheten
- Partena Clean och ISS.

Grannskapsservice AB ägs av HSB. Partena har numera franska ägare och ISS är en stor världsomspännande koncern med sin bas och sitt ursprung i Danmark. Alla tre företagen är i Sverige rikstäckande. Huruvida de ledande kommunpolitikerna också hade denna typ av företag i åtanke då de talade om vad det nya utförarsystemet skulle komma att innebära är oklart. Oberoende därav är det dessa som volymmässigt kommit att dominera den lokala bilden, något som diskuteras mera nedan i samband med att utvecklingen i de tre valda sektorerna behandlas.

Det klena intresset bland kommunens egna anställda var en av orsakerna till att kommunen beslutade sig för att erbjuda en Starta-eget-kurs för de anställda. Flera hundra människor kom till den första informationsträffen – ett gensvar som gav intrycket av att det faktiskt var väldigt många som ville komma igång. Till den kurs som gavs anmälde sig betydligt färre än de som kom till informationsträffen. Totalt har drygt 50 personer genomgått kursen och av dem har 23 stycken startat totalt 18 företag. Några av dem återfinns i den här närmare diskuterade och presenterade gruppen (Sundin, 1996).

5 Utförare inom barn- och äldreomsorg samt städning

Ovan redovisades vilka alternativa utförare som efter den första anbudsomgången etablerat sig som inom de valda sektorerna, barn- och äldreomsorg samt städning. Situationen varierar mellan sektorer-

⁴ Våren 1997 såldes detta företag till en rikstäckande koncern Bure Vård & Omsorg. (Östgöta Correspondenten, 1997-03-13).

na men också mellan olika företag. För att besvara de inledningsvis ställda frågorna rörande eventuella förändringar i makt och inflytande mellan kvinnor och män måste vi se både på kvantitativa och kvalitativa förändringar både i de nytillkomna enheterna och i de gamla. Med en annan terminologi kan frågorna relateras till den organisatoriska genusordningen och anknytas till de tidigare diskuterade *vem-*, *vad-*, *hur-* och *varför-*frågorna. Intressefokus varierar mellan de olika kategorierna av utförare och mellan sektorerna. Vad gäller kommunens egen verksamhet är det de anställdas upplevelser som är relevanta. De behandlas dock fortsättningsvis nästan inte alls. Huvudfrågeställningen är, som angivits tidigare, huruvida de stora förändringarna påverkat kvinnornas, och männens, relativa position såsom det manifesteras genom alternativa utförare verksamma inom några kvinnligt dominerade sektorer.

Barnomsorgen

– nya företag drivna av övertygade bevarare

Som framgick av uppställningen ovan var det några nya kooperativa företag som etablerade sig i kommunen efter den första anbudsomgången. Sambandet mellan de politiska besluten och dessa etableringar är dock inte ”solklart”. Syftande på dessa företag yttrade en av kommunens beställartjänstemän:

Merparten av externa utförare och anbudsgivare är inte uttryck för ett genuint företagande.

De som startar gör det inte för att de vill driva företag eller ändra på barnomsorgen utan snarare för att slippa ändra. ”Man känner sig inte riktigt som företagare” som en av dem säger och det av flera orsaker – dels *vill* man inte känna sig som företagare, dels ger systemet litet utrymme för ett genuint företagande inkluderande marknadsexpansion, intäktsökningar osv. De alternativa utförarna inom barnomsorgen får i allmänhet 100 % av sina intäkter från kommunen. Med de minskande ekonomiska ramarna och mindre antal barn försöker man skapa sig det utrymme som tycks krympa alltmer inom kommunen:

– vi är inte ute efter att tjäna pengar, i det syftet, utan vi vill göra ett bra jobb och ha det bra under tiden.

I det uttalandet ligger några av de faktorer som tycks vara allra viktigast för dessa alternativa utförare: att göra ett bra jobb enligt egna professionella kriterier tillsammans med personer som delar kriterierna och värderingarna. Genom att driva verksamheten i egen regi erhålls en känsla av frihet och ett visst skydd mot de frekventa

förändringar som drabbar de kommunalt anställda, till exempel byte av arbetsplats. Och visst kan entreprenörsegenskaper spåras också hos dessa personer. Flera av dem drömmer om att kunna expandera verksamheten och t.ex. differentiera mot barn med särskilda behov.

I inget av de ovan nämnda avseendena framkommer i de undersökningar som genomförts i samband med studien några skillnader mellan manliga och kvinnliga förskollärare och fritidspedagoger. De tycks framförallt starta eget för att bevara sitt arbetssätt och sina visioner för arbete inom barnomsorgen. Svaren på *vem-*, *vad-* *varför* och *hur*-frågorna är, följaktligen, vad gäller barnomsorgen förhållandevis lätta att besvara. Det är yrkesutbildade anställda som privatiserar produktionen, men inte finansieringen, för att slippa ändra sitt etablerade sätt att arbeta. Inga skillnader har kunnat konstateras mellan kvinnor och män avseende vare sig beredvilligheten att sluta sig samman eller i argumentationen.

Äldreomsorgen – en växande sektor för nationella företag och lokala entreprenörer

Inom äldreomsorgen, inklusive hemtjänsten och omsorg för handikappade och psykiskt sjuka, kom det största intresset från alternativa utförare. Detta förvånade till en början de ansvariga – de hade väntat sig mera ”rakt över” så att säga och de förvånades också över att intresset var ojämnt inom omsorgen. Vissa anbudsområden lockade flera – andra ingen alls utom kommunens egen produktionsenhet. Den alternative utförare som väckt störst uppmärksamhet lokalt är den lokale entreprenör vars företag vuxit så att det blivit regionalt. Hans företag är inte störst, det är HSB-ägda Grannskapsservice AB, men – som skrivet – mest uppmärksammat. Sammantaget såg det efter den andra anbudsomgången ut som följer nedan. Det är penningmässigt ”tungt” verksamheter det rör sig om. Hemtjänsten i kommunen omsatte år 1996 över 200 miljoner kronor och det särskilda äldreboendet 285 miljoner.

Tabell 1 Utförare av tjänster inom delar av omsorgsverksamheten

Sektor	Utförare			
	Kommunen	Alternativa		
		Lokala företag	Regionala företag	Nationella företag
Hemtjänst	78 % 24 områden	1 område	1 område	4 områden
Särskilt boende	66 %	26 platser	64 platser	128 + 99 platser

De 99 platserna avser verksamhet driven av en företagsbildning som står Pingstkyrkan nära, samt ett privat sjukhem som nyttjats av kommunen sedan gammalt. Blandningen av procentangivelser och platsantal beror på att alla platser inom det särskilda äldreboendet inte är lika dyra.

Låt mig så presentera de alternativa utförarna för att närma oss artikelns huvudfrågeställningar. Den ovan nämnde omtalade manlige ägaren till det företag som klassificerast som regionalt kom som invandrare till Sverige för 30 år sedan och har alltsedan dess funnits inom den offentliga sektorns ansvarsområden. Han utbildade sig till sjuksköterska på 1960-talet, började därefter inom äldreomsorgen och blev snart chef för en omsorgsenhet inom kommunen. Där fanns han under hela 1970-talet för att sedan arbeta med liknande arbetsuppgifter med Statens Invandrarverk som arbetsgivare. I början på 1990-talet startade han så eget och kunde därmed, säger han i en intervju i Östgöta Correspondenten, "förverkliga mina idéer" om ett annorlunda boende för äldre. Han är alltså en idédriven entreprenör som också uttrycker sig i företagsekonomiska termer och som laborerar med delägarskap för de anställda för att öka motivationen. Hans idéer har inkluderat nya arbetssätt och delvis ny organisation.

Så gott som alla de anställda i företaget är kvinnor. Som regel har de lägre formell utbildning än sin arbetsgivare. Till några av sina enheter har han rekryterat personer med samma utbildning som han själv. Därmed förändras, kanske, karaktären på verksamheten. Från att vara styrd av lågutbildade kvinnor tillhörande löntagarlivsformen blir den styrd av en man med entreprenörsideal och (semi)professionskriterier. Detta diskuteras mer i nästa avsnitt.

Den manlige entreprenör som här stått i centrum har mött litet motstånd från de anställda. Man kan rent av säga att vissa av dem visar entusiasm över de nyheter som introducerats. Detsamma kan

sågas om dem som stannade kvar hos de enheter som övertogs av de stora rikstäckande företagen. I kontrakten mellan nya alternativa utförare och kommunen anges att de f.d. kommunalt anställda har rätt att erbjudas anställning på minst samma villkor som tidigare. Detta är en delförklaring till att så många följt med över till de nya företagen inom äldreomsorgen, särskilt på ledande nivå. En annan delförklaring är att de anställda i de rikstäckande företagen står för all lokal kompetens inom det aktuella området varför de nya ägarna varit påtagligt angelägna om att få rekrytera kommunens personal. Detta gäller naturligtvis särskilt för de arbetsuppgifter som kräver yrkeskompetens.

Den största skillnad de anställda som följt med till de nya utförarna säger sig märka är att den enskildes ansvar blivit större. Detta anses dels vara en följd av att dessa företag, trots att de är stora och rikstäckande, ändå är små på orten i jämförelse med kommunen, dels resultatet av en medveten ledningsstrategi. Till en början fanns en uttalad stor tveksamhet bland de kommunalt anställda till att följa med till de nya utförarna även om det mera sällan resulterade i konkreta handlingar. Med tiden har dock tveksamheterna minskat. De rikstäckande företagen har i kommunen något ändrat personalens sammansättning genom att de i ökad utsträckning satsat på specialistfunktioner såsom sjukgymnast, arbetsterapeut och en större andel sjuksköterskor. Många som varit med från den kommunala tiden befarade att de högutbildade inte skulle vilja delta i den dagliga vården och omsorgen. De farhågorna är i stort borta. Den allmänna uppfattningen tycks vara att det varit bra för de gamla att få tillgång till professionell hjälp. Många menar dessutom att det ökade inslaget av relativt högutbildade snarare är en följd av Ädel-reformen än av privatiseringarna samt att det inte alls ställer sig dyrare – tvärtom.

Om man förenklar det litet och säger så här: Behövs det fyra personer en morgon för att göra morgonarbetet så istället för att sätta in fyra vårdbiträden så kan vi sätta in tre vårdbiträden och en sjuksköterska eller sjukgymnast. Vi räknar dem som ett par händer. Och det tror jag är största skillnaden.

Det ökande inslaget av yrkeskompetens anses också ge högre kvalitet:

– för något år sedan hade kommunen två sjukgymnaster på 1800 eller något sånt där. Vi har en sjukgymnast på 47. Det är inte bara på marginalen.

Denna debatt om behovet av sjukvårdskompetens inom äldreomsorgen och hur den skall tillgodoses är ingalunda ny. (Se till exempel Trydegård, 1995 och Szebehely, 1995.)

Förutom den lokalt välkände mannen som driver det ovan nämnda företaget kan ingen nämnvärd inbrytning av män förmärkas. En inhyrd sjukgymnast är man men för övrigt är det på lägre nivåer lika kvinnodominerat som tidigare. Intervjupersonerna tror att traditionell äldreomsorg har svårt att locka män. Det är alltför bundet och alltför "skitigt".

Så det här med killar som fortsätter vara undersköterskor eller vårdbiträden länge, ja dem har jag knappt träffat.

De relativt problemfria relationerna mellan nya huvudmän och anställda som skisserats ovan står i skarp kontrast till de reaktioner som mötte de två kvinnor som tillsammans lade anbud på sin gamla arbetsplats, ett hemtjänstområde i kommunens utkant. Orsakerna till detta är säkerligen flera men bland de viktigare är förmodligen att de båda ägarnas/ledarnas kompetens ifrågasattes av den tidigare ledningen av verksamheten. Ingen av de nya ansvariga hade haft ledande arbetsuppgifter i den gamla organisationen, de hade dittills endast arbetat nattetid och deras utbildning var förhållandevis låg. Starten blev också svår eftersom en av de första åtgärderna, i analogi med vad som nämndes ovan, blev att reducera antalet anställda, "Det såg vi ju på en gång att man skulle kunna ta bort ganska många". De båda har inga planer på att expandera verksamheten – möjligtvis förändra den och också ta ansvar för hemmaboende eller personer med lättare handikapp för att kunna hålla verksamhetsvolymen intakt. Arbetsstyrkan är helt kvinnlig. Något annat är heller inte att förvänta menar de båda ägarna, då nästan ingen av deras anställda arbetar heltid.

Vem-frågan är vad gäller äldreomsorgen mera komplicerad än för barnomsorgen. Det förekommer både kvinnor och män som lägger anbud på sina gamla arbetsplatser liksom rikstäckande företag. De olika företagen drivs på till synes olika sätt beroende på de nya ägarnas skiftande intentioner och strategier men också på hur de bemöts av omvärlden och av de anställda. Liksom då det gäller barnomsorgen är det framförallt produktionen som privatiseras medan övriga funktioner, såsom finansiering, inte förändrats. Situationen för de anställda kvinnorna, för det är nästan uteslutande kvinnor, varierar något mellan de olika företagen. De anställdas hierarkiska position tycks dock väl så viktig som organisationstillhörighet.

Städning – turbulens och sparande

Den städning som utförs inom den kommunala verksamheten har varit föremål för stora organisatoriska förändringar. Det är därför svårt att få någon samlad bild av utfallet. I några avseenden är

stadssektorn särpräglad. Detta är betydelsefullt att känna till, för att förstå vem/vilka som etablerade sig som alternativa utförare och varför andra inte gjorde det. För några år sedan sammanfördes all städning inom Linköpings kommun till en särskild resultatenhet som gick under beteckningen LK Städ. Detta innebar potentiellt stora omställningar för många av de 400 anställda. En fjärdedel av dem var konstant sjukskrivna. Nyordningen via resultatenhetstänkandet innebar stora omställningar för de anställda. Dittills hade de oftast solidariserat sig med sina s.k. städobjekt. Det var dessa de anställda tänkte på som sin arbetsplats. Genom nyordningen skulle de tänka om. Identifikationsobjekt skulle vara resultatenheten LK Städ.

Både det nya ekonomiska tänkandet och det faktum att nya utförare tagit över en stor del av kommunens städning har inneburit att många kommunalt anställda städerskor blivit övertaliga och måst sluta. Hösten 1996 fanns 160 av dem kvar i verksamheten. Få av städerskorna antog de nya utförarnas anbud om att byta arbetsgivare. Merparten har föredragit att stanna inom kommunen även om det varit en kortsiktig lösning. Jag återkommer till detta nedan. Socialt bedömer den nye chefen för kommunens städverksamhet händelseutvecklingen som mycket olycklig.

