

Städerskor inom offentlig sektor – en fallstudie

GUNILLA HÄRNSTEN

I den inledande artikeln till denna antologi citerar Elisabeth Sundin en statlig offentlig utredning från 1997 *Det svåra samspelet. Resultatstyrningens framväxt och problematik* (SOU 1997:15) och konstaterar i samklang med den att ”Studier som utgår från de anställdas situation inte är så vanliga, även om frågeställningarna ibland aktualiseras.” Detta konstaterande gäller anställda inom den offentliga sektorn i allmänhet men allra mest gäller det för de grupper som befinner sig på botten av hierarkien, dvs. grupper som till exempel städerskor. Mitt bidrag handlar om en grupp landstingsanställda städerskor som jag följt periodvis och från olika infallsvinklar sedan vi tillsammans startade en forskningscirkel 1989. Vårt arbete har genomgått många olika faser och den skildring jag ger här blir därför delvis en nutidshistorisk berättelse från en arbetsplats som inte längre existerar i den utformning den hade när vi började. Samtidigt som den pekar på vilka möjligheter som finns att använda de outnyttjade resurser som slumrar hos en grupp kvinnor som denna, visar den också hur samhällets förändrade strukturer gjort det svårare att ta tillvara människors egna möjligheter till förbättringar.

Sverige 1997 är ett samhälle som förändras mot ett mer marknadsorienterat tänkande men kanske också en ökande segregering mellan olika grupper. Vårt inträde i den europeiska unionen innebär i vissa väsentliga avseenden en centralisering av beslutsfattande samtidigt som sökandet efter former för att stärka och organisera människor lokalt och att ta vara på möjligheterna till lokala initiativ ökar. Det finns helt klart ett stort behov av sammanhang där tystade grupper kan göra sig själva synliga och hörda och spela en roll i det demokratiska arbetet. Kvinnor i lågt betalda arbeten inom den offentliga sektorn är en sådan grupp. Trots att den arbetsplats där förbättringar genomfördes som ett resultat av vår forskningscirkel inte längre existerar och flera av kvinnorna nu inte ens har något arbete ser jag det som viktigt att sprida våra resultat. Det arbetssätt som präglade vårt projekt, de förändringar som våra sammankomster ledde till och – inte minst – kvinnornas synliggörande av sig själva genom sina livshistorier förtjänar sin plats i detta sammanhang. De illustrerar väl antologins tema. Artikeln är uppdelad i två huvudavdelningar, en med

forskningscirkeln som den röda tråden och den andra med analyser från kvinnornas egna livsberättelser och våra gemensamma tolkningar av dem som huvudsakligt innehåll.

1 Att vara städerska i en offentlig verksamhet

Första delen av innehållet i denna artikel är hämtat från arbetet kring en forskningscirkel med städerskor vid en städcentral på Salberga specialistsjukhus i Sala.¹ Den arbetsenhet som kvinnorna utgjorde var den enda enhet inom sjukhuset som sysslade enbart med städning. Deras uppgifter var att städa de allmänna utrymmen som inte avdelningarnas egen personal tog hand om. Framför allt handlade det om kontorsutrymmen, korridorer, trappor, gymnastiksalar etcetera. I gruppen fanns en person som, utöver den egna städningen, hade uppgiften att fungera som överstäderska. Cirkeln initierades och genomfördes i samarbete mellan SKAFs (Svenska kommunalarbetsförbundet) lokalavdelning i Sala och mig, pedagogisk forskare från Uppsala universitet. De personer som arbetet handlar om är kvinnor, lågutbildade (eller i alla fall så kallade lågutbildade, se vidare nedan), lågavlönade, till stor del invandrare och således på många olika sätt en utsatt grupp. En kort presentation av hur några av dessa kvinnor uppfattade sin arbetsplats får inleda denna redogörelse. De presenterar sig här genom att själva tala med delar av de beskrivningar de lämnade i cirkeln under en av våra första träffar våren 1989. Dessa korta berättelser samlade vi i ett stencilerat häfte med den talande titeln *Tio små städerskeflickor*. Hur talande den egentligen skulle visa sig vara hade vi, kanske tack och lov, ingen aning om när den skrevs.²

Ellis 51 år

Jag började städa på Salberga 1977. Arbetet var då 4 timmar om dagen. Tidigare hade jag arbetat hemma, jag har fyra barn. I början var det ett trevligt arbete. Jag hade ett bra område att städa och städningen hann göras ordentligt på den tid som var tilldelad. Totalt var det då 25–30 personer anställda på städcentralen. Storstädningen sköttes av en särskild grupp och alla områden blev

¹ Organisation och omorganisering av Salberga specialistsjukhus är en historia i sig (se Lönnheden & Härnsten 1997).

² I den fortsatta redogörelsen förekommer på flera ställen kvinnornas förnamn. På egen begäran har de valt att i den bok vi håller på att slutföra framträda med sina autentiska namn. De är stolta över sitt arbete och vill kunna vara exempel för andra kvinnor i liknande situationer. Av det skälet är namnen autentiska även i denna artikel.

storstädade en gång om året. Det fanns också särskild fönsterputsning som låg helt utanför.

Vid omorganisation sommaren 1986 började jag med storstädning, fortfarande 4 timmar om dagen. Det minns jag också, åtminstone så här i efterhand, som ganska bra. Denna tjänst uppehöll jag till sommaren 1987. Då gjordes åter en omorganisation och jag fick då en pooltjänst på 4 timmar om dagen samt en timme på ett " eget" område.

Nu fungerar det så att arbetsområdet varierar under de fyra första timmarna beroende på om det är någon borta eller ej. Arbetet den sista timmen består i att städa gamla gymnastiksalen (tre dagar i veckan) och snickeriet (två dagar i veckan). Gymnastiksalen är jobbig eftersom det är gamla slitna och dåligt underhållna golv. Det är också mycket ofta oordning och en massa redskap i vägen.