Man måste ju ha klart för sig att 'städ' har tagit emot väldigt mycket personal som inte har platsat på den övriga arbetsmarknaden. Det har varit omplaceringar inom kommunen, både från barnomsorgen och äldreomsorgen, som då ringt till snälla 'städ' som då tog hand om en. Det är ju de kvinnorna som drabbas värst nu. Det har blivit ett mycket hårdare arbetsklimat.

Städverksamheten har varit, och är, mycket kvinnodominerad. Nästan alla anställda städare inom kommunen har varit kvinnor. På lägre nivåer vill säga. Under högste chefen, som fram till 1992 var en man, satt fyra manliga och en kvinnlig distriktschef/städinspektör. Ingen av männen hade någon praktisk erfarenhet av städning (i varje fall inte som avlönat arbete). Mellan dem och de många städerskorna fanns ett antal instruktionsstäderskor, det vill säga kvinnor, som var städerskor med extra ansvar för t.ex. beställning av material.

Då kommunen gick ut med sina propåer om anbudsgivning kom inget anbud från någon av de många kvinnorna. Intervjupersonen tror inte att det någonsin skulle falla dem in:

– som städerska tror jag inte att man var i närheten av det självförtroende som gjorde att de ens skulle vilja gå på starta-egetkurs.

Det gjorde däremot två av de fyra manliga städinspektörerna. Inte heller någon av dem lämnade dock anbud på något städobjekt.

Kommunens nya städresultatenhet har i anbudsgivning förlorat stora delar till alternativa utförare. De alternativa är tre företag: två stora rikstäckande och ett lokalt. De små enmans-, eller snarare enkvinnns-företagen, som tidigare fanns med i bilden tycks nu vara helt borta.

Som framgick tidigare fanns efter första anbudsomgången en ”avknoppare” inom städområdet. Det är också det företag som väckt störst uppmärksamhet både inom kommunen bland de anställda och externt. Det drivs av en manlig f.d. städledare tillsammans med tre kompanjoner. Trots att ägarna är flera har företaget framställts som synonymt med den tidigare anställda städinstruktören. Han har lång erfarenhet från sektorn. I mer än tio år hade han arbetat som städinspektör inom kommunen och före det som arbetsledare vid ett privat städföretag. Han var alltså branschkundig och van vid ledande arbetsuppgifter.

Städverksamheten i det avknoppade företaget inleddes med något mer än 30 anställda. Antalet har vuxit eftersom företaget lyckats få flera anbud antagna. De anställda är nu över ett hundra, av dem är nästan alla kvinnor. Merparten av de som varit verksamma i de vid första anbudsomgången övertagna städområdena tackade nej till anställning hos den nye utföraren. Städerna befarade att en anställning hos honom skulle innebära lägre löner och sämre anställningsvillkor. Turbulensen kring anbudsgivningen bidrog säkert också till deras beslut. Några problem för företaget att bedriva verksamheten innebar dock inte bojkotten. Det kunde finnas andra villiga arbetstagare. För de som blev kvar hos kommunen var det ibland en tillfällig frist fram till arbetslöshet.

Vem-frågan vad avser städning liknar den inom äldreomsorgen. Här finns både rikstäckande och lokala företag. Men det finns också skillnader jämfört med omsorgen – inga av de anställda kvinnorna visade intresse för att ta över sina eller andras städområden. *Vad* är åter produktionen men kommunen är inte enda kund för dessa stora företag. Den vertikala könssegregering som fanns inom städverksamheten före de organisatoriska förändringarna tycks bestå och kanske rentav förstärkas.

6 Analys och diskussion

Ovan gjordes en genomgång av hur Linköpings kommun förändrat effektuerandet av sina kommunala uppgifter inom några stora sektorer, städning, barn- och äldreomsorg, under 1990-talet. Orsakerna till det ringa intresset för företagande bland de anställda diskuteras i nästa avsnitt. En viktig del av förklaringen tycks ligga i att företa-

gande inte appellerar till de professionella kriterier som finns bland de yrkesutövare som dominerar de valda sektorerna. Detta utgör därför det andra temat. Men visst har det tillkommit vissa nya utförare och även etablerats nya företag för att agera å kommunens vägnar. Jämförelsevis många, även om de är få, är ägda och drivna av män. Särskilt gäller det de företag som är inställda på expansion. Inom andra företagstyper, framförallt i föräldrakooperativen, finns inte männen med i det dagliga arbetet men väl som förhandlare med den kommunala beställarenheten. Detta leder oss över mot artikelns huvudfrågeställning som rör eventuellt ändrade maktrelationer mellan kvinnor och män som en följd av de förändringar som skett. Den tredje deltemat behandlar därför män som är verksamma inom typiskt kvinnliga sektorer. Relationen mellan manlighet och företagande diskuteras särskilt. Därefter sammanfattas de tre deltemana och framställningen i övrigt.

Låt mig dock innan vi kommer in på dessa avslutande avsnitt påminna om den korta tid som förflutit från det att de diskuterade förändringarna inleddes fram till idag. De långsiktiga följderna är vad avser ekonomi och makt svåra att uppskatta. Tidigare forskning har entydigt fastslagit att organisationer är ytterligt svåra att genomgripande ändra. Trögheten är stor och strävan att ändra så litet som möjlig tycks genomgående. Vad vi kan se idag är tendenser – det kan vara början på en genomgripande förändring men det kan också vara en tillfällig ”krusning på ytan”. Det som hittills skett ger utrymme för båda dessa tolkningar.

Det genuina företagandet en bristvara

Av redogörelsen ovan framgick att det var ett fåtal företag av det ideala slag som de ledande politikerna tänkt sig som kom till stånd. Det var i stort sett de som vi berört ovan: den manlige företagaren i äldreomsorgen, de kvinnliga vårdbiträdena som lade anbud på sin gamla arbetsplats, den manlige före detta städledaren som övertog en inte obetydlig del av kommunens städning, en kvinnlig bibliotekarie och kanske några till. Men varför var de så få? Det frågar sig både de ledande politikerna och andra. En av förklaringarna till de svikna förväntningarna är felaktiga föreställningar. De personer som förutskickade att den offentliga sektorns omvandling skulle åstadkomma ett kraftigt nyföretagande förutsatte att det fanns en stor uppdämd önskan att så göra. Hur realistiska var de önskingarna? Ett mått på det kan vi naturligtvis få genom att se på hur många som hörsammade inbjudan till anbudsgivning. Låt oss dock komplettera

den bilden med erfarenheter vunna genom några andra undersökningar vilket också bidrar till att förklara varför det inte blev flera.

Den första jag vill referera till är Per Davidssons skrift *Folket om företagandet – en ögonblicksbild av svenska folkets uppfattningar om småföretag och eget företagande* (1993).

Skriften redovisar resultat från en studie genomförd år 1991. En enkät tillställdes över 1500 slumpvis utvalda 18-åringar och 35-åringar. De svarande har genomgående en positiv syn på företagande både för samhället och för de personer som ägnar sig åt det. Det anses visserligen vara svårt och krävande att driva företag men de sociala och ekonomiska följderna av det ses som positiva. De köns- och ålderskillnader som framkom var små – men det fanns några. Män tror, mera än kvinnor, att det är ekonomiskt lönsamt att vara företagare. Kvinnor tror, å andra sidan, mer än män att det är arbetsamt och krävande. Av detta att döma borde det vara mera lockande för män än för kvinnor att starta eget.

Davidsson har också testat om offentliganställda har en mera negativ uppfattning än övriga om egenföretagare. Detta tycks inte vara fallet och Davidsson sammanfattar (s. 15):

I den mån det föreligger en allmän fördöm om att offentliganställda skulle vara mer negativt inställda, får denna inget stöd i denna analys ...

Inte heller vad gäller bedömningar av småföretag som arbetsplats skiljer sig män och kvinnor eller offentliganställda och övriga särskilt mycket åt. Endast vad avser ett påstående, det rörande egna utvecklingsmöjligheter, är kvinnor mera positiva. De tror, mer än män, att sådana möjligheter finns mer i små företag än i stora organisationer.

Från dessa frågor om allmän inställning till företagande går så Davidsson vidare och söker utröna svarspersonernas egna intentioner vad gäller egenföretagande. En tredjedel av dem säger sig ha eller ha haft sådana planer. Män i högre grad än kvinnor (25 % jämfört med 17 %). Det är en hög siffra men, som också Davidsson påpekar, det är en sak att fundera och planera – en annan att sätta planerna i verket. Generationsskillnaderna är dock starkare än könsskillnaderna. De yngre är mer företagsbenägna än de äldre. I den multivariata analys som prövats för att förklara skillnader i intentioner framkommer inte anställning inom den offentliga sektorn som något som bidrar till förklaringen.⁵ Skillnaden mellan kvinnor verksamma i offentlig och

⁵ Genom tillmötesgående från Davidsson har jag fått tillgång till hans material och kunnat göra ytterligare bearbetningar utifrån köns- och sektorsvariabel. Män anställda i den offentliga sektorn utgör en mycket liten del av undersökningspopulationen (de är endast 25 stycken) varför det är vanskligt att dra några slutsatser. Låt mig dock säga att dessa 25 tycks betydligt mera företagarenägna än sina kvinnliga kollegor

privat sektor är liten. I vissa avseenden tycks dock sektorsskillnaderna mera framträdande än könsskillnaderna något som organisationsteoretiska inriktade studier inte sällan visat (se genomgång i Billing & Alvesson, 1994).

En liknande studie, men med ett annat forskningsfokus, ger en något annan bild än den som ovan redovisats. År 1992 (Baude & Tyrkkö, 1995) gjordes en enkätundersökning om föräldraskap och arbetsliv som tillställdes föräldrar med hemmavarande barn. De svarande hämtades från nio olika yrkesgrupper; läkare, sjuksköterskor, undersköterskor, journalister, kontorister, polisassistenter och arbetare inom metall- och textilindustri. Gruppen utgjordes följaktligen både av kvinnor och män samt av anställda både inom den offentliga och den privata sektorn. Bland frågorna fanns två som berörde företagande. En som anknöt till typiska entreprenörsmotiv:

- att starta eget företag skulle fylla mitt behov av självförverkligande

och en som berörde relationen arbets- och familjeliv:

- att starta eget företag skulle vara ett bra sätt att kombinera förvärvs- och hemarbete.

Även enligt denna undersökning har de svarande en positiv inställning till företagande, männen mer än kvinnorna (33 respektive 24 procent). Den privata sektorns kvinnor är mera positiva än den offentliga. Särskilt negativa är de anställda inom vården. Skillnaden är relativt stor mellan kvinnor och män som är undersköterskor respektive sjuksköterskor. Där instämmer männen framför allt i självförverkligandepåståendet. Den enda yrkesgrupp inom vilken kvinnor ger ett mera positivt svar än män är läkare. De båda forskarna, Annika Baude och Arja Tyrkkö, noterar också att inom den privata sektorn är de som är mest positiva till egenföretagande de som har *bäst* anställningsförhållanden medan det tycktes vara det motsatta inom den offentliga sektorn. De företagsbenägna offentliganställda männen var påfallande missnöjda med sina lönevillkor. Kvinnornas villkor var inte bättre men de var mindre missnöjda och mindre företagarenägna.

Den andra frågan ovan, som rörde egenföretagares möjligheter att reglera arbetstid och andra arbetsförhållanden, var förhållandevis viktigare för kvinnor än självförverkligandeaspekten. Noterbart är att kvinnor som biträder detta tänker sig kortare arbetstid medan män önskar sig längre arbetstider. Den offentliga sektorn ger kanske, skriver Baude och Tyrkkö, förhållandevis goda möjligheter till

och sina bröder i andra sektorer.

deltidsarbete vilket leder till att ”de offentliganställda kvinnorna med goda arbetsvillkor är mer ’anställningsinställda’ än andra grupper på arbetsmarknaden?” Kvinnornas förnöjsamhet har dock inte bara med detta att göra utan också det faktum att de är utbildade för sitt yrke, anser sig ha kompetens och har sökt sig dit för att de finner arbetsuppgifterna viktiga. Kanske tycker de ibland också att verksamheterna naturligen hör hemma inom den offentliga sektorn. Den åsikten refereras av Tora Friberg (1995) och Lillemor Westerberg (1995).

Både Westerbergs och Fribergs studier är gjorda av och med kvinnor anställda inom barnomsorgen och som av sina arbetsgivare, respektive kommun, uppmanades att ”avknoppa” sina arbetsplatser. I mycket liten omfattningen hörsammades propåerna. Forskarna försöker förklara varför. Det är inte självständigheten och ansvaret de anställda är negativa till eller rädda för. Det sätt på vilket småföretagare beskriver sin vardag liknar i mycket kvinnornas sätt att beskriva sitt arbete – där är både helheten och mångsyssleriet, möjligheter att i kritiska ögonblick hitta kreativa lösningar osv. – undersökningspersonerna är, kort sagt, ansvarstagande och självständiga. Varför är de då inte villiga att driva verksamheten i egen regi? De båda författarna anför två typer av förklaringar: bristande företagardition och en identitet förankrad i yrket och i livsformen. I professionen ingår etiskt tänkande som tycks stå i direkt motsats till företagande och ekonomiseringar. (Jfr Westerbergs artikel i antologin.) För de grupper det här är fråga om har Friberg tidigare (1990) lanserat begreppet mellanlivsformen. Det är en speciell variant av löntagarlivsformen som särskilt omfattas av de kvinnor som finns inom den offentliga sektorns typiskt kvinnliga omsorgsyren. Mellanlivsformens kvinnor vill förvärvsarbeta under omständigheter som inte rubbar deras ansvar för hem och familj. De väljer därför ett förvärvsarbete i anpassning till det övriga livet. I en sådan livsform ryms inte egenföretagande som, det såg vi ovan från Per Davidssons studie, ställer stora krav på engagemang många av dygnets timmar. Arbetstidens omfattning är, förmodligen, av central betydelse för avvisandet av egenregialternativet ty yrkesengagemanget har redan dessa kvinnor. Det är en viktig del av insocialiseringen i yrket.

Andra stora kvinnodominerade områden, t.ex. städning, har inte dessa yrkeskaraktäristika och professionssträvanden. Dess utövare har inte genomgått en socialiserande utbildning och deras yrkesutövning ger liten träning i beslutsfattande och självständighet som förberedelse till anbudsgivning och företagande. Dessa kvinnor är, på många sätt, de svagaste på arbetsmarknaden. Egenföretagande framstår som en möjlighet de inte ens överväger.

De studier som relaterades ovan gjordes i högkonjunktur och innan de stora besparingarna började tillämpas inom den offentliga sektorn. Trots det finner vi stora likheter mellan de resultat som där framkom och de som här presenteras från undersökningskommunen. Sammanfattningsvis tycks det vara så att företagande inte framstår som ett lockande alternativ för många verksamma inom den offentliga sektorn. Inte ens hot om arbetslöshet rubbar den inställningen.

De professionella och bristande företagaridentitet

I avsnittet ovan relaterades både mina egna och andra forskares erfarenheter av att företagande inte framstår som ett särskilt lockande alternativ för många kommunalt anställda. I vissa fall torde det rent av strida mot den yrkesmässiga identiteten, något som antydde ovan. De tre sektorer som illustrerar framställningen skiljer sig åt i dessa avseenden. I diskussioner av detta slag är det vanligt att utgå från professionsbegreppet och professionsteorier. (Jämför med Stina Johanssons, Kerstin Sahlin-Anderssons och Lillemor Westerbergs bidrag i denna antologi). Begreppet profession har en vardagsbetydelse liktydig med yrkesgrupp men kvalificeras i vetenskapliga sammanhang på olika sätt. Jag skall här inte fördjupa mig i definitionerna men betona några särdrag av relevans för att förstå utfallen i de olika sektorerna. Bland dessa vill jag särskilt nämna hög, akademisk utbildning med en egen kunskapsbas baserad på forskning, sanktion av samhället och en egen kultur kännetecknad av yrkesstolthet och ett inte obetydligt inslag av revirtänkande (Selander, 1989). ”Urtyperna” för professioner är läkare och jurister som anses vara särdeles framgångsrika i sin strategi. Andra yrkesgrupper eftersträvar att likna dem. Professionstillhörighet är ofta så identitetsgivande att moderna organisationer kan beskrivas som konstituerade av olika professioner med gemensam identitet och lojaliteten primärt inte knuten till organisationen utan till gruppen. För att ändra organisationer präglade av professioner måste professionerna ändras och detta i sin tur kräver, förmodligen, att medlemmarnas identitetsuppfattning ändras – något som är mycket svårt att åstadkomma (Sahlin-Andersson, 1995).

De tre grupper av yrken som här står i fokus för intresset skiljer sig i detta avseende väsentligen åt. Barnomsorgens dominerande personalgrupper är, numera, utbildade direkt för sitt yrke. De har lägst gymnasieutbildning men några har också högskoleutbildning. Även om den kunskap de tillämpar inte är utvecklad av dem själva så står den på en klart vetenskaplig grund. Det finns ett väl utvecklat pedagogiskt tänkande inom och för barnomsorgen som är starkt identitetsskapande. Dess karaktäristiska drag återges delvis i Wester-

bergs framställning i denna bok. De nya styr- och kontrollsystemen och företagsekonomiska principer, som bygger på begrepp och logiker utgående från vinst och effektivitet, är problematiska att förena med barnomsorgens pedagogiska ideal. Företagandets logik tycks strida mot barnomsorgens logik. En följd av den starka yrkesidentiteten är att bevarandet av verksamhetens omfattning, form och inriktning står i centrum för de aktuella yrkesgrupperna. Nya företagsformer och organisationsprinciper anammas och tillämpas om de bedöms bättre än de gamla kunna bevara identiteten intakt.

Förhållandena i äldreomsorgen är liknande men inte lika. Svårigheten att tillämpa traditionella ekonomiska styrsystem är desamma som för barnomsorgen. Äldreomsorgens företrädare tycks dock inte präglade av samma starka yrkesidentitet. En gemensam kunskapsbas är inte utvecklad. Sektorn är inte heller attraktiv som arbetsplats. Inte ens under arbetslöshetsperioder kan alltid tillräckligt antal anställda rekryteras (Szebehely, 1995). Kunskapsbasen är svag och kopplingen till medicinsk sakkunskap inte särskilt stark. (Som framgick ovan kan detta förändras om mer sjukvårdskunnig och sjukvårdsutbildad personal rekryteras.) Äldreomsorgen har inte samma status som barnomsorgen och utsätts inte sällan för stark både intern och extern kritik. Önskan om att bevara arbetssätt och organisationsform är därmed inte, till skillnad från inom barnomsorgen, särskilt utvecklad.

Den svaga yrkesidentiteten bland de verksamma inom äldreomsorgen "underträffas" av dem som arbetar inom städsektorn. Jag tror inte det är för djärvt att påstå att städare tillhör arbetsmarknadens allra minst statusfyllda yrkesgrupp. De personer som finns där har sällan den egna identiteten knuten till yrkesverksamheten. Inget motstånd finns, av det skälet, mot krav på identitetsförändring. Städning som yrke har heller inte den starka könsidentitetsprägel som omsorg, även inom äldreomsorgen, har.

Möjligheten för personer utan utbildning i och/eller erfarenhet av barnomsorg att etablera sig inom sektorn är rudimentär. Dels beror det på att de yrkesgrupper som dominerar sektorn bevakar att så inte sker dels beror det på att det ekonomiska utrymmet inom denna sektor är krympande. Krympningen beror både på att antalet barn i de aktuella åldrarna minskar och på att den summa per barn som kommunerna är beredda att satsa minskar. Äldreomsorgen däremot måste expandera av demografiska skäl. Prissättningen tycks vara svårare att reglera entydigt. Förhandlingsutrymmet är därmed större än inom barnomsorgen. Vidare finns det inte, som nämndes ovan, starka yrkesgrupper som agerar som "gate-keepers" mot anbudsgivare utan egen erfarenhet av sektorn. Äldreomsorgen kan därför bli en

arena för nya företag och nya företagare. Detsamma, och av samma skäl, gäller städsektorn.

Företagande och könsidentitet

Vi såg ovan vid resultatredovisningen att några män grundade expansiva företag inom städsektorn, att någon man gjorde sammalunda inom äldreomsorgen, att några kvinnor startade små företag utan planer på att expandera inom äldreomsorgen och att ingen alls startade privata alternativ inom barnomsorgen. Det sistnämnda tillskrevs den starka identitetsuppfattningen bland barnomsorgens yrkesutövare vilken inte rubbats av de nya organisatoriska propåerna. Hur kan det då komma sig att det är män som startar de mest entreprenörslika enheterna inom äldreomsorgen och städsektorn då det är kvinnor som antalsmässigt dominerar? Förklaringen torde sammanhånga med identitetsuppfattningar hos kvinnor och män och om kvinnor och män vilket utvecklas nedan.

De män som startade de enheter vi läste om ovan hade egen praktisk erfarenhet från arbetet. Det innebär att de under sitt yrkesverkssamma liv funnits i sektorer som anses som typiskt kvinnliga. Männerna har varit en minoritet på arbetsplatsen och i yrket. Det kan ge problem med den manliga identifikationen (Williams, 1993). Människor, både kvinnor och män, som befinner sig i en minoritetsposition utvecklar strategier för att hantera den situationen både internt inne i organisationen och externt gentemot omgivningen. En tidig och mycket refererad bok på detta tema är Rosabeth Moss Kanter's *Men and Women of the Corporation* från 1977. Under den senaste tioårsperioden har en hel del forskning kring hur kvinnor agerar i manliga miljöer producerats (se t.ex. Alvessons artikel i denna bok) och på senare år har även män i kvinnliga yrken fått uppmärksamhet både i Sverige och utomlands (se t.ex. Williams, 1993). Minoritetspositioner har vissa gemensamma drag oberoende av vem som är minoriteten så att säga medan andra är köns- (eller ras-) specifika. Här är det de manliga strategierna som är relevanta.

Gemensamt för de resultat som presenteras i forskningen tycks vara att män i minoritetsposition blir mycket synliga och att denna synlighet kan upplevas som både positiv och negativ men företrädesvis det förstnämnda. Männerna tycks gärna markera avstånd och "annorlundhet" till sina kvinnliga arbetskamrater men det är också något som de direkt och indirekt uppmanas till av sina kvinnliga kollegor. En variant på detta tema är att det i den populära debatten ofta hävdas att alla män på dagis snabbt blir föreståndare eller

fackliga ombud. Denna föreställning får visst stöd i forskningen (Heikes, 1991; Robertsson, 1993).

Att männen markerar att de är unika och annorlunda än kvinnorna är adekvat. De tillhör ett kön som i det omgivande samhället är högre värderat än yrkets majoritet. Männen har alltså någonting att ”komma med” till organisationen. Därtill kommer att infogandet i den massivt kvinnliga omgivningen riskerar att ifrågasätta deras manlighet. Genom separering kan manligheten lättare försvaras. Separeringen kan också upplevas som en anpassning till rådande dominerande manlig könsnorm. Detta, menar t.ex. Harris (1995), belönas alltid. Den valda strategin måste genomföras med hänsyn tagen till rådande lokala och organisatoriska föreställningar. Detta innebär att män företrädesvis kan ta på sig arbetsuppgifter med krav på fysisk styrka, med tekniskt innehåll eller andra traditionellt manliga karaktäristika.

Både ledarskap och företagande har en manlig ”image”. Det förstnämnda har t.ex. Jeff Hearn, ibland tillsammans med medförfattare, hävdat i flera skrifter (Hearn, 1990, 1994a & b, 1996). Detsamma gäller företagare och företagande. I boken *The Entrepreneurial Personality* (Chell, 1991) görs en uppräkningslista av egenskaper som karaktäriserar en entreprenör. Det är att vara: nydanare (pioneering), äventyrlig (adventurous), vågad (venturesome), risktagande (daring), framåt (go-ahead), progressiv och innovativ. Individerna ses som chanstagare (opportunistic), innovativa, fantasifulla (imaginative), idérika (an ideas person), förändringsagenter (agent of change), rastlösa (restless), äventyrliga och handlingsinriktade (proactive). Många av dessa nyckelord överensstämmer med det som Harris karaktäriserar som ”Budskap män hör” gällande hur de bör vara och uppträda.

Sett i detta perspektiv förefaller de nya kommunala propåerna som uppmanar egenföretagande vara ett utmärkt sätt för män att stanna i kvinnliga yrken men utveckla manlighetsstärkande strategier. Förhållandena i de studerade sektorerna varierar något. Företagarna inom äldreomsorgen har professionella kriterier att ta hänsyn till. De innehåller dock inga starka föreställningar om att allt skall bevaras och utföras som det var. Öppenheten för innovationer finns särskilt om de anknyter till vårdideologier och omsorgstänkande. Inom städningen behöver inga sådana hänsyn tas. Där fungerar en mera uttalad ekonomisk retorik då sektorns anställda, som nämndes ovan, saknar professionella anspråk. För de kvinnliga yrkesutövarna inom äldreomsorg och städning ter sig detta helt annorlunda. De får inga identitetsstärkande ”pluspoäng” av att starta eget inom yrket.

Den offentliga sektorns omvandling och företagande ur ett makt och könsperspektiv

Artikeln syftar till att diskutera makt i organisationer utifrån ett könsperspektiv illustrerat genom den offentliga sektorns omvandling och detta, i sin tur, exemplifierat av en kommuns strävan efter att låta de kommunala uppgifterna utföras av så kallade alternativa utförare, särskilt sådana som tillhör den egna personalen. Den inledningsvis ställda frågan formulerades som

- att klargöra om kvinnor lyckats stärka, eller åtminstone bevara, sin position inom den offentliga sektorns typiskt kvinnliga ansvarsområden i samband med de privatiseringar som skett.

Frågan kräver att diskussionen inkluderar begreppsparen kvinna/kvinnligt–man/manligt, offentligt–privat och företagande–entreprenörskap.

Ett första lätt konstaterat resultat av undersökningen var att de kvantitativa förändringarna i den valda kommunen ur många synvinklar tycktes små. Antalet alternativa utförare blev och är litet. Antalet nytillkomna kvinnor som företagare är ännu färre. Den delen av politikernas förväntningar infriades inte. Det fanns inte, åtminstone manifesterades det inte, något stort uppdämt behov av att driva egna företag inom sitt yrke bland kommunens kvinnliga anställda. Men hos några fanns det och för dem var det viktigt. Låt oss nu efter denna erinran återgå till de ursprungliga frågorna och aktualisera omvandlingen av den offentliga sektorn ur ett maktperspektiv. Har kvinnorna lyckats behålla sin relativa position inom sektorn eller har de fått ge plats åt ett ökat antal män och manliga värderingar? Återigen begränsar jag mig till städ- och omsorgssektorer som dominerades av kvinnor då förändringsperioden inleddes.

Det antal före detta anställda som etablerade sig visade sig alltså vara förvånansvärt litet. Förvånansvärt givet den debatt som förts i lokal- och rikspress. Bland de som verkligen uppträdde som nya leverantörer av varor och tjänster till kommunen var det manliga inslaget större än deras andel av de anställda. En trolig orsak till detta är att männen befinner sig i en minoritetsposition i yrket och att ett företagande, om än med kommunen som enda kund, kan bli en ny könsidentitetsstärkande strategi. Den kommunala nyordningen bidrar, i så fall, i detta avseende till att stärka den förhärskande könsordningen. Detta innebär, också med reservationen ”i så fall”, inte nödvändigtvis att traditionellt manliga värderingar⁶ får större betydelse.

⁶ Att tillskriva män och kvinnor vissa värderingar är i dagligt tal vanligt men inte desto mindre vanskligt. Genom att tillägga ”traditionellt” markerar jag att jag med

Detta torde kunna sammanfattas som att män men kanske inte manlighet stärkt sin ställning som en följd av de nya organisations- och styrprinciperna. (Jämför med Mats Alvessons, Ulla Johanssons och Lillemor Westerbergs artiklar i denna volym.) Detta intryck stärks av att de kvinnor som sökt bli alternativa utförare inom professionsdominerade sektorer mötts av betydligt större misstro än sina manliga kollegor. Temat utvecklas mera avslutningsvis.