Nu har jag kännningar i armar, ben och fötter efter dagens arbete. 1982 fick jag ekseem (som har dömts som arbetskada). Åtgärden består av att jag får gratis salva!

Merja, 31 år

Jag började som pool 1978. Då arbetade jag 4 timmar om dagen eftersom jag hade ett litet barn. Det var då ett djävla område rent ut sagt, som bland annat bestod av en massa kontor. Det var jobbigt. Sedan var jag på storstädningen fram till 1985. Det var ett bra arbete. Det fanns då hjälp med att bära möbler. Fönsterputsning ingick inte heller. På slutet försvann hjälpen med att bära och fönsterputsningen skulle också göras av storstädningsspersonalen. Då kunde jag definitivt känna av arbetet i musklerna. Det sista året fick också storstädningsspersonalen hoppa in mycket som vikarier på den vanliga städningen. Arbetet blev osäkert och betydligt mera stressigt.

Vid omorganisationen 1986 sökte och fick jag arbetet som överstäderska. Jag arbetar nu 6.30–10.30, dvs. 4 timmar om dagen.

Arbetet som överstäderska har bara inneburit problem redan från början. Omorganisationen innebar bara ändringar till det sämre. Det finns heller inget som helst gensvar från städinspektören på de problem som påtalas. På senare tid har jag i stället tagit kontakt med facket för att kunna få till stånd förbättringar.

Terttu, 48 år

Jag har arbetat på Salberga sedan oktober 1970. Jag arbetade först 4 timmar om dagen och gick upp till heltid 1979. Jag är den enda som just nu arbetar heltid. Jag städar 47 kontor, kafferum, toaletter, trappor, maskinavdelningen, källarvåningen med mera.

Det är jobbigt med långa korridorer där det sällan är tomt vid städningen. Det är också problem med stora tunga möbler som

inte går att flytta. Mycket sladdar, skor, kartonger osv. finns i kontoren. Dessutom måste det låsas upp och låsas en massa dörrar (något som inte alls finns med i några beräkningar).

Jag har det mycket stressigt på morgonen (börjar 6.00) för att hinna så många kontor som möjligt medan det är tomt. På eftermiddagarna är det lugnare. En mycket ojämn arbetsbelastning således.

Jag har ont i axlarna och ena höften. Vänster ben värker efter halva arbetsdagen. Jag hade en propp i benet för länge sedan. Nu svullnar det och vill inte "följa med". Läkarna säger att det inte går att göra något. Enligt röntgenläkare (som röntgat) går det att operera.

Vid vila är också benet mycket bättre. Värst är det efter den tunga vaskningen.

Tellervo, 46 år

Jag fick fast anställning på Salberga 1977. Jag arbetade då 4 timmar om dagen. Det var ett bra arbete när jag bland annat städade vårdskolan och gymnastiksalen. Ett tag arbetade jag med storstädning. I samband med det började en viss värk.

Vid omorganisationen 1986 hade jag först 4 timmar om dagen plus en del extratimmar ibland. 1988 blev det 6 timmar fast anställning. Det omfattar ett stort område med mycket spring. Inga gångtider finns inräknade i planen. Jag städar i fackets lokaler, A-B- och E-enheten, elva omklädningsrum, trädgårdspersonalens lokaler med mera. Det är stora lokaler med mycket jäkt.

Nu har jag ont i höger arm. Vid besök hos företagsläkaren nonchalerade han smärtan. Han ville heller inte tro på att hela handen domnade: "det brukar bara vara två fingrar".

Botemedlet var medicin som fick musklerna att slappna av, tre veckors sjukskrivning och rådet: "Detta är normala åldersförändringar. Du ska bara ta det lugnt och göra gymnastik."

Vid röntgen (av allt utom höger arm) framkom ingenting särskilt.

Jag är nu tillbaka på arbetet utan att några förändringar gjorts.

(Tio små städerskeflickor, 1989)

Som tydligt framgår av dessa berättelser var det stora fysiska påfrestningar för denna grupp av kvinnor. Vidare är det uppenbart att en större förändring och omorganisation började så tidigt som 1986 och att denna förändring av kvinnorna upplevdes som en klar försämring. Den städinspektör som tog vid var ivrig att genomföra de rationaliseringar som redan då förekom inom den offentliga verksam-

heten i Sverige.

2 Vad är en forskningscirkel?

Det är en väg att handskas med problem som det annars inte finns något givet utrymme för, varken inom det fackliga arbetet eller inom forskningen. Forskningscirkeln innebär ett frigörande från den gängse strukturen, det är en ny form, ett slags mötesplats. Den tillhandahåller ett frirum för reflektion över såväl vardagsproblemen som övergripande frågor. Här öppnas kanske nya perspektiv och här läggs kanske grunden till ett nytt kunskapssökande. För alla cirkeldeltagarna (fackliga och forskare) betyder forskningscirkeln att man för en stund lämnar det vardagliga arbetet. Det ger distans och möjlighet för eftertanke. Kanske är forskningscirkeln i sina bästa stunder en ovanligt kreativ miljö. (Holmstrand, Härnsten & Isacson 1989, s. 3)

Forskningscirkeln som samarbetsform mellan företrädesvis fackliga medlemmar och forskare vid universitet och högskolor är numera så spridd och accepterad (jfr t.ex. Göransson, 1988; Härnsten, 1991, 1994; Nilsson m.fl., 1990; Prop 1996/97:5, s. 69) att jag i detta sammanhang nöjer mig med en kortare presentation för att betona dess pedagogiska aspekter.