Professioner, och yrken med professionsambitioner, är känsliga för hot mot verksamhetens identitet. Män som föreslår förändringar i organisatoriska avseenden skyddas, som nämndes ovan, av att de redan inledningsvis är avvikande och att handlingen i sig kan ses som manlig. För kvinnor däremot är det annorlunda. Förändringsförslag från dem uppfattas lätt enbart som hot. Om de argumenterar för att nya organisationsformer kan vara ett sätt att möta det hot som ett ekonomistiskt tänkande från kommunen utgör anses de vara mindre trovärdiga än männen. Risken för kvinnorna är att de upplevs som brytare både av köns- och professionsordningen. Männen kan genom ett kraftfullt agerande manifesteras en återgång till den könsordning deras yrkestillhörighet ifrågasätter samt uppträda som försvarare av professionsordningen. Detta beteende hos män har konstaterats inom andra kvinnodominerade professioner (Norell, 1989). För de kvinnor som går in som ledare i de nya stora företagen som etablerar sig inom dessa sektorer tycks skillnaden mot situationen som den ter sig inom kommunens ram vara försumbar. Sammanfattningsvis tycks det vara så att män kan uppträda både som förändrare och bevarare med större auktoritet och trovärdighet än sina kvinnliga kollegor. Detta har ingenting med professionell kompetens att göra utan är ett uttryck för de organisatoriska och samhällsliga genusordningarna.

För kvinnorna inom städsektorn är förhållandena både enklare och kanske mer deprimerande. De befinner sig både i gamla och nya regimer längst ned på status- och löneskalor. Eftersom löner i deras verksamhet är den absolut största utgiftsposten kan ett förbättrat företagsekonomiskt resultat enbart uppnås genom ett ökat utnyttjande av arbetskraften. Då alternativa utförare kontrakteras innebär det att städerskorna sprids över olika arbetsgivare. Risken finns att deras kollektiva styrka då minskar. Förekomsten av alternativa leverantörer kan, å andra sidan, ses som att antalet presumtiva arbetsgivare ökar vilket kan vara positivt för de anställda. Vilket synsätt som anförts, liksom vilket utfall som förväntas, är en politisk bedömningsfråga som idag inte kan ges ett välgrundat svar.

uttrycket inte vill påstå är män och kvinnor är på något speciellt sätt. Detta diskuteras mera i andra bidrag.

Det visar sig, i analogi med senare års könsteoretiska forskning, att utfallet för kvinnor av den offentliga sektorns omvandling så som den manifesteras genom nya alternativa utförare svårligen låter sig beskrivas på ett entydigt sätt. Det varierar betydligt mellan olika kvinnor också inom dessa kvinnodominerade sektorer. Samma iakttagelser har för övrigt gjorts i studier utomlands (Newman, 1994). Kvinnorna inom barnomsorgen tycks vara en inbördes relativt homogen grupp som har stora likheter med sina yrkesbröder. En sektorsgemensam kultur är inte heller ovanligt (Billing & Alvesson, 1989) vilket alltså manifesteras i den kommunala omvandlingen. Kvinnorna och männen inom barnomsorgen gör gemensam sak för att bevara. De kan mycket väl tänka sig att ta över produktionen och behålla kontrollen på villkor att finansieringen förblir offentlig. Inom äldreomsorgen öppnas möjligheter som utnyttjas av ett antal män, som kan få sin könsidentitet stärkt, men också av några kvinnor. De förstnämnda är inställda på att expandera – de sistnämnda på att bevara. De nya expansiva nationella och internationella företagen som etablerar sig i kommunen skapar ledarpositioner också för kvinnor. För dem på lägre hierarkiska nivåer tycks skillnaden p.g.a. utförarskiftet vara liten. Det som påverkar dem mest är de besparingar som bedrivs oberoende av vem som är arbetsgivare. Inom städsektorn accentueras den könssegregeringen som redan inledningsvis fanns.

Det som beskrivits och diskuterats är en ögonblicksbild tagen i en ständigt pågående process. Ett antal stora företag, både nationella och internationella, har börjat uppträda som leverantörer och utförare av kommunala varor, tjänster och åtaganden. De förändringar som skildras är inte unika för Linköping, exempelkommunen, och heller inte för Sverige. Andra länder, både europeiska och i andra delar av världen ligger "före" oss i utvecklingen. Vissa förutsägelser tycks kunna göras genom de erfarenheter som vunnits utomlands. Några direkta projektioner är dock inte tillrädliga. Den svenska offentliga sektorns uppbyggnad och funktionssätt överensstämmer till exempel inte med den engelska och detsamma kan sägas om arbetsmarknadens funktionssätt och partsuppbyggnad. Men det finns också likheter. De stora städföretag som etablerat sig i undersökningskommunen finns verksamma också i andra länder. Också där har små lokala företag haft svårt att klara sig i konkurrensen. Å andra sidan tyder de utländska erfarenheterna också på att verksamheter av den typ som artikeln handlar om allestädes kan vara svåra att styra och kontrollera (Allen & Henry, 1995). Det ger ett visst handlingsutrymme för lokala entreprenörer om än inte för typiska kvinnliga företagare.

Sedan den ovanstående relaterade huvudundersökningen gjordes har inträffat nya anbudstillfällen. Till dem tycks den avknopningsverksamhet som trots allt skedde omedelbart efter introduktionen av nya utförarstrategier ha stannat av. Inga anställda som vill ta över sin arbetsplats nyanmäler sig. De som tidigare försökt men inte fått anbud återkommer inte. De som börjat i egen regi under den första anbudsomgången återkommer däremot. De stora nationella och regionala företagen tycks konsolidera sin ställning och dela expansionsutrymmet med kommunens egen verksamhet. De har också, det är de ansvarigas uppfattning, pressat priserna till fördel för kommunen men till nackdel för de små lokala företagen. I likhet med inom andra sektorer lever de små företagen som konkurrerar med de stora farligt. De stora kan, nästan alltid, pressa de små ut ur marknaden om de så skulle vilja. Ur organisatorisk genussynvinkel tycks dessa stora företag vara snarlika kommunen. Ur genusmaktsynvinkeln är en sådan utveckling därför egal.

Spännvidden i arbetsvillkor och inflytande mellan kvinnor som är verksamma inom offentlig sektor tycks öka som en följd om sektorns omvandling. De svagaste har fått en ännu sämre position och de starkare har fått ökade möjligheter. Det sistnämnda gäller dock allra mest för den offentliga sektorns hittills fåtaliga män. Låt mig dock avslutningsvis erinra om att det faktiskt fanns kommunalt anställda kvinnor som ville starta eget inom sina gamla yrken och som gjorde det. Även om detta är betydelselöst i ett stort perspektiv så kan det vara mycket viktigt för individerna. Min huvudkonklusion rörande vad som hittills skett är dock att män, men kanske inte manlighet, stärkt sin ställning inom kommunens kvinnodominerade ansvarsområden. Så tycks vara fallet inom barnomsorgen. Inom äldreomsorgen är utvecklingen mindre tydlig. Män tycks komma in framförallt som ägare/ledare och för med sig entreprenöriella drivkrafter som åtminstone delvis står i motsättning till omsorgstänkande. Men de pläderar också för en ökad vårdprofessionalitet som också stöds av sektorns kvinnligt dominerade professioner. Inom städsektorn tycks det vara såväl män som manlighet som tränger tillbaka kvinnorna även om män sällan väljer att konkurrera med kvinnor om de vanliga städjobben. Sammantaget indikerar den inledda utvecklingen ännu inga stora maktförskjutningar utan snarast en manifestering av sakernas tillstånd.

Litteratur- och källförteckning

Intervjuer:

Kommunpolitiker och kommunalt anställda

Anställda hos alternativa utförare samt med ägare av utförande företag.

- Allen, J & Henry, N (1995) "Fragments of industry and employment. Contract service work and the shift toward precarious employment" i *Changing forms of employment. Organisations, skills and gender*. Crompton, R. et.al. (Red.) London and New York: Routledge
- Baude, A. & Tyrkkö, A. (1995) "Anställd eller företagare – reflektioner kring kvinnors möjligheter att välja sin plats i arbetslivet" i *Pengarna och livet. Perspektiv på kvinnors företagande*. NUTEK B 1995:3.
- Billing, Y. D. & Alvesson, M. (1989) *Kön, ledelse, organisation. Et studium af tre forskellige organisationer*. Köpenhamn: Jurist- og økonomiforbundets forlag BR 96 374. *Bolagisering, privatisering eller fortsatt myndighetsdrift? En introduktion till olika frågor om huvudmannaskap och driftformer för statlig affärsverksamhet*. Stockholm: RRV
- Chell, E. (1991) *The entrepreneurial personality. Concepts, cases and categories*. London: Routledge
- Clarke, J. Cochrane, A. & McLaughin, E. (Red.) (1994). *Managing social policy*. London: SAGE Publications
- Collinson, D.L. & Hearn, J. (1996) *Men as managers, managers as men: critical perspectives on men, masculinities and managements*. London: SAGE
- Collinson, D. & Hearn, J. (1994) "Naming men as men: implications for work, organization and management" *Gender, Work and Organization*, 1994, Jan. Vol. 1, No 1.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and power*. Cambridge: Polity Press
- Crompton, R. et.al. (Red.) (1995) *Changing forms of employment. Organisations, skills and gender*. London and New York: Routledge
- Davidson, M.J. & Burke, R. (Red.) (1994) *Women in management*. London: Paul Chapman
- Davidssons, P. (1993) *Folket om företagandet – en ögonblicksbild av svenska folkets uppfattningar om småföretag och eget företagande*. Umeå: Handelshögskolan i Umeå
- Ds: Departementsserien 1993:27. *Alternativa produktionsformer i kommunal verksamhet*. Stockholm
- Friberg, T. (1990) *Kvinnors vardag. Om kvinnors arbete och liv. Anpassningsstrategier i tid och rum*. Lund: Lund University Press
- Friberg, T. (1995) "Potentiella företagare i offentlig sektor" i *Pengarna och livet. Perspektiv på kvinnors företagande*. NUTEK B 1995:3.
- Hammar Chiriac, E. & Sundin, E. (1995) *Den offentliga sektorns omvandling och kvinnligt företagande. Rapport från ett pilotprojekt* Arbetsnotat 147. Tema Teknik och social förändring. Linköping: Linköpings universitet
- Harris, I. M. (1995) *Messages men hear. Constructing masculinities*. London: Taylor & Francis.

- Hearn, J. & Morgan, D. (Red.) (1990). *Men, masculinities & social theory*. London: Unwin & Hyman
- Hearn, J. (1994) "Changing men and changing managements: Social change, social research and social action" i Davidson, M.J. & Burke, R. (Red.) *Women in management*. London: Paul Chapman
- Heikes, E.J. (1991) "When men are the minority. The case of men in nursing" *The Sociology Quarterly* 32(3):339-401.
- Kanter, R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books
- Man är chef* (1994) Stockholm: SCB
- Montin, S. (1992) "Privatiseringsprocesser i kommunerna – teoretiska utgångspunkter och empiriska exempel" *Statsvetenskaplig Tidskrift*, 1992, årg. 95 nr 1, s.31–57.
- Newman, J. (1994) "The limits of management: gender and the politics of change" Clarke, J., Cochrane, A. & McLaughlin, E. (Red.) *Managing social policy*. London: SAGE Publications
- Pengarna och livet. Perspektiv på kvinnors företagande*. NUTEK B 1995:3.
- Pettersson, L. (1996) *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av omförhandling av genuskontrakt på två industriarbetsplatser*. Linköping: Linköping Studies in Arts and Science
- Robertson, H. (1993) "Män i vård och omsorgsyrken – ett steg mot jämställdhet." *Nordisk psykologi* 45 (4), 255–273.
- Sahlin-Andersson, K. (1994) "Group identities as the building blocks of organizations: a story about nurses daily work" *Scandinavian Journal of Management*, 1994, Vol. 10, No. 2, pp. 131–145.
- Sundin, E. (1993) *Ny teknik i gamla strukturer*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag
- Sundin, E. (1995) *Teknik och organisation i teori och praktik*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag
- Sundin, E. (1996) *The Public Sector's Deregulation. Entrepreneurship – female liberation or male encroachment?* Tema Teknik och social förändring: Linköpings universitet
- Sundin, E. (kommande) *Bibliotekarien som startade eget*. Tema Teknik och social förändring. Linköping: Linköpings universitet
- Statens offentliga utredningar 1990:44 Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport* Stockholm: Allmänna förlaget
- Statistiska meddelanden*. Am 11 SM 9603. AKU kvartal 2, 1996. Tabell 8.
- Westerberg, L. (1995) "Hur kommer företagare i kvinnliga branscher till tals?" *Pengarna och livet. Perspektiv på kvinnors företagande*. NUTEK B 1995:3
- Williams, C.L. (Red.) (1993) *Doing womens work. Men in nontraditional occupations*. Newsbury Park, Calif.: SAGE
- Åström, G. & Hirdman, Y. (Red.) (1992) *Kontrakt i kris*. Stockholm: Carlssons
- Öberg, T. (1996) *Identitet och lärande – Lärandestrategier vid en privatiseringsprocess*. Stockholm: Rikswapnet–RW Entreprenad AB

Diskrimineras vi likadant?

Om det sociala könet, lokala kulturer och förändringar i den offentliga sektorn

BARBARA CZARNIAWSKA

I många publikationer som behandlar diskriminering är det vanligt att man hittar det för modernismen så typiska universella antagandet att kvinnodiskriminering tar sig samma uttryck i alla moderna kulturer och således bör åtgärdas på samma sätt överallt (framför allt genom en serie lagar). Detta antagande stämmer – såtillvida att de kulturer vi lever i verkligen är moderna. Latour har t.ex. hävdad att *We have never been modern* (1993). Min uppfattning sträcker sig inte lika långt – jag anser att arbetsorganisationer är moderna åtminstone i betydelsen ”standardiserade”. Många av de fenomen som man hittar i de allra flesta arbetsorganisationer i den västerländska världen är likartade som ett resultat av en standardisering som nu har accelererats bland annat som en följd av uppbyggnaden av det globala kommunikationsnätet.

I den mån vi inte är moderna, dvs. icke standardiserade men traditionella, är det att vänta sig att könsdiskriminering kommer att uppträda i olika former beroende på det lokala sammanhanget. Likaledes kommer de kvinnor som arbetar i dessa olika situationer att utveckla olika ”coping strategies”. Det ligger många fördelar i att närmare undersöka dessa olika diskrimineringsformer och de olika strategier som uppkommer när man försöker hantera dem. För det första är det ett faktum att människan oftast tar sin egen situation för given och, med denna så kallade ”natural attitude” (Schütz, 1973; Smith, 1996), blir hon (hemma)blind för olika former av social diskriminering – särskilt de mest typiska. Genom att kontrastera ”hemmaarenan” med ett annat kulturellt sammanhang kan denna diskriminering göras synlig. För det andra, bör en sådan upplysning gynna kvinnorna som därmed utrustas med en utökad repertoar av ”coping strategies” som de kan använda för att komplettera formella åtgärder i sina försök att påverka de dagliga praktikerna på sina arbetsplatser.

Begreppet ”kulturellt sammanhang” kopplas vanligtvis till nationella kulturer. Som påpekats av flera etnologer (t.ex. Löfgren, 1993), är en sådan koppling inte helt oproblematis. Det lättaste är att

likställa ett kulturellt sammanhang med en lokal uppsättning praktiker, regler och värderingar som skapar en ram för det vardagliga handlandet. Detta betyder att ett kulturellt sammanhang för t.ex. de flesta italienska arbetsorganisationer kommer att innehålla många gemensamma drag, inte minst på grund av deras gemensamma lagar. Ändå är det inte säkert att arbetsorganisationer i norra Italien inte delar fler drag med dem i Tyrolen än med dem på Sicilien. Det kan även hävdas att organisationer inom den offentliga sektorn, som står i fokus i denna artikel, har många gemensamma drag, oavsett i vilket land de befinner sig, på grund av deras gemensamma syfte och likartade verksamhet. Kort sagt, det är intressant att följa upp kopplingar mellan könsdiskriminering och de åtgärder som insatts mot den i det lokala sammanhanget, därför att just sådana kopplingar är av generellt intresse. Den globala sfären består inte av universella påverkansfaktorer som determinerar lokala processer, utan av kopplingar mellan lokaliteter.

I denna artikel kommer jag att använda mig av flera studier – mina egna och andra forskares – som fokuserar just lokala skillnader i diskrimineringsmönster och ”coping”- strategier. Fältn materialet presenteras i form av ”berättelser från fältet” med undantag för avsnittet där studenter kommenterar ”episoder” skrivna av forskarna. Den narrativa ansatsen som används här är närmare presenterad i Czarniawska (1995, 1997).

Jag börjar med att skissa diskrimineringsproblematiken i relation till organisationer som sådana, för att senare fokusera på offentliga organisationer, särskilt då de effekter av den dynamik som på sistone präglade den offentliga sektorn i de flesta europeiska länder.

1 Studenter berättar om makt i organisationer

Materialet som används här kommer från en studie som genomfördes som en del av den förra Maktutredningen (Czarniawska-Joerges, 1988; Czarniawska-Joerges & Kranas, 1991). Istället för att utgå från den vetenskapliga definitionen av makt, antogs i studien att makt är ett vardagligt begrepp som människor använder för att strukturera sina erfarenheter (Bittner, 1965). Det föreföll mig intressant att studera hur unga människor (här inom företagsekonomi och liknande ämnen), dvs. de som kommer att skapa morgondagens organisationer, uppfattar den organisatoriska makten. Därför ombads flera grupper finska, italienska, polska, tyska och svenska studenter att berätta om sina egna upplevelser av makt i organisationer.

Genusfrågan belystes inte i alla och inte heller i de flesta berättelserna. Där den kom i dagen var den dock tillräckligt intressant för att

förtjäna en särskild analys (Czarniawska-Joerges, 1994). Jag kommer här att citera de mest typiska exemplen från analysen. Den första berättelsen kommer från en polsk student. Berättelsen valdes ut på grund av den stora möda som författarinnan lagt ned på att dölja de involverade personernas kön (vilket är särskilt svårt på polska där även verb har genus).

Berättelse 1: "Nödbidraget"

En student hade lyckats få en lägenhet tilldelad sig men hade inte pengar vare sig till att betala möbler, lån eller andra utgifter. När hon [pronomenets kön härleds från de verb som används i samtalet] fick reda på att det fanns möjligheter att få ett så kallat 'nödbidrag', fyllde hon i en ansökan och gick för att lämna in den på det kontor som handlade sådana ärenden :

Studenten: God morgon. Jag skulle vilja lämna in en ansökan, kan jag göra det här?

Handläggaren: Vad för en ansökan?

S: Om ett nödbidrag.

H: Och vad exakt rör det sig om för nöd?

S: Jo, jag har fått en lägenhet och ...

H: Det brukar betraktas som tur och inte som en nödsituation. Att vara i nöd innebär att man är ensamstående mor till exempel.

S: Men ...

H: Det finns inga men. Det finns ingen anledning att ge dig något bidrag så det är ingen idé att du lämnar in din ansökan.

Under samtalet var fakultetsföreträdare i studentärenden närvarande. Studenten vände sig till denne [? kön oklart i originalet]:

S: Kanske ni kan hjälpa mig? Jag är verkligen i en svår sits.

F: Du hörde väl vad som gällde! Det finns inga bevekelsegrunder i ditt fall.

S: Men ni kunde kanske läsa min ansökan i alla fall och ge mig några goda råd?

F: Det finns inga råd att ge. Det finns inga skäl och det är allt som finns att säga.

S: Ja, men varför?

F: Reglerna tillåter det inte – all relevant information finns att läsa på anslagstavlan i korridoren.

S: Men reglerna kan ju inte täcka alla nödsituationer!

F: Det kan jag inte uttala mig om. Faktum är att du inte har rätt till någonting.

S: (förtvivlat): Jag har väl åtminstone rätt att överklaga det här beslutet hos rektorn?

F: Du kan alltid överklaga. Det är din rätt. Men jag slår vad om att ingenting skulle ändras ändå.

(H. ler ironiskt)

Ett försök att dölja de organisatoriska aktörernas kön förekom ofta i de svenska berättelserna, och med större framgång än i den polska eftersom "människa" oftast ersätts med det feminina "hon" på svenska och verben inte har genus. För mig var budskapet klart: berättarna försökte framföra att kön *inte* hade någon betydelse för den organisatoriska makten. I och med detta har de instämt med vad de tidiga feministerna trodde, enligt Dorothy Smith (1989), nämligen att organisationer var neutrala rationalitetsinstrument. Makt och organisationer hör ihop, men inte genus och organisationer. Om forskarna upplevde att genus hade någon betydelse för organiserandet pratade de om "avvikelse" eller "dysfunktion". Studentskan presenterar sin upplevelse på samma sätt : berättelsen handlar om själlösa och maktsugna byråkrater, inte om genus. Men stämmer det? Hade samma scen ägt rum om det varit en manlig student?

Här måste man gå vidare, förbi det första tolkningsstadiet som Hernadi (1987) kallar för *redogörelse* (explication), till det som kallas för *förklaring* (explanation). I det första stadiet försöker uttolkaren närma sig texten med hänsyn till läsarens omständigheter; i det andra gör hon en koppling till författarens omständigheter, dvs. den kulturella kontexten i vilken texten tillkommit.

Handläggaren i den polska texten har valt att förödmjuka den unga kvinnan på ett sätt som inte skulle vara möjligt i Sverige. En "ensam mamma" är i Sverige en hjältinna, inte minst i en populär tecknad serie. Att vara en ensamstående mor i det katolska Polen är en katastrof, en skandal, och utan tvekan en nödsituation. Det finns ingen anledning att föra in detta exempel i samtalet, men ändå görs det. Det biologiska könet används här för att påvisa makt.

Om svenska och polska studenter trodde att genus inte hade med makt att göra, så var finska och italienska studenter av en helt annan åsikt. Bland många finska berättelser har jag valt en av en kvinnlig student som gjorde sin praktik på ett företag, därför att den på ett mycket tydligt sätt sammanfattar ett antal andra berättelser, både från privata och offentliga organisationer.

Berättelse 2: "En julsaga"

En chef, som också ägde företaget i fråga, påstod en dag att en summa pengar hade försvunnit. Han anklagade personalen för att ha stulit pengar från kassorna och påkallade en polisutredning. Kvinnorna förklarade senare för den kvinnliga studenten som då arbetade där att de trodde att "förskingringen" berodde på att man använde en felaktig och gammalmodig bokföringsmetod som inte räckte till för att redovisa vissa utgifter och som följdaktligen utlämnades i redovisningen. Även om summan var liten varje år blev den av betydande storlek när man lät den ackumuleras under flera år. Men ingen bad dem om någon förklaring. Den kvinnliga stu-

denten skrev så här:

”Det som var otrevligast var sättet som chefen förödmjukade personalen på. Han sade till exempel att de var ‘gamla käringar som alltid gnällde’ och ‘som aldrig hade gjort ett ordentligt handtag’ – det var svårt att ta för någon som hade arbetat där i 10 till 30 år.

Jag kan inte berätta vad som verkligen hade hänt eftersom jag kom till företaget efter att allt det där redan hade inträffat, men stämningen var fortfarande infekterad och var det så länge jag arbetade där.

De anställda kunde inte, eller ville inte, försvara sig öppet. De reagerade genom att ‘hålla en låg profil’ både medan de arbetade och när de konfronterades med chefen.

De flesta hoppades att polisen inte skulle kallas in eftersom de visste vad det skulle innebära. De visste mycket litet om vad som egentligen framkommit i undersökningen eller varför chefen hade valt just det tillfället (dagen före julfesten) att tillkännage problemet.”

Denna berättelse innehåller de flesta av de typiska moment som fanns i nästan alla historier berättade av finska studenter. Det är nämligen generellt männen som har makten över kvinnorna (och yngre män, en aspekt som inte syns här), och de maktlösa gör inget motstånd. Den finske hjälten och hjältinnan, blev jag upplyst om (Gustafsson, 1984) är mästare i ”att hålla en låg profil” och i att överleva utan att klaga ens i de besvärligaste omständigheter.

Detta är dock inte fallet i Italien där motståndet är mycket verbalt. Följande berättelse är också intressant eftersom studenten är så analytisk:

Berättelse 3: ”Förförelse som ledarskapsmetod”

”Den nya kontorschefen saknade erfarenhet från sitt nya område. Han hade en helt annan yrkesbakgrund än vad som krävdes för att leda just det här kontoret. Han bestämde sig för att organisera och leda både personal och kontor som om det vore helt och hållet en byråkratisk inrättning full av ritualer. Personalen tvingades arbeta på ett sätt som skilde sig markant från den tidigare ordningen. Konsekvenserna blev dels att saker och ting sattes i omlopp dels att det uppstod en brist på kommunikation.

Chefens nya stil som gick ut på att förföra så många av sina medarbetare som möjligt gav resultat efter några månader. Vissa personer började klä sig mer strikt och formellt. Andra, särskilt kvinnorna, började klä sig mer förföriskt. Och så var kampen mellan professionaliteten och sexualiteten i full gång.

Den nye chefen, som var en man som såg mycket bra ut, dolde inte alls sin öppet chauvinistiska inställning och kallade kvinnorna ”Frun” och ”Fröken” vilket klingade helt helt annorlunda än ”Doktorn” eller ”Professorn”.

Sålunda fungerade byråkrati och ceremonialitet gentemot de man-

liga yrkesutövarna, men hur tog kvinnorna det? De som hade känt sig marginaliserade av den föregående ledningen för att de varit alltför begåvade trodde först att de äntligen hade funnit ett eget utrymme. Detta utrymme började emellertid snart att krympa. Allianser, dubbelallianser och intriger letade sig in i lägret ...

Denna händelse, i vilken jag själv var delvis inblandad, visar att ännu i dagens organisationer är en kvinnas roll som yrkesmänniska långt ifrån okomplicerad. Detta blir speciellt uppenbart när makten, med sina olika mekanismer, försöker utöka gränserna mellan män och kvinnor, som om de vore två separata territorier att erövra – den ena å yrkets vägnar (även om det bara är ytligt sett) den andra med ren sexualitet.”

Här behövs det ingen redogörelse eller förklaring: allt står i texten. Ändå skulle jag vilja gå vidare i min tolkning – till det tredje stadiet, *utforskning* (exploration, Hernadi, 1987). Jag tog hjälp av en teknik som Silverman och Torode (1980) har kallat för *avbrytande* (interruption). Redogörelser och förklaringar följer med textens intentioner: ett avbrytande avviker från dessa. Det finns två saker att utläsa i varje berättelse, säger Silverman och Torode: det som en text *säger* och det som den *gör* (därför är ”avbrytande” ett slags mild dekonstruktion). Det är ungefär som att lyssna på ett meddelande samtidigt som man observerar den talandes kroppsspråk. ”Trevligt att träffas” säger en person, men med en min så sur att vi inte känner oss välkomna trots vad som sagts.

Berättelser om ”hur det är i det verkliga livet” innehåller oftast en särskild typ av intrig, säger Silverman och Torode. Man berättar om hur det ser ut, om fasaden, för att kontrastera detta med hur det ”verkligt” är, med verkligheten. Denna kontrast kan sedan utnyttjas för många olika syften och dessa syften är det som texten gör. Här använder jag denna teknik på alla tre texterna.

Vad säger texterna och vad gör de?

Vad säger texterna?	Polska	Finska	Italienska
fasad	byråkratiska regler	organisatorisk ordning	byråkratisk & org. ordning
verklighet	förtryck	exploatering	sexism och manipulation
Vad gör texterna?	exponerar hyckleri (visar på en moralisk dimension)	fastställer normalfallet och undantagen	exponerar förförelsen som maktinstrument (visar på en politisk dimension)

Alla tre visar att "rationell organisation" är en fasad som döljer något annat: förtryck, exploatering eller sexism och manipulation. Kontrasten tjänar dock olika syften. Den polska texten påkallar en moralisk dimension ("bakom fasaden döljer sig hänsynslösa människor"). Den finska texten, genom sin förvåning och brist på förklaring, avslöjar författarinnans åsikter om vad som är normalt ("detta är väl inte normalt?"). Den italienska berättelsen avslöjar sexism som ett mikropolitiskt verktyg, högst användbart i den organisatoriska kontexten. Ligger dessa skillnader i tolkningen av den organisatoriska verkligheten eller ligger de i de olika verkligheterna? Eftersom studenterna bara fick en hastig inblick i det organisatoriska livet, måste vi vända oss till berättelser från de på riktigt anställda i organisationer.