Arbetet i en forskningscirkel går i korthet ut på att en grupp diskuterar och analyserar ett gemensamt problem för att med forskarens hjälp belysa frågor där det inte finns några enkla eller självklara lösningar. Forskarens uppgift i cirkeln är att vara med och utkristallisera problemen, ge information om den forskning som finns (antingen själv eller genom att bjuda in andra forskare), stimulera till egna kartläggningar, utmana och ifrågasätta både deltagarnas utgångspunkter och forskningens lösningar, med mera. Varje forskningscirkel är unik och utmaningen ligger i att kunna finna sina egna arbetsformer.

Det är rimligt att i princip klassificera forskningscirkel antingen som "emancipatoriska" eller "strategiska". Gränsen mellan dessa kan naturligtvis vara flytande. Den förstnämnda typen är den som vänder sig främst till deltagare "på botten av hierarkin", grupper som relativt sett är kortutbildade och har låg status. Här passar t.ex. Freires (Freire 1972, 1975) pedagogiska tänkande väl in i sammanhanget. Den andra typen av forskningscirkel vänder sig främst till deltagare något högre upp i en organisatorisk hierarki (t.ex. inom fackföreningsrörelsen) och handlar om för organisationerna strategiskt viktiga frågor (jfr t.ex. Negt 1974, 1987). Den "emancipatoriska" forskningscirkeln bidrar i första hand till att utveckla den interna demokratin inom en

grupp, medan den ”strategiska” företrädesvis stärker den ”externa demokratin”, dvs. ökar möjligheterna att få inflytande på ett större sammanhang i arbetsliv och samhälle. För att forskningscirkelarna ska kunna medverka till att utveckla den dubbla demokratiska funktionen är det nödvändigt att båda slagen av cirklar uppmuntras och att ett fruktbart samspel mellan dem stimuleras. Hittills har vi kunnat konstatera att flertalet av de cirklar där det övervägande antalet deltagare varit kvinnor har varit av den emancipatoriska arten. Det är uppenbart att det, inte minst för kvinnor i låglöneyrken är viktigt med en sådan grund för att komma vidare i mera strategiskt inriktade cirklar (jfr också Svenning 1984, 1988; Strömberg Sölveborn 1994; Thysk, 1994).

3 Städerna på Salberga – på botten av hierarkin

En ohållbar arbetssituation bland annat på grund av återkommande yrkesskador i form av värk, stelhet med mera hos städpersonalen var den huvudsakliga orsaken till att de fackliga förtroendevalda tog initiativ till att starta denna cirkel. I cirkelns inledningsskede arbetade vi därför mycket med att kartlägga och ingående beskriva hur arbetet faktiskt bedrevs. Genom detta förfaringssätt blev var och en också ”expert” på sitt eget område och sin egen verksamhet. Eftersom alla på städcentralen deltog i cirkeln (under arbetstid) låg städningen nere vilket innebar ett merarbete övriga dagar.

Var och en fick berätta om hur hon själv uppfattade sin arbetssituation några år tillbaka samt hur den såg ut då cirkeln startade. Genomgående i allas berättelser var uppfattningarna att arbetet blivit sämre, stressigare och tyngre efter en omorganisation 1986. Vid denna tidpunkt minskades intensiteten på städningen och områdena utökades. Fördelningen gjordes av en då nyanställd städinspektör (en manlig sådan) och var uträknade enligt Spri:s normer (Spri = Sjukvårdens och socialvårdens planerings- och rationaliseringsinstitut). Kvinnorna hade ingen som helst talan varken vid uträkningarna eller vid fördelningen av områden. Däremot var de mycket intresserade av hur dessa egentligen var gjorda. För att bringa klarhet i detta togs kontakt med städinspektören och Spri för att få underlag för tidsplanering och tips om tidskriftsartiklar, litteratur med mera om nyare sätt att se på städning. De beräkningar vi själva gjorde med hjälp av erhållen information visade att städtiden var mycket snålt tilltagen. Bland annat saknades tid för tömning av papperskorgar och gångtid mellan olika byggnader. Den stora tidspressen innebar i sin tur att det stora flertalet anställda inom städcentralen hade yrkesskador av något slag.

Flera exempel på hur miljön faktiskt försämrats helt nyligen togs fram. Ett exempel var att personalmatsalen fått helt nytt möblemang – trevligt, det var bara det att stolarna ej fick ställas upp på borden, det tålde inte bordsytan.

Så här sa överstäderskan om åren som gått:

Arbetet som överstäderska har bara inneburit problem redan från början. Omorganisationen innebar bara ändringar till det sämre. Det finns heller inget som helst gensvar från städinspektören på de problem vi tar upp. På senare tid har jag i stället tagit kontakt med facket för att få hjälp.

Från högre nivå inom sjukhuset var kvinnorna vana vid att alltid få höra om sparprogram, omorganisationer som innebar nedläggningar och så vidare. Den mycket traditionellt hierarkiska inställning som för övrigt präglar hela sjukhusadministrationen har gjort att städerskorna inte såg några utvägar till förbättringar. De var dessutom rädda att om de började ställa krav skulle städningen läggas ut på entreprenad till privata städbolag i stället.

Sökande efter goda exempel

Cirkeldeltagarna var tidigt inställda på att söka goda exempel på bättre arbetsförhållanden. De var nämligen säkra på att de hade det värre än de flesta andra. Ett sådant exempel som förts fram i massmedia var ”AB SOPP & MOPP” i Gävle. I en rapport med titeln *Rapport från morgondagen* beskrev chefen för Kost- och städförvaltningen i Gävle kommun sin personliga erfarenheter från ett projekt som genomförts på socialstyrelsens uppdrag. I rapporten kunde vi t.ex. läsa att bara fysiskt starka personer kunde få anställning i detta bolag. Innan anställningen måste man – enligt chefen – undersökas noggrant:

Inför anställningen av en medarbetare vänder man sig i Gävle till en företagsläkare – ett nålsöga som det ska vara svårt att komma igenom. En sökande skall undersökas så noggrant, att ett eventuellt handikapp eller symptom på något skall komma fram. En gammal ryggskada , t.ex. ...

...Vi skall inte anställa någon på fel plats av ren snällhet.

...Om nu sökanden blir godkänd – ja, då kan man känna sig relativt säker. Det vill säga: åtminstone hoppas på att ingenting ska hända vederbörande. ... tyvärr är det så att alltför ofta har man blivit besviken. ...

Det var ... tidigare alltför lätt att få jobb som städare.

... Konstigt nog har några hållit sig friska tills dom fått en fast tjänst. (Socialstyrelsen 1988, s. 9–10)

Ett studiebesök där visade också att de åtgärder som vidtagits mestadels var förhållandevis ytliga : gladare kläder, en del bra maskiner, en annan anda samt rehabilitering för de som var arbets-skadade (däremot inte någon förebyggande friskvård). Det cirkeldel-tagarna sökte efter var något annat och betydligt mera gediget.

Andra exempel vi läste om var t.ex. LAN (Länsarbetsnämnden) i Malmö och Umeå universitet (Burholm 1988a, 1988b). Även i dessa exempel fanns det vissa förbättringar, men de kunde av olika skäl inte stå som modeller för vårt arbete. Genom att ta del av andras förhål-landen blev det däremot uppenbart för deltagarna att problemen är generella, även om det på ytan ibland kan se lite annorlunda ut. Situationen som sådan hade de emellertid gemensamt med många andra, en kunskap som i viss mån gav styrka att arbeta vidare.

De arbetsskador deltagarna hade gjorde det naturligt att gå in på frågan om en ergonomiskt riktigare städning. Detta initiativ från min sida möttes emellertid med stark misstänksamhet av kvinnorna i forskningscirkeln. Av sjukhusets sjukgymnast hade de t.ex. fått rådet att ”dansa med moppen” vilket de närmast fnös åt. Tidspresen i arbetet innebar att alla kände det som totalt omöjligt att dessutom tänka på hur man rör sig. Och hur gör man för att dansa med moppen på en yta av några kvadratmeter som dessutom är full med sladdar, stolsben, kartonger, pärmar och skor?

Genom en av artiklarna från Spri (Örtengren, 1988) fick vi kontakt med en forskare som utarbetat kriterier för en bättre arbetsmiljö. Denne forskare (professor i industriell ergonomi) medverkade i en cirkelträff och kunde då utöver mera övergripande åtgärder också informera om hur viktigt det är med rätt rörelseschema, korta pauser osv. Insatt i ett större sammanhang kommer denna kunskap till sin rätt på ett helt annat sätt.

De förutsättningar han nämnde kan sammanfattas i åtta punkter:

1. Tekniska systemet (dvs. golvmaterial, ytbehandling osv.)
2. Maskiner (t.ex. moppmoped)
3. Anpassad byggnadsutformning (t.ex. städskrubbarnas utseende)
4. Redskap (moppskaft, städvagnar)
5. Arbetsteknik (omväxling)
6. Träning och friskvård
7. Arbetsorganisation
8. Utbildning

Det är uppenbart att en verksamhet där dessa förutsättningar för ett gott arbete är tillfredsställda kräver långt gående förändringar jämfört med hur städarbete utfördes även i de så kallade goda exempel som vi läste om. Framför allt kräver det en medveten yrkeskår som får möjlighet att hålla sig à jour med och till och med ligga före utvecklingen inom branschen. Det blev också uppenbart för de deltagande städerskorna i cirkeln dels att de redan hade värdefulla kunskaper inom området, dels att det verkligen fanns behov av utbildning i för dem nya ämnesområden.

Förslag till förändring

Inom städcentralen arbetade vi fram ett förslag till en organisation av städcentralen för att den skulle kunna bli en modellarbetsplats. Förslaget byggde på att städerskorna så småningom skulle vara helt självstyrande och att de också skulle ha eget budgetansvar. Beräkningar visade att yrkesskadefrånvaron kostade så mycket att tiden till städning skulle kunna utökas med två hela tjänster och dessutom gå med vinst om arbetsskadorna eliminerades på sikt. I den plan som lades bestämde städerskorna själva, utifrån sin mångåriga erfarenhet, den tid som borde gå åt för att städa olika områden. I den totala arbetstiden ingick vidare en halvtimmes gemensam planering varje dag för att fördela städningen, beställa varor, gå igenom ledigheter osv., obligatorisk motion två gånger i veckan samt utbildning och fortbildning för alla i en av LO rekommenderad omfattning (dvs. 19 dagar om året).

En viktig del i planen var att utvidga arbetstiden för flertalet av städerskorna. Majoriteten av dem hade enbart fast anställning fyra timmar om dagen även om de hade arbetat mer under en längre period. För att ge kvinnorna större trygghet i sin anställning och också öka deras möjligheter till ett självständigt liv (och försörjning eftersom flera var ensamstående mödrar) var det således viktigt att utöka den fasta arbetstiden. De arbetsområden vi hade räknat fram i kombination med utbildning, planering och motion krävde också en utvidgning av tiden. I gengäld skulle landstinget få en grupp friskare och betydligt mer välmående anställda vid städcentralen. Alla områden tilldelades inte utökad tid, det var en hel del områden som tidigare städades onödigt mycket enligt gruppen. Det kan således inte sägas vara så särskilt extravaganta krav som sattes.

Den utbildning som städerskorna framför allt såg som nödvändig för att nå målet, var följande:

1. Mer grundläggande kunskaper inom sitt speciella yrkesområde bland annat för att kunna vara starkare i olika "samarbetsorgan".