2 Bilder från organisationsgolvet

I denna del kommer jag att hålla mig kvar på det första tolkningsstadiet, det vill säga vid redogörelsen, eftersom texterna är författade av mig. Det blir läsarens uppgift att gå vidare.

Jag börjar med ett utdrag från mina egna observationsprotokoll. Inom ramen för en studie av stadsförvaltningen i Warszawa (Czarniawska, under utgivning) deltog jag bland annat i ett möte med stadsdirektionen varifrån några moment finns avrapporterade nedan.

Berättelse 4: "Ett möte i stadsdirektionen"

Personer: Våldigt Viktig Tjänsteman 1, Viktig Tjänsteman 2, Yrkeskvinna 1, 2 och 3 (alla med mycket höga befattningar), 2 har också en hög verkställande befattning).

Mötet kan inte börja eftersom gruppen inte är beslutsam. Yrkeskvinna 1 (en kvinna runt 60 år) står mittemot VVT1, på andra sidan bordet och lyssnar till hans klagomål under det att hon ler – vad jag skulle vilja kalla ett välvilligt och förstående leende – mot honom. ”Kan ni vara så vänlig och sluta med det där dumma leendet” säger han. Leendet försvinner sakta från hennes läppar och hon försöker förklara ”det var inte alls något håfullt, jag log instämmande ...”. VVT1: ”Det finns absolut ingenting att le åt i den här situationen”.

Y1 återvänder till sin stol som en flicka som just fått bannor. Underläppen darrar. VVT1 säger med dyster röst: ”Antingen väntar vi på de andra Gud vet hur länge eller så träffas vi igen på lördag.”

VVT2: Vi kan kanske träffas klockan 11?

Y2 bryter in: Herregud ...

VVT2: Du får väl ställa in din kärleksträff klockan 11 och skicka hem din älskare.

Y2: Jag har ingen älskare, jag har ett arbete att sköta.

VVT2: Alla har väl arbete att sköta.

...

VVT1: För att återkomma till förslaget: borde det inte finnas med en appendix som delar upp uppgifterna?

Y3: Så länge som det inte säger någonting om hur man formulerar lagar, för det är bara nonsens.

VVT1: Du lyssnar inte som vanligt. Ingen sade någonting om lagar.

Y3: Jag lyssnar, men för Guds skull sluta behandla oss som barn!

VVT1 var allmänt känd för att vara en otrevlig person. Men medan han var aggressiv mot män, betraktade han kvinnor som barn – precis som Y3 påpekar. VVT2 ansågs vara en mycket sympatisk person, och det verkade som om det bara var jag som reagerade på hans ständiga sexuella antydningar. Utan tvekan kunde kvinnorna på fältet hantera situationen mycket bättre än jag. Däremot måste det vara omöjligt att skapa ett stabilt självförtroende i ett sammanhang som detta där kvinnorna bjöds en av två stereotypa roller: den lilla flickan eller sexobjektet.

Det mest förvånande var dock att dessa två roller förväntades vara fullt förenliga med en hög professionell kompetens. En manlig toppledare mottog och följde ett råd från en lågstatuskvinna (men kompetent) som var tvärtemot ett råd som givits honom av en direktörskollega. Samma kvinna, en storvuxen människa, blev dock av sin kollega i sin frånvaro kallad ”den lilla kvinnan”. Det var också intressant att höra vilka tilltalsformerna man använde. Kvinnorna,

med undantag för de i de högsta ledarpositionerna, kallades för ”Fru Babsan” vilket är att jämföra med att män i samma position tilltalades ”Herr Direktör” (vanligtvis en titel som lät högre än den de verkligen hade), att män som stod ett snäpp längre på skalan tilltalades ”Herr Kowalski” och att tilltalet först på den allra lägsta nivån för männen var ”Herr Kalle”.

Är det då så överallt? Vi får vända oss till Italien. Bilden är lånad från Silvia Gherardis *Gender, symbolism and organizational cultures* (1995).

Berättelse 5: ”Fiammetta”

”Jag började arbeta i stadshuset när jag var 20. Livet på kontoret var alltid okomplicerat. Jag kom väl överens med mina kollegor och chefen var en hygglig man. Han tog hand om det mesta och vi såg bara till löner och pensioner och sådant. Jag hade all tid i världen för att gifta mig, läsa in en examen i ekonomi och skaffa två barn. Jag trodde aldrig att jag en dag skulle bli avdelningschef och personalchef.”

Chefen pensionerade sig tidigt och Fiammetta bestämde sig för att ansöka om hans jobb. Hon trodde inte att hon hade någon chans men en lokalpolitisk reform som genomfördes ungefär samtidigt ändrade reglerna för tillsättning av offentliga tjänster. Hon fick jobbet. Sen ändrades hennes liv:

”Mina kollegor behandlade mig som någonting katten släpat in och som den bokförare de alltid känt. De trodde att jag skulle fortsätta lyda order och vara lydig.

Det tog ganska lång tid innan jag fick hela situationen klar för mig och när och hur jag skulle börja ändra på saker och ting. Det tog också lång tid att få min kommunfullmäktige att backa upp mig. Jag ville inte bli någon Jeanne D’Arc så jag var tvungen att agera försiktigt. Ju mer jag gick i klinch med de andra avdelningscheferna desto mer blev jag bemött som en fiende och ansedd som ’ormen i paradiset’. Jag hade varit ett misstag, jag hade slunkit genom nätet. Framförallt verkade det som om jag inte kunde förstå vad de ansåg vara ’normalt’ när jag tyckte att det gränsade mot det olagliga.

De skulle givit en man rätten att inte hålla med, till och med rätten att vara deras fiende, för han skulle betraktats som en jämlik.”

”De trodde att jag skulle fortsätta lyda order och vara lydig” sa Fiammetta, som helt klart ansåg att hennes befordran hade varit ett undantag som skulle förbises av hennes kollegor om hon också var beredd att betrakta den som ett sådant. Det gällde, som i berättelsen ”En julsaga”, att etablera vad som var en ”norm” och vad som var en ”avvikelse” från kvinnligt och manligt beteende, och från en underordnads och en chefs beteende. En kvinna kunde bli chef om hon fortsatte att bete sig ”som en kvinna”, dvs. som en underordnad. Observera att Fiammetta inte ville bli någon Jeanne d’Arc; detta tema

återkommer snart.

Ett annat italienskt exempel kommer från en studie av Tatiana Pipan, *Il labirinto dei servizi* (1996).

Berättelse 6: "Det elektroniska studentkortet"

Studentexpeditionen, Fakultet X, Universitet Y.

När antagningarna började närma sig sitt slut hösten 19... så rapporterade tidningarna felaktigt hur många som antagits till fakulteten. Det var inget misstag man bara kunde strunta i: journalisten hade talat om en "boom" på 10 000 studenter, när det egentligen bara rörde sig om 3000–4 000. Den utredning som Rektorn inledde visade att felet berodde dels på en dålig arbetsstämning och organisation i gruppen (17 personer, 15 av dem kvinnor), dels på tekniken man använde (manuell granskning).

Rektorn valde personligen ut en ny chef för gruppen att ersätta den gamla expeditionsföreståndaren, en kvinna som var känd för sitt auktoritära beteende. Den nye chefen, en man, gjorde klart att han var beroende av de färdigheter och kvalifikationer som fanns i gruppen och att hjälpa studenterna var avdelningens primära mål och att de interna organisationsfrågorna alltid kom i andra hand. Fem personer som kände lojalitet gentemot den gamla chefen slutade men de kvarvarande svarade positivt på den nya utmaningen. Med hjälp av bättre lön och bättre arbetsvillkor lyckades de skapa ett sorts "byråkratiskt mammeri". Studenterna lät sig gärna tas om hand och deras behov tillgodosågs väl och på alla sätt.

Andra steget i den förändring som Rektorn hade tagit initiativet till var att införa ett datasystem. Med detta skulle man administrera ett elektroniskt studentkort med vars hjälp mycket av personalens arbete skulle kunna standardiseras och den manuella granskningen, och annat man dittills gjort för hand, göras via dator. Detta skulle också innebära att studenterna inte själva skulle behöva komma till expeditionen. När arbetet var genomfört skulle studenterna kunna få all nödvändig information per brev.

Om en förändring av det ovan nämnda slaget genomförts med framgång skulle man ha kunnat få ett slut på "mammeriet" och högst troligen också reducerat antalet anställda. För närvarande går dock utvecklingen i motsatt riktning. Datahanteringen är ännu för liten och man använder fortfarande vissa manuella tjänster. Studenterna är förvirrade och tillbringar ännu mer tid på expeditionen och blir mer och mer beroende av personalen. Datasystemet, som är stelbent och svårhanterligt har också medfört att fel uppstår som bara kan korrigeras av systemtekniker. Kvinnorna tvingas alltså att ge upp sin nyvunna självständighet och känsla av kompetens.

Denna berättelse är intressant inte minst på grund av sin tvetydighet. En reform genomfördes; en ny, positiv, modern arbetsorganisation skulle införas i gruppen. Reformen lyckades genom att de involverade personerna gjorde om den till en pre-modern lösning, där en traditionell kvinnoroll ("en mamma") erbjöd både bra service och

hög självständighet hos de anställda. Men reformen fortsätter – i okänd riktning. Syftet är att modernisera helt, dvs. avpersonalisera tjänsten och avlägsna självständigheten hos de anställda (en självständighet som kan kallas för godtycklighet om man så vill). Men eftersom det elektroniska systemet ännu inte fungerar, blir det premoderna ”mammeriet” än så länge desto starkare.

I detta läge är det nu dags att förflytta oss till Sverige. Det är inte så lätt att hitta exempel som liknar de ovan eftersom sexuella antydningar är relativt ovanliga på svenska arbetsplatser och diskriminering kan anmälas till JÄMO, oavsett om man tror att man kan vinna fallet eller ej.¹ I en studie av offentliga organisationer i Sverige bestämde jag mig därför att ställa frågan rent ut: Är kvinnornas situation på jobbet problematisk? Här är några av de svar som jag fick (Czarniawska-Joerges, 1992).

Berättelse 7: ”Problem och åtgärder”

En manlig chef: Den ekonomiska sektionen består nästan enbart av kvinnor. Ibland så känner jag att det har blivit en snedrekrytering av någon anledning men det beror på kompetensen. Bland ekonomerna är det ofta så att kvinnor har de bästa kvalifikationerna. I vårt personalpolitiska program står det så här:

– ”En god balans mellan män och kvinnor gagnar organisationen, därför eftersträvar vi en bra sammansättning av kvinnor och män på alla enheter och nivåer för bättre effektivitet och bättre arbetsförhållanden” ... Amen. Ha,ha, ha.

– Menar du att det inte finns några problem?

– Nej, absolut inga.

En kvinnlig chef: Vi hade ett önskemål att det skulle vara ungefär hälften män och kvinnor, men det är inte så lätt att genomdriva. Det är ingenting som går av sig självt. Intresset från ledningen är ju inte heller så väldigt stort och det märks i organisationen också. Det sägs litet för många vackra ord, utan att det blir så mycket handling utav det. Men det finns några stycken som driver frågan och som gör bra saker, funderar och tänker så att det händer något, även om det inte går så väldigt fort. Det blir för mycket motstånd om man går för fort fram. Det är jättesvårt.

En annan kvinnlig chef: Jag tror att det är bra att vara kvinnlig chef. Jag tror att det finns fördelar med det, men när jag började här, vilket i och för sig är länge sedan, då sa den manlige anställaren till mig att, jaha, då var jag anställd under förutsättning att jag kunde tänka mig en kvinnlig chef ... Det kunde jag tänka mig och senare berättade jag det för henne och hon blev jätteförbannad ...

Jag tror också att det är viktigt att inte vara den enda kvinnan. Det

¹ Ordet ”relativt” måste betonas i detta påstående. Det skulle räcka med att upplysa läsaren om att i Polen har hittills (1996) endast ett fall av sexuella trakasserier på arbetsplatsen anmälts.

är klar kvinnodominans i min närmaste ledningsgrupp så jag tänker inte på det till vardags. Däremot har jag den bestämda uppfattningen att en kvinnlig chef inte får misslyckas.

Jag tänker sammanfatta mina iakttagelser på ett enkelt sätt i en tabell. Jag vill dock påminna läsaren om att "sexuella", det vill säga könsrelaterade roller för kvinnor kan betyda allt från "en liten flicka" till "en älskarinna" eller "en mor", som Rosabeth Kanter (1977) redan visat. Man behöver knappast återigen påpeka att ingen av dessa har något som helst att göra på arbetsplatsen.

Problem- och lösningsarenor

	Diskrimineringsarena	"Coping"-arena
polskt exempel	sexuell	professionell
italienska exempel	professionell	sexuell
svenskt exempel	professionell	politisk

Det polska exemplet (som bekräftas av den tidigare berättelsen) är ganska speciellt eftersom kvinnors kompetens sällan ifrågasätts i Polen. Istället blir de jämt påmind om sina sexuella roller, framför allt som unga kvinnor (flickor eller älskarinnor), vilka står i direkt motsats till deras professionalitet. En mor kan vara vis och erfaren, men knappast en flicka eller ett sexobjekt. Kvinnorna försöker att motverka detta med att betona sin professionalitet ("jag har ett arbete att sköta") men det verkar inte lösa problemet. Vad man åstadkommer är snarare ett slags statisk balans.

Både de italienska och svenska exemplen pekar på att det är kvinnans kompetens som först och främst ifrågasätts. I de italienska exemplen blir sexualiteten en räddningsplanka (en attraktiv kvinna; en mamma till alla studenter), men Fiammettas exempel visar att detta är en fälla. Att ta på sig en "kvinnlig" roll är att acceptera sin underordnade roll i den organisatoriska hierarkin. Skall man då som kvinna tvingas bli en Jeanne d'Arc?

Det verkar som "coping"-strategin vars resultat framträder i det svenska exemplet, dvs. ett politiskt agerande som leder till formella åtgärder, är den mest framgångsrika. Polska och italienska kvinnor skulle kunna dra nytta av den. Men inte ens den kan skydda en yrkeskvinna från många små men diskriminerande händelser på jobbet.