2. Budget. En allmänt hållen kurs i budgetfrågor kompletterad med en del direkt riktad mot städningens budget, t.ex. beräkningar om slitage vid dålig städning osv.
3. Data. Utbildning i hanterandet av datorer. Även denna kurs måste vara särskilt inriktad mot användandet på städcentralen.
4. En särskild introduktionskurs för nya medarbetare.
5. När alla medarbetarna fått utbildning på 1–3, fortsätter utbildning i ergonomi, svenska osv.

Vid ett möte presenterades förslaget för sjukhusdirektören, en driftsintendent, en företagssjuksköterska samt en socialdemokratisk politiker. Trots en verbalt uttryckt välvilja präglades mottagandet av en kritiskt avvaktande attityd. Vid genomgången av tiden för städning yttrade sjukhusdirektören:

Vad tror ni Landstingsförbundet säger om ni går ifrån Spris:normer? Det kan ju sprida sig till andra arbetsplatser. Det här är ju regler som fastställts för att följas.

Även den plan för utbildning som var skisserad och som skulle omfatta alla ifrågasattes. I detta fall var det driftsintendenten som ville framhålla att han skulle ”skicka arbetsledaren på kurs” för att bättre kunna leda sin personal. Deltagarna poängterade å andra sidan vikten av att alla fick utbildning, och i första hand en utbildning som gäller specifika kunskaper för städpersonal.

En period av optimism

Forskningscirkeln fortsatte efter detta möte mera sporadiskt, mest för att genom kontakterna hålla motivationen och engagemanget uppe, vilket behövdes av flera skäl. Ett var det sparkrav på 25 % som låg på hela förvaltningen. SKAF satte sig emot nedskärningar på städcentralerna. I stället lade cirkeln ett förslag om att kombinera städningen med utbildning via en folkhögskola. (På detta sätt utökas den totala tiden, arbetet blir mer omväxlande och så vidare.) Samtidigt krävde facket bättre redskap och motion på arbetstid.

Noteras kan också att städerskorna 1990 fick del av den lokala lönepotten, att de figurerade i lokal-TV, TV2:s Rapport och i tidningen *Kommunalarbetaren* (nr 12, 1990), och att de inte gav upp. I *Kommunalarbetaren* framträdde dessutom den fackliga ombudsmannen i Kommunals Salbergasektion med att framhålla att facket till och med var berett att stämma arbetsgivaren för brott mot arbetsmiljöavtalet. Han redogjorde för en beräkning han hade gjort i enlighet med forskningscirkelns framlagda förslag där han tagit med kostnader för sjukskrivningar i storlek med de som varit de föregående åren.

Hans beräkning visade att städerskornas förslag skulle ge en vinst på 534 000 kronor om sjukfrånvaron upphörde. Detta skulle ge utrymme för två tjänster, maskininköp och tid för såväl motion som utbildning. I samma artikel beskriver städerskorna de svårigheter de hade med sina arbetsskador men menade också att forskningscirkeln gett dem råg i ryggen:

– Vi har blivit modigare säger Ellis Zettergren. Och än har vi inte riktigt tappat sugen.

– Vi har ingenting att säga till om. Och vi har aldrig sagt någonting heller, förrän nu, säger Pirjo. Nu törs vi säga vad vi tycker och tänker. (*Kommunalarbetaren* 12/90, s. 9)

Samtidigt påverkade dock motståndet från arbetsgivaren den kamplust som finns i bakgrunden:

– De säger att det inte finns några pengar. Vad finns det då att diskutera? suckar Tellervo Pavola.

Hösten 1990 fortsatte vi med att försöka finna nya vägar. Utbildning kunde vi t.ex. ordna genom folkhögskolans försorg och i sjukhusets egna lokaler. Städerskorna fick undervisning på sin arbetstid. Genom detta minskades emellertid återigen tiden för städningen, vilket inte kan anses särskilt gynnsamt för städerskornas totala situation.

Utbildning via folkhögskolan pågick från och till under ett år. Under den tiden läste städerskorna kemi, arbetsmiljöfrågor, budget samt diskuterade åter sin organisation. Förutsättningarna förändrades nämligen ständigt eftersom sjukhuset var inne i en omorganisationsfas och avdelningar stängdes respektive kom till.

Undervisningen ledde till en hel del konkreta resultat. I samband med kemiundervisningen fick kvinnorna till exempel veta att den sprit de i alla år använt till att tvätta handfat med är starkt uttorkande. Detta står det ingenting om i de föreskrifter som följer med spriten.

I undervisningen om budget och data har städerskorna fått en inblick i och kunskap om det budgetsysteem som sjukhuset just då höll på att gå över till. Då systemet presenterades vid en träff för sjukhusets personal kunde städerskorna ståta med att vara de enda som förstod sig på det. Detta var naturligtvis något av en triumf för städerskorna.

Vid en genomgång av städmetoder fick kvinnorna också veta att vaskning av golven, vilket i hög grad bidragit till deras stora arbetsskadeprocent, sliter onödigt mycket på golven och bör undvikas! Efter detta fuktmoppade de i stället och sparade på så sätt såväl golv som ryggar och axlar.

4 Hur gick det sedan?

Hösten 1991 påbörjades en grupporganisation där städerskornas egen kunskap skulle komma bättre till sin rätt. Kvinnorna fick sin egen budget (fast ramarna sattes av sjukhusdirektionen), de planerade själva sina städområden, fick en så kallad moppmoped (en slags mopedliknande mopp) och de hade tid för studier och gymnastik. Arbetskadorna minskade avsevärt i omfattning. Däremot såg de sig fortfarande som en mycket utsatt grupp när det gäller omflyttningar, osäkerhet vid omstruktureringar som skötts från högre nivå och så vidare. Deras känsla av att vara på botten av hierarkin och utsatta för godtycke från ”de höga herrarna” kvarstod!

Hur gick det sedan? Ja, sju städerskor och jag sammanträffade hösten 1993 i städerskornas källarlokal. Dörren till korridoren hade då bytts ut till en stor järndörr i stället för en av trä med glasfönster. Nu kunde man inte ens se in i korridoren utifrån. Kvinnorna var glada att se mig, men för övrigt var det mest sorger och bekymmer. Städstyrkan var reducerad från tio till åtta personer och vid detta tillfälle var hela städcentralen nedläggningshotad. Ingen gymnastik förekom längre och inte heller någon mer utbildning. Ekonomin och städledningen sköttes under fyra timmar dagligen av överstäderskan, men hon fick bara ta beslut om sådant som understeg 5.000 kronor. För övrigt var det basenhetschefen som avgjorde alla frågor.

Städerskorna var också irriterade över att deras budget innehöll så stora overhead-kostnader, till exempel allmänna förvaltningsavgifter och att de därmed, hur mycket de än arbetade, aldrig skulle kunna gå med förtjänst. ”Även om vi upphörde som enhet skulle vi gå med förlust”, var deras kommentar. Vi diskuterade ett tag köp- och säljsystemet som sådant (delvis med stöd av Gustafsson, 1994) men kom inte vidare. I detta läge var den fackliga organisationen heller inte till någon hjälp. De stödde det budgetsysteem med en långtgående decentralisering som landstinget höll på att bygga ut. Kvinnorna formulerade nu nya frågor:

Hur kan det komma sig att firmor med ett vinstintresse kan vara billigare än landstingets egen verksamhet? Vem får till slut betala?

Kanske hade en fortsatt diskussion t.o.m. lett dithän att städerskorna själva bildat en firma och sålt sin verksamhet till landstinget – vem vet?

För städerskorna innebar fortsättningen en slags anpassning till det politiska (och ekonomiska) läge som var för handen. Att genomföra de förändringar som vi nu vet skulle vara de bästa för att ge städerskorna en bättre arbets- och också livsmiljö, passar inte in i de

”fördelningspolitiska överväganden” som gäller. Att det behövs många och stora genomgripande förändringar innan människor ”på botten av hierarkin” får det annorlunda, är inte minst deltagarna i cirkeln medvetna om. Denna kunskap gör att de trots sin utsatta situation orkar fortsätta kampen, ställa upp i officiella sammanhang och säga sin mening.

Vi är inte tysta längre nu när vi blivit medvetna.

5 En fördjupning av perspektivet

Hur kan det komma sig att en grupp kvinnor, som mest berättat om hur de smög längs väggarna, hur de ljög om sitt yrke och om hur dåligt de mårde, efter en förhållandevis kort tid visar så annorlunda ansikten? Vilka erfarenheter har de gjort i sitt tidigare liv och vad har den arbetssituation de försatts i gjort med dem? Det finns så oerhört litet kunskap om erfarenheter inte minst i fråga om inlärningsprocesser och inlärningsperspektiv hos de grupper i samhället som inte finns representerade varken i själva utbildningssystemet eller i de samhällsliga system eller organ som beslutar om utbildningars organisation och innehåll. (Jfr också Härnsten 1995a, 1995b; Köhler & Härnsten, 1996.) I dag när begrepp som livslångt lärande och lärande organisationer är honnörsord ser jag det som en viktig demokratifråga att få så mycket vetskap som möjligt om hur kvinnor som dessa städerskor ser på sitt eget lärande.

Under hela vårt arbete tillsammans var jag också oerhört imponerad av styrkan hos denna grupp kvinnor. De var – trots alla nedskärningar i tid och utökningar av städombudena – stolta över det arbete de gjorde. Det skulle vara och lukta rent! Denna spänning som finns hos städerskorna har jag funnit intressant att dokumentera. Jag har (med livshistorieintervjun som metod, se t.ex. Harrits & Scharnberg, 1988) intervjuat de sju kvinnor som 1993 fanns kvar på samma arbetsplats.

Efter utskriften av intervjuerna följde en ny period av samarbete då vi tillsammans analyserade några olika teman som jag plockat ut ur vars och ens intervju. I detta sammanhang ser jag det som mest intressant att belysa vad som sades om tidigare arbete, arbetet på städcentralen samt om vad forskningscirkeln gett. Övriga områden gällde uppväxt, skolgång samt familj och egna barn. De senare, liksom vars och ens hela berättelse, har vi också arbetat fram för publicering i ett annat sammanhang (Härnsten, 1997: se också Härnsten 1995c).

Traditionellt kvinnoarbete på botten av hierarkin

Många skulle naturligtvis säga att ingen väljer att bli städerska, att det är mycket lågutbildade personer med små utvecklingsmöjligheter som har detta yrke eller att det är något man sysslar med en kort period för att senare vidareutbilda sig till något annat. Ingen av dessa föreställningar visar sig hålla när de sju kvinnornas liv granskas. Den utbildning kvinnorna sammanlagt har är ganska imponerande. Det handlar om hushållsskolor, storköksutbildning, lantbruksskola, verkstadsutbildning, kontorskurs. Dessutom har de haft arbeten inom områden som barnpassning, kontrollassistent, synare på fabrik, fabriksömmerska, försäljning, servering.

Naturligtvis är det traditionellt kvinnliga sysselsättningar (med undantag för verkstadsutbildningen som skedde i ett läge då man i Sverige allmänt utbildade arbetslösa till verkstadsmekaniker) och också sådant som vanligtvis inte värderas särskilt högt i lön. Däremot torde det vara svårt att hävda att det inte behövs ett ganska gediget kunnande för att klara sådana uppgifter. Denna grupp av kvinnor kan heller inte karaktäriseras som lågutbildade, den sammanlagda utbildningen hos flertalet ligger kring tio–elva år.