Det som är intressant är att ingenstans i de exempel som återgetts här nämndes någon solidaritet mellan kvinnorna. Visst kan man resonera som så att mina exempel är för få för att fånga in just detta men, för det första, ett starkt fenomen kommer alltid att synas i den vardagliga praktiken oavsett antalet exempel. För det andra: min egen erfarenhet från de tre länderna säger mig att det skulle vara ovanligt att höra talas om denna solidaritet. I ursprungligen katolska hovkulturer som Polen och Italien, uppfattar kvinnorna varandra först och främst som konkurrenter – om männens uppmärksamhet. I Sverige föredrar man offentliga och formaliserade solidaritetsformer. Kvinnor uppmuntras till att bygga ”egna nätverk” med hjälp av de offentliga kanalerna, medan ”broderskapet” fungerar, kanske inte i strikt hemlighet, men rent privat. Allt detta står i kontrast till t.ex. de kvinnor i USA som har lärt sig solidaritet genom och inom den feministiska rörelsen. Detta innebär dock inte att problemen är lösta i USA – tvärtom finns det där en rad andra problem och andra ”coping”-strategier som jag inte tänker gå in på nu. Jag vill bara betona att kvinnlig solidaritet inte är automatisk (eller snarare ”organisk”, för att använda ett Durkheimianskt begrepp), men ändå fullt möjlig.

Det finns en gemensam aspekt på bilderna från organisationsgolvet. De flesta bilder är tagna från offentliga organisationer, och i vart och ett av länderna befinner sig den offentliga sektorn i en kraftig omvandling. I Polen är omvandlingen en följd av en generell förändring av den institutionella ordningen. I Italien är den en följd av en serie politiska skandaler och allmänhetens missnöje med den offentliga tjänsten. I Sverige är den en följd av en legitimitetskris, ett ideologiskifte och det som kallas för ”den svenska modellens död”. Vad betyder då allt detta för kvinnorna, som överallt utgör en majoritet av de offentligt anställda?

I alla tre länderna är den offentliga sektorn inne i en förnyelseprocess, men det är bara i Sverige som jämställdhet är ett tydligt formulerat syfte, men inte heller i Sverige sker någon automatisk förbättring. En organisatorisk förändring kan, lika väl som att förbättra kvinnornas situation, lämna kvinnornas situation oförändrad, återskapa diskriminering under nya former, eller t.o.m. skapa nya diskrimineringsmetoder. Acker (1994) har i en studie av organisatoriska förändringar i svenska banker visat att ”en ny organisation” bara ger nya former för det som uppfattas som en ”organisationssens”. Även om det sällan uttrycks offentligt, verkar kvinnornas underordnade position höra till den moderna organisationens essens (Smith, 1989; Calás och Smircich, 1993).

Är denna bild alltför pessimistisk? Är det inte så att diskrimineringen minskar och att jämställdheten dagligen erövrar nya former? För att svara på dessa frågor kommer jag återigen att vända mig till de som har nyckeln till framtiden, nämligen studenterna.

3 Studenter kommenterar yrkeskvinnors öden

I en studie fick studenter från Sverige, Polen, Italien, USA och Puerto Rico en uppsättning texter som beskrev yrkeskvinnor i en serie svåra situationer (Czarniawska och Calás, under utgivning).² De fick kommentera de olika episoderna och vi tolkade sedan deras kommentarer med hjälp av triaden redogörelse, förklaring, utforskning (Hernadi, 1987). Jag kommer här att återge endast ett litet fragment av tolkningarna. Episoderna var tvetydiga – det var inte helt klart att det var diskriminering som var förklaringen.³ En var dock ganska tydlig:

Episod: Utebliven fast tjänst

En ingenjör har jobbat fem år på ett utländskt företag. Under den tiden har hon avancerat till en huvudfunktion på forsknings- och utvecklingsavdelningen. Hon har producerat ett flertal uppfinningar, publicerat ett större antal artiklar i facktidsningar och med tiden utvecklat goda professionella kontakter med sina kollegor, som nästan uteslutande består av män. Nu är hon på en kort semesterresa i ett annat land för att besöka en vän. När hon sitter i vännens vardagsrum anförtror hon sin vän att hon nyligen blivit nekad den sedvanliga befordran och den fasta tjänst som brukar erbjudas efter fem år på företaget. Istället har hon blivit erbjuden en förlängning av sitt kontrakt med ytterligare fem år. Hon känner sig förvirrad och vet inte riktigt vad hon ska tro om det inträffade.

Innan jag kommer till studenternas reaktioner på episoden vill jag nämna en aspekt som inte har att göra med genus men som ändå är intressant i detta sammanhang. ”Episoden” berättar i en stiliserad form om en händelse som har utspelats på ett universitet dvs i den offentliga sektorn. Vi ändrade ”ett universitet” till ”ett företag” för att anonymisera ett fall som då var ganska känt. Studenterna lade dock mycket vikt vid att det var just ”ett företag”. Vi fick då en bild av de två sektorerna, av vilka näringslivet uppmålades som ”grymt” men ”meritinriktat”. Om hon inte fick sin befordran betydde det att hon inte var meriterad; det är bara i offentlig sektor som man blir befordrad på andra grunder än sina meriter.

²Studien har finansierats av FRN. Vi är tacksamma för rådets stöd.

³Både i studien och här i texten kallas de för ”episoder” för att påpeka att de inte är spontana berättelser utan texter konstruerade för att belysa en viss typ av händelse.

I det som följer citerar jag dock bara svar som har att göra med genus. De har klassificerats under gemensamma rubriker:

"Detta måste ha hänt någon annanstans!"

Det är helt enkelt omöjligt att den här motgången skulle ha någon-ting med det faktum att hon är kvinna att göra; en sådan förklaring är otänkbar nu, så nära år 2000! Kanske måste hon arbeta ännu mer, kanske erbjuds hon något annat – mer tid helt enkelt att visa upp vilken fantastisk potential hon har. Kanske erbjuds hon 5 år till därför att hon är en sådan fantastisk ingenjör. Det kan finnas många anledningar, både positiva och negativa, men det är omöjligt att den här situationen skulle ha uppkommit på grund av att huvudpersonen är en kvinna. (10cbF24)⁴

I citatet ovan pratas det snarare om "någon annan tid" (inte nu, "så nära år 2000") än någon annanstans, men vi räknade ändå in det bland de många andra då man sa att "det måste ha hänt i något annat land". Tid och plats hör ihop. Alla menade samma sak: det kunde inte ha hänt här och nu. Och om det hade hänt här och nu, då berodde det inte på någon diskriminering. Man ansåg att det måste finnas någon annan förklaring.

I de två följande exemplen är det ingen som förnekar patriarkatet eller diskrimineringen.

"Tveksam idé att slå pannan blodig"

Stämningar är svåra att ge sig på – det slutar ändå bara med att man säger upp sig (5fsF25).

Om hon är beroende av sitt arbete för sitt uppehälle och tror att hon har en chans att visa att hon har rätt måste hon stanna kvar (5smF26).

Beroende på vilka orsaker som angivits skulle detta kunna vara ett fall för jämställdhetslagen, men jag tror att det skulle vara till större nackdel för henne än att se sig om efter ett annat arbete (2smF33).

Hon måste se till att skydda sig utifall hon skulle förlora fallet. Om hon ser till att ha en alternativ lösning i beredskap kan hon strida bättre, eftersom ofta *måste* man ta strid och det *ensam* (17ssM35).

Det är ett stort dilemma: Skall man utsätta sig själv för en risk för att få en rättvisa som skulle hjälpa alla kvinnor eller skall man välja det som passar en själv bäst? (3trF31)

Slutsatsen verkar bli den att man måste överväga om det lönar sig att bråka, med en stark antydning om att chanserna att vinna är små. Jeanne d'Arc är inte särskilt populär som förebild i dagens läge. Citaten i nästa exempel, "Lämna systemet", ifrågasätter förnuftet i att kämpa överhuvudtaget. Kvinnorna bör istället starta alternativa

⁴ För att kunna urskilja anonymiserade svar har vi använt följande kod: svarsnummer/stad/kön/ålder).

organisationer (båda uttalandena kommer från män).

"Lämna systemet!"

Den organisationen styrs av ett patriarkaliskt system (6fsM28)

Hon borde skapa självständiga situationer i vilka hennes yrkeskunskaper skulle bedömas enligt andra kriterier (vikt läggs vid projekt och skapande av alternativa modeller) (14cbM40).

Den mest överraskande typen av respons var en öppen fiendlighet mot yrkeskvinnorna (tre uttalanden kommer från män, ett från en kvinna). Deras resonemang är känt i litteraturen som "blaming the victim". Varför gör kvinnorna ingenting åt sitt öde? Återigen vill jag erinra läsaren om att alla episoderna handlar om ytterst framgångsrika yrkeskvinnor, som trots detta blir diskriminerade på många subtila sätt (eller, som man kan uttrycka det, på det svenska sättet). De döms ändå vara svaga och passiva, "typiska kvinnor":

"Serves her right!"

Hennes uppfinningar kanske inte var så nyskapande och dessutom, om alla runt omkring henne var grabbar varför är den dumma kossan, överhuvudtaget så förvånad? (6wpM24)

Den här kvinnan (eller kvinnorna) i de här olika situationerna erhåller inte så mycket sympati eftersom hon är inåtvänd och ouppmärksam i sitt beteende. De övriga personerna verkar inte kunna (eller önska) skapa några möjligheter för henne och på det sättet slutar det med att hon blir marginaliserad i flertalet sammanhang (5trM27)

Jag står inte ut med att läsa om kvinnor som inte kan (eller vågar) ta saken i egna händer (10fsF23).

Kvinnor måste gå ut och *ta för sig* av sina rättigheter; ingen kommer att servera dem på silverfat (4ssM27).

Av denna studie drog vi alltså slutsatsen att unga människor (oavsett kön) är lika beredda att diskriminera, eller åtminstone att tolerera diskriminering av kvinnor, som sina föräldrar. Parallellt med denna pessimistiska slutsats drog vi dock också den mer optimistiska slutsatsen att de unga studenterna trots allt utvecklade innovativa "copingstrategier" som bestod i att man vägrade bygga sin identitet med könet som avgörande konstruktionsfaktor. En lösning för framtida generationer, men vad kan göras nu?

4 Språket som bedrager och befriar

Language is both a resource and a constraint. It makes social and personal being possible but it also limits the available forms of being to those which make sense within the terms provided by the language (Bronwyn Davies, 1989:1).

/Fritt översatt: Språket är både en tillgång och en begränsning. Det

gör social och personlig tillvaro möjlig, men det begränsar också de tillgängliga formerna av tillvaro till sådana som ges mening inom de ramar som språket medger./

Flera tidigare studier har visat vikten av de två uppenbara coping-strategierna – politisk agerande som leder till formella jämställdhetsåtgärder, och informell solidaritet. Dessa berördes också i berättelser och kommentarer från fältet. I min kommentar vill jag dock peka på behov och möjligheter för ytterligare strategier – verksamma mot mer subtila diskrimineringsförsök.

De vanligaste (men inte de grävsta) formerna av diskriminering går genom och inom språket. Studentskan i "Nödbidraget" fick slutligen sitt bidrag, men diskrimineringen hade redan skett – i hennes samtal med Handläggaren. Den nye chefen i "Förförelse som ledarskapsmetod" diskriminerade genom kroppspråk, men även genom att använda olika titlar för kvinnor och män. VVT1 och VVT2 vände sig till sina kvinnliga medarbetare som man vänder sig till sexobjekt, eller barn. Olika språkkulturer tillåter olika sätt att diskriminera genom språket och därmed olika motståndsstrategier. Det är omöjligt att genomföra en "Ms." kampanj i Polen eller Sverige eftersom "fröken" som ett sätt att adressera kvinnor försvann ur bruk för många decennier sedan. På polska och tyska betyder "Pani" och "Frau" ungefär samma som "Madam" och det blir underhållande snarare än nedlåtande när det översätts till "Mrs." ("Dear Mrs. Professor"). Men det är utan tvekan så att diskriminering genom språkbruk endast kan hejdas genom och inom språket. Feministiska författarinnor som Sara Paretsky och Sue Grafton har skapat hjälptinnor som är utomordentligt språk-alerta och som inte tillåter någon verbal diskriminering. De kan även ge tillbaka med samma mynt. Här är det Warshawskis faster som pratar med en yuppybankir i Paretskys *Burn marks* (s.54):

You don't want to frown in that angry way – it's just as important for a man to keep his looks these days as it is for a girl, and you'll get terrible wrinkles around your eyes if you keep scowling like that. And you've got very nice eyes.

/Fritt översatt: Du skulle inte rynka pannan på det där sättet – det är lika viktigt för en karl som för en tjej att se bra ut nu för tiden. Och du får gräsliga rynkor kring ögonen om du fortsätter att se så där hotfull ut. Dina ögon är ju riktigt fina./

Det är ytterst sällan som kvinnor i det verkliga livet pratar på detta sätt. Men just detta är ett viktigt moment i vad Dorothy Smith har kallat för "grasping our authority to speak" (1987: 34–36). Att exemplet ovan är "oseriöst" är inget misstag. Kvinnor tillåts numera att prata med en allvarlig röst och klaga över sitt öde i dramatiska termer, men de får sällan visa sin kvickhet. De skall vara "earnest".

Det finns alltså enklaver inom språket dit kvinnor inte ges tillträde.

Att språket är en arena och ett medium för diskriminering är viktigt att poängtera, lika viktigt som att språket är en avspeglning och en kritik av diskrimineringen. I texterna ovan är det bara studentskan som berättar om "Förförelse som ledarskapsmetod" som har använt språket i detta syfte. Hon använder den samhällsvetenskapliga vokabulären för att åstadkomma detta, eftersom det vardagliga språket inte innehåller några lämpliga ord för att beskriva detta. Här har vi ett problem och en möjlighet.

Problemet består i det faktum att även den samhällsvetenskapliga vokabulären har skapats i en värld där kvinnor är tysta och den manliga rösten har auktoritet. Som redaktör för ett specialnummer av *Scandinavian Journal of Management* (1994, 10/2), ägnat åt temat genuskonstruktion i organisationer, fick jag nyss erfara just detta. Några av de manliga recensenterna, duktiga kollegor och sympatiska människor, hade svårigheter med författarnas "överdrivna" feministiska tolkningar. "Detta kan tolkas som någonting annat än diskriminering" sa de, precis som vissa av studenterna hade gjort i sina kommentarer.