När vi i gruppen tog upp de olika arbetsplatserna och verksamheterna genom åren blev också det kunnande de skaffat sig tydligt för oss alla. Ett kunnande som göms i traditionellt kvinnoarbete och behöver synliggöras och värderas. Deras berättelser gjorde det så uppenbart, inte minst för kvinnorna själva, hur mycket alla egentligen kan om de arbeten de har kräver det. I samband med att de började städa efterfrågades emellertid inte på långa vägar det faktiska kunnande som de hade. Genom själva arbetssituationen skedde en slags ”avlärande” och efter många år i yrket trodde heller inte kvinnorna sig om att kunna lära så mycket. Och för resten; varför skulle de det? Det de en gång hade lärt hade de ju ingen nytta av. I den situation de befann sig fanns inte behov av kunskaper i den allmänna bemärkelsen och heller inte det särskilda yrkeskunnande de lärt genom andra utbildningar. Alltså var ”skolbänken” som de uttrycker det, ingenting för dem.

När vi genom cirkelarbetet, utifrån deltagarnas egna erfarenheter tog fram sådant som skulle leda till en förändrad arbetssituation och ge kvinnorna större inflytande över sin egen situation förändrades synen på och intresset för utbildning.

Naturligtvis är det inte någon av kvinnorna som säger att de under sin skolgång tänkt sig att i sitt framtida yrkesliv bli städerskor. Däremot visar det sig att flera, när de så småningom stått inför möjligheten att till exempel arbeta på fabrik, som vårdbiträde eller

köksbiträde faktiskt valt städning. Detta motiveras på flera sätt. Ett är de fasta arbetstiderna (till skillnad från t.ex. arbete i storkök, där skiftesarbete och helgarbete är nödvändigt) och möjligheterna till deltidarbete. Ett annat är den frihet som de säger att yrket har. "Ingen bryr sig om var man finns och vad man gör, bara det blir städlat". Dessutom framkommer en inte så liten yrkesstolthet som till exempel tar sig uttryck i en glädje över att det blir rent, att det luktar gott, att folk mår bra i de lokaler som städats.

I samband med vår arbetsdiskussion blev det ytterligare tydligt för kvinnorna att de faktiskt kan mer än de själva dagligen tänker på och att det egentligen inte finns några hinder som ligger hos dem själva som personer att ha ett annat yrke. Att gå in på ett sådant är ändå inte något de ville göra frivilligt, de trivdes i gruppen, de trivdes med själva städarbetet. Det som för dem är problemet är dessa ständiga nedläggningar och förändringar.

Kraften hos underordnade grupper

Den intervjuade gruppen kvinnor hade vid vår cirkels början varit på samma arbetsplats och haft samma arbetsuppgifter mellan 13 och 24 år. De hade inga planer på att byta yrke utan såg förändringen av det de hade som den viktigaste uppgiften. Att vara städerska är bra och viktigt, men under förutsättning att det organiseras bättre och värderas mer av omgivningen. Ett led i detta var den cirkel vi hade. När vi samlades för att diskutera avsnittet städutbildning och forskningscirkeln hade åter mycket hänt på städcentralen. Bara fyra av kvinnorna var därför närvarande denna gång och en stor misstämning rådde.

På ett sätt är naturligtvis kvinnorna besvikna över resultatet. De hade fått några konkreta förbättringar som var oerhört nödvändiga och under en period hade de rimligare arbetsförhållanden. De har också ökat sin medvetenhet om samhälleliga faktorerers betydelse för deras egen situation, men i dag – 1997 – är det till ganska liten hjälp att organisera sig och försöka att arbeta fackligt eller politiskt för förändring för en grupp som denna. Vad man som bäst kan hoppas är ändå att känslan av att vara mindre värd har minskat och att det finns en potential för förändring den dag det förhoppningsvis ser annorlunda ut.

6 Att synliggöra och förändra rådande strukturer – en pedagogisk utmaning

Nu är alla skingrade för vinden. Den arbetsplats där vi genomförde vår forskningscirkel, och den efterföljande deltagarorienterade studien, finns inte längre. Några av kvinnorna har fått arbete på en annan avdelning inom landstingets städverksamhet, men flera är utan arbete. Den verksamhet vi hade inom ramen för forskningscirkeln syftade bland annat till att finna former för rimligare arbetsförhållanden och även vägar till inflytande för de grupper av kvinnor som befinner sig på botten av hierarkin. År 1997 visar en utredning av LO (enligt UNT den 3 april 1997) att mörkertalet växer när det gäller anmälan av arbetssjukdomar. Hårdare bedömningar av vad som kan klassas som arbetssjukdomar i kombination med rädslan att mista jobben framhålls som orsaker till tveksamheterna att göra anmälan.

Det exempel jag här gett på hur en grupp städerskor kämpat för ett värdigare liv pekar på en viktig distinktion i dagens debatt. Det torde vara uppenbart att det inte är brister i kvinnornas kunnande, eller som det så populärt kallas – kompetens, som är orsaken till dåliga arbetsförhållanden eller arbetslöshet. Det är strukturella förhållanden och politiska överväganden som avgör om och var människors egna inneboende och erfarenhetsbaserade kunskaper tas till vara (jfr t.ex. Härnsten m.fl., 1994). Kanske kan en systematisk uppbyggnad av goda pedagogiska sammanhang utmana de organisationer som nu underbygger och bär upp det strukturellt förankrade synsätt som förminskar och förhindrar de många människornas betydelse och egna möjligheter.

Litteraturförteckning

- Burholm, A. (1988a) *Ett annat sätt att städa – och leva. Om ett demokratiprojekt bland de 41 lokalvårdarna på länsarbetsnämnden i Malmö 1986–88*. Stockholm: Arbetslivscentrum
- Burholm, A. (1988b) *Bara en städerska ... Glöm det!!! Om tolv års självstyre bland de 186 lokalvårdarna på Umeå universitet 1974–87*. Stockholm: Arbetslivscentrum
- Freire, P. (1972) *Pedagogik för förtryckta*. Stockholm: Gummesson
- Freire, P. (1975) *Utbildning för befrielse*. Stockholm: Gummesson.
- Göransson, I. (1988) *Arbetslivsforskning och utbildning för fackliga kunskapsbehov II*. Lund: PU-enheten Lunds universitet Press, rapport nr 166.
- Harrits, K. & Scharnberg, D. (1988) "Om arbejderes livshistorie – indsamling og formidling" I *Årbog for arbejderbevægelsens historie*. SFAH, s. 93–118.

- Holmstrand, L., Härnsten, G. & Isacson, M. (1989) *PM angående forskningscirklar*. (Stencil)
- Härnsten, G. (1991) *Forskningscirkeln – pedagogiska perspektiv*. Stockholm: LO. (*The research circle. Building knowledge on equal terms*, 1994)
- Härnsten, G. (1995a) "Skolan och familjen". I Köhler (red) *Familjen III*. Pedagogiska uppsatser 34. Pedagogiska institutionen, Lunds universitet.
- Härnsten, G. (1995b) *Den långa vägen till föräldrainflytande*. Pedagogisk forskning i Uppsala 125. Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.
- Härnsten, G. (1995c) "Choice or chance. Lifelong learning of a group of cleaners" In Alheit, P. et al (Eds). *The Biographical Approach in European Adult Education*. Wien: Verband Wiener Volksbildung.
- Härnsten, G. (1997) *De säger att det inte finns några pengar, vad finns det då att prata om?* Manus för publicering.
- Härnsten, G., Jonsson, M., Lindh-Munther, A. & Strömberg, L. (1994) *Kvinnoperspektiv i pedagogiken. Rapport från en forskarutbildningskurs*. Arbetsrapporter från pedagogiska institutionen nr 184. Uppsala universitet.
- Kommunalarbetaren* 12/90
- Köhler, E.-M. & Härnsten, G. (1996) *För våra barn. Fem europeiska kvinnor i tiden*. Stockholm: Carlssons.
- Köp och sälj, var god svälj?* (1994) Red. R. Gustafsson. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Lönnheden, C. & Härnsten, G. (1997) *När de tysta kunskaparna börjar tala. En rapport från projekt med vårdpersonal vid Salberga specialistsjukhus*. Manus för publicering. Stockholm: Trygghetsfonden.
- Negt, O. (1974) *Sociologisk fantasi og eksemplarisk inlärning*. Roskilde: RUC förlag
- Negt, O. (1987) *Levande arbete, stulen tid*. Göteborg: Röda bokförlaget.
- Nilsson, K-A. (1990) *Forskningscirkeln växer fram. Lokal facklig kunskapsuppbyggnad i samverkan med forskare*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Prop 1996/97:5*. Forskningspolitiska propositionen.
- Socialstyrelsen (1988) *Rapport från morgondagen*. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Strömberg Sölveborn, L. (red) (1994) *Barnskötarens roll i framtiden*. SKAF i Uppsala län och Uppsala universitet.
- Svenning, M. (1984) *Tjejerna på tvätten*. Lund.
- Svenning, M. (1988) *Arbete påverkan och livskvalitet*. Lund: Lunds universitet PU-rapport nr 88:165.
- Thysk, E. (1994) *Vad gör undersköterskorna inom primärvården i Uppsala?* SKAF i Uppsala län och Uppsala universitet.
- Tio små städerskeflickor* (stencil, arbetsmaterial i forskningscirkeln vid Salberga sjukhus)
- Uppsala Nya Tidning*, 3 april 1997
- Örtengren, R. (1988) "Risker och åtgärder i städarens arbetsmiljö. Krav och möjligheter med nya metoder och redskap". I *Sjukhuset* 1988; 65 (5):407-408.

Kvinnoyrken i omvandling

Om ändrade gränser och relationer i sjukvården

KERSTIN SAHLIN-ANDERSSON

1 Yrkesidentiteter och organisationer i omvandling

Den svenska arbetsmarknaden är extremt könssegregerad. Majoriteten män arbetar inom vissa yrken och majoriteten kvinnor inom andra. De flesta yrken tillskrivs dessutom en manlig eller kvinnlig identitet och med detta följer hur yrkesgruppen uppfattas vara relaterad till andra, hur relationerna inom gruppen utvecklas samt hur uppgifter och ansvar fördelas inom gruppen. Kanske är sjukvården en av de sektorer där könsidentifieringen av yrken är allra tydligast och kanske är sjuksköterskor den mest typiskt kvinnliga yrkesgruppen i Sverige. Inte bara därför att mer än 90 % av alla sjuksköterskor är kvinnor, och att titeln sjuksköterska uttrycks i femininum, utan också därför att sjuksköterskornas arbete ofta associeras till en traditionell stereotyp av hur kvinnor är och bör vara. Omvårdnad, anpassning och underordning är några sådana drag i yrket som brukar förknippas med dess kvinnliga karaktär.

Könsidentiteten är inte helt bestämmande för hur en enskild utövare av yrket agerar, men den sätter ramarna för vad som förväntas av hennes arbete, hur arbetet beskrivs och uppfattas, vad som framstår som önskvärt och problematiskt, vilken betydelse som hennes yrkesutövande ges och hur hon blir bemött. Identiteten bidrar också till vilken ställning och status och därmed vilket utrymme och vilken självständighet som gruppen ges. Den bidrar till att avgränsa grupper med olika identitet från varandra, och utgör därmed en utgångspunkt för arbetsfördelning och organisation. Yrkens könsidentitet sätter ramar för verksamheter och verksamheters omorganisering.

Ett yrkes kön följer inte automatiskt av dess nuvarande sammansättning av män och kvinnor. Klassificeringen