Möjligheten finns i samma faktum. Eftersom det samhällsvetenskapliga språket är konstgjort, kan det lättare utnyttjas för medvetna syften. Samhällsvetenskapen kan då låna ut sina ord till det vardagliga språket vid beskrivningar och analyser av diskriminering. Men för att kunna göra detta med framgång måste samhällsvetaren göra någonting som hon ogärna gör: lära sig pendla mellan det abstrakta och det konkreta, det teoretiska och det praktiska, det globala och det lokala. Universalismens pretentiösa språk lånar sig inte gärna till ett sådant syfte.

Jag är väl medveten om att mitt åberopande inte är särskilt nytt eller originellt. Det har gjorts av många feminister, bl.a. dem som citerats i denna artikel. Men jag ville med dessa mina exempel från praktiken visa att svaret på: vad göra? är långtifrån funnet, och att uppgiften att hitta ett fortfarande är aktuell. De senaste förändringarna inom den offentliga sektorn, som många sett som en möjlighet att ta ett långt steg i riktning från diskriminering, visar att gamla praktiker kan återuppstå i nya organisationsformer. Diskriminering måste bekämpas lokalt, men olika lokaliteter kan ge stöd och hjälp till varandra.

Paradoxalt nog tror jag att offentlig sektor har bättre möjligheter än näringslivet att bekämpa diskriminering i språkbruket. Om vi skall tro våra etnologer (Löfgren, 1988) har ”informaliseringen av Sverige” skett med hjälp av det förändrade språkbruket inom offentlig sektor (”Hej, det är från försäkringskassan!”) Varför inte göra ett liknande försök med jämställdhet?

Litteraturförteckning

- Acker, Joan (1994) ”The gender regime of Swedish banks.” *Scandinavian Journal of Management*, 1994, (2): s. 117-130.
- Bittner, Egon (1965) ”The concept of organization”. *Social Research*, 1965, 32: 239–255.
- Calás, Marta B. & Smircich, Linda (1993) ”Dangerous liaisons: The feminine-in-management.” *Business Horizons*, 1993, March-April: s. 73–83.
- Czarniawska-Joerges, Barbara (1988) ”Power as an experiential concept.” *Scandinavian Journal of Management*, 1988, 4(1/2): s. 31–44.
- Czarniawska-Joerges, Barbara (1992) *Styrningens paradoxer*. Stockholm: Norstedts
- Czarniawska-Joerges, Barbara (1994) ”Gender, power, organizations: An interruptive interpretation.” *Towards a new theory of organization*: s. 227–247. London: Routledge
- Czarniawska, Barbara (1995) ”Narrating or science? Collapsing the division in organization studies.” *Organization*, 1995, 2(1): s. 11–33
- Czarniawska, Barbara (1997) *Narrating the organization. Dramas of institutional identity*. Chicago: University of Chicago Press
- Czarniawska, Barbara. *Zmiana kadru. Zarządzanie Warszawa w 1990s*. Poznan: Instytut Kultury (under utgivning)
- Czarniawska-Joerges, Barbara & Kranas, Grazyna. ”Power in the eyes of the innocent (students talk on power in organizations).” *Scandinavian Journal of Management*, 1991, 1(7): s. 41–60
- Czarniawska, Barbara & Calás, Marta B. ”Another country: Explaining gender discrimination with ‘culture’.” *Finnish Administration Studies* (under utgivning)
- Davies, Bronwyn (1989) *Frogs and snails and feminist tales. Gender and preschool children*. Sydney: Allen & Unwin
- Gherardi, Silvia (1995) *Gender, symbolism and organizational cultures*. London: Sage
- Gustafsson, Claes (1984) *Hero-myths and managers-description*. Åbo: Åbo Akademi
- Hernadi, Paul (1987) ”Literary interpretation and the rhetoric of the human sciences.” *The rhetoric of human sciences. Language and argument in scholarship and public affairs*: s. 263–275. Wisconsin: University of Wisconsin
- Kanter, Rosabeth. M. (1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books
- Latour, Bruno (1993) *We have never been modern*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

- Löfgren, Orvar (1988) *Hej, det är från försäkringskassan! Informaliseringen av Sverige*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Pipan, Tatiana (1996) *Il labirinto dei servizi*. Milano: Raffaello Cortina.
- Schütz, Alfred (1973) "Common sense and scientific interpretation of human action." *Collected Papers, vol. 1*: s. 3–47. The Hague: Martinus Nijhoff.
- Silverman, David & Torode, Brian (1980) *The material word. Some theories of language and its limits*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Smith, Dorothy E. (1989) "Feminist reflections on political economy." *Studies in Political Economy*: s 37-5.
- Smith, Dorothy E. (1987) *The everyday world as problematic. A feminist sociology*. Milton Keynes: Open University Press.
- Smith, Dorothy E. (1996) *Studies in Cultures, Organizations and Societies*, 2(2)

Om författarna

MATS ALVESSON

är professor i företagsekonomi vid Lunds universitet.

Alvessons forskningsområde är främst kulturstudier av organisationer och arbetsplatser. Av hans böcker kan i detta sammanhang följande vara av intresse: *Gender, managers and organization* (1994, medförf. Y. D. Billing), *Understanding gender and organization* (under utgivning 1997; medförf. Y. D. Billing) och *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (1994, medförf. K. Sköldberg).

BARBARA CZARNIAWSKA

är professor i företagsekonomi vid GRI (Gothenburg Research Institute), Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.

Hon har studerat komplexa organisationer i flera länder och är intresserad av styrprocesser, genusskapande i organisationer samt kunskapsöverföring. Hennes senaste böcker är *Good novels, better management* (medförf. Pierre Guillet de Monthoux; 1994), *Translating organizational change* (medförf. Guje Sevón; 1996) och *Narrating the organization* (1997). Czarniawska är för närvarande ansvarig för forskningsprogrammet *Managing the Big City* vid GRI.

GUNNEL FORSBERG

är docent i kulturgeografi vid Uppsala universitet.

Hon är intresserad av kvinnors och mäns olika villkor och ser det som en mycket angelägen forskningsuppgift att utveckla förståelsen av hur dessa skillnader tar sig uttryck och vad som påverkar dem. I avhandlingen *Industriomvandling och könsstruktur* (1989) analyserade hon kvinnors och mäns möjlighet att erhålla ett nytt arbete efter det att de blivit uppsagda till följd av nedläggningar. Om kvinnor på den svenska arbetsmarknaden har hon också skrivit i boken *Kvinnors och mäns liv och arbete* (1992; red. J. Acker).

För närvarande forskar hon om regionala skillnader i relationerna mellan kvinnor och män och vad som betraktas som kvinnlighet och manlighet i olika regioner. Dessutom studerar hon tillsammans med några andra forskare den förändring av befolkning och bebyggelse som sker på landsbygden.

LENA GONÄS

är forskningsledare vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm och adjungerad professor i kulturgeografi vid Uppsala universitet.

Hennes forskning handlar om strukturomvandling och arbetsmarknadsförändring, samt arbetsmarknadspolitikens betydelse. Från att först ha studerat industriomvandlingen är inriktningen numera fokuserad på den offentliga sektorn och kvinnors framtida sysselsättningsmöjligheter. Kommande forskning handlar om könssegregering och lokal arbetsmarknadspolitik.

Hon har bland annat skrivit *En fråga om Kön. Om kvinnor och män i strukturomvandlingens spår* (1989) och *Industriomvandlingen i välfärdsstaten* (1991). Under utgivning är *Reconstructing the welfare state: On changing gender relations and new labour market patterns*.

CARIN HOLMQUIST

är docent i företagsekonomi vid Umeå Universitet.

Hennes forskning rör organisationer och småföretag. Inom dessa fält arbetar hon för närvarande främst med tre frågor. Den första är kvinnligt företagande, den andra är internationalisering av småföretag och den tredje är kulturella aspekter på organisation och företagande. Hon har publicerat böcker och artiklar inom dessa områden. I detta sammanhang är främst Sundin E. & Holmquist C.: *Kvinnor som företagare* (1989) av intresse. Under 1997 startar hon med Sundin ett stort projekt om kvinnor som företagare.

GUNILLA HÄRNSTEN

är docent i pedagogik och universitetslektor vid institutionen för specialpedagogik vid Lärarhögskolan i Stockholm.

Sammanfattande begrepp som täcker större delen av hennes forskning är *utbildningars sociala funktion eller inlärnings sociala villkor*. Inom dessa områden har hon särskilt intresserat sig för läroprocesser hos underordnade grupper i samhället och även fördjupat sig i metoder och förhållningssätt som kanske utmanar rådande strukturer.

Skrifter av intresse i detta sammanhang är *Forskningscirkeln – pedagogiska perspektiv* (1991), *Den långa vägen till föräldrainsflytande* (1995), *Arbetsbarnen och skolan – en bild av segregering och disciplinering* (medförf. E.-M. Köhler, 1996). En allt viktigare inriktning i hennes forskning och i undervisningen handlar om kvinnors kunskaper, kvinnors pedagogik och kvinnor inom pedagogisk vetenskap.

STINA JOHANSSON

är docent i sociologi vid Uppsala universitet och universitetslektor vid Linköpings universitet.

Hon är forskningsmässigt knuten till Centrum för forskning om människa, teknik och organisation (CMTO). Hon forskar inom det medicinskt-sociologiska fältet, bland annat om hälsoprofessioner och är redaktör för boken *Sjukhus och hem som arbetsplats* (1995). En kommande bok är *Anhöriga i hemvård i ett könsperspektiv*. Hon arbetar för närvarande med projektet *Sjukgymnasters professionalisering under nya organisatoriska och ekonomiska villkor* tillsammans med Kerstin Sahlin-Andersson, samt det kommande *Utbildning som professionaliseringsstrategi – yrken med medellång vårdutbildning i förändring*. Båda projekten finansieras av Rådet för Arbetslivsforskning.

SUSANNE JOHANSSON

är doktorand vid Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet och arbetar för närvarande i ett projekt med titeln *Genderstrukturer, organisationsförändringar inom offentlig sektor och lokal arbetsmarknadspolitik*. Forskningsintresset liksom avhandlingsarbetet är fokuserat på frågor som rör sambandet mellan välfärdspolitik och kvinnors arbetsmarknad och de lokala skillnader som existerar vad gäller kvinnors och mäns villkor i arbetsliv och samhällsliv, definierat som lokala genuskontrakt.

Publicerat: *Vad händer med kvinnors arbete när den offentliga sektorn skär ned?* (1995) tillsammans med Lena Gonäs och Inger Svärd.

ULLA JOHANSSON

är fil.lic. och doktorand vid Företagsekonomiska institutionen vid Lunds Universitet. Hon arbetar med en doktorsavhandling om ansvarsbegreppet i organisationsteori. I en fältstudie har hon studerat hur arbetare ser på sig själva och sitt arbete på ett nytt sätt när de blir ansvariga för ett eget område – och hur det förändrar den organisatoriska verkligheten. Ansvar kopplas till begreppen ”narrative identity”, ”organizational sensemaking” och ”organisationsförändring genom meningsskapande”. Hon har gett ut boken *Föreställningar om ansvar i ett bostadsföretag* (1994) samt ett antal artiklar om ansvar och ”empowerment”. Ulla Johansson disputerar senare under 1997.

JESSICA LINDVERT

är fil. mag. och doktorand i statsvetenskap vid Göteborgs universitet. Hennes huvudsakliga intresseområde är jämställdhet på policynivå. Lindvert är för närvarande verksam inom projektet *Arbetsmarknadens förändring och jämställdhetspolitikens nya villkor*. Avhandlingen som skrivs inom ramen för projektet är en jämförande studie av australiensisk och svensk jämställdhetspolitik under perioden 1960–1990.

KERSTIN SAHLIN-ANDERSSON

är professor i företagsekonomi vid Stockholms universitet. Hon är också föreståndare för SCORE (Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor).

Hennes forskning har berört en rad olika aspekter av den offentliga sektorns omvandling. Hon har bland annat studerat tillkomst och genomförande av stora projekt; införande och effekter av moderna styr- och kontrolltekniker samt de professionellas ändrade roll i den omvandlade offentliga sektorn. Hon har bland annat givit ut: *Skolan och det nya verket: skildringar från styrningens och utvärderingarnas tidevarv* (medförf. Bengt Jacobsson) och *Från sanningssökande till styrmedel: moderna utvärderingar i offentlig sektor* (medförf. Björn Rombach). Båda böckerna gavs ut 1995.

ELISABETH SUNDIN

är docent i företagsekonomi och biträdande professor vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings universitet.

Hennes forskning rör sig inom området organisation–ekonomi–teknik, ofta sett ur genusperspektiv. Sundin ledde den forskargrupp som följde det så kallade KOM-programmet, den största satsningen någonsin på jämställdhet i svenskt arbetsliv. Hon är nu ansvarig för den del inom Kvinnomaktutredningen som fokuserar makten över, i och genom organisationer. Bland hennes arbeten kan nämnas *Kvinnor som företagare* (medförf. Carin Holmquist, 1990), *Att göra landet jämställt* (1995; tillsammans med Jan-Erik Hagberg och Anita Nyberg) samt *Ny teknik och gamla strukturer* (1993) och *Teknik och organisation i teori och praktik* (1995).

INGERT SVÄRD

är projektanställd vid Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet i projektet *Genderstrukturer, organisationsförändringar inom offentlig sektor och lokal arbetsmarknadspolitik*. Forskningsintresset är främst fokuserat på organisationsförändringarna inom den offentligt organiserade hälso- och sjukvården under 1990-talet och hur förändringar påverkar efterfrågan på kvinnlig respektive manlig arbetskraft på den lokala arbetsmarknaden.

Publicerat: *Barnomsorgen – ett sorgebarn i Uppsala. Ett exempel på effekter av nedskärningar i kommunal verksamhet* (1994), och *Vad händer med kvinnors arbete när den offentliga sektorn skär ned?* (1995) tillsammans med Lena Gonäs och Susanne Johansson.

LILLEMOR WESTERBERG

är universitetslektor och ansvarar för inriktningen i organisation vid Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet och är sedan hösten 1996 även jämställdhetshandläggare på halvtid.

Westerberg är ED och disputerade 1992 på avhandlingen *Föreställningar på arenan*, ett utvecklingsarbete kring barnstugor med eget budgetansvar. Utvecklingsarbetet skedde efter riktlinjer som användes i Arbetsmiljöfondens LOM-program och det är i kölvattnet av utvecklingsarbetet som diskussionen om föreställningar av företagsekonomiska begrepp förs. Tillsammans med forskare i programmet *Tredje sektorn* har hon deltagit i en undersökning om arbetsmiljön på kooperativa barnstugor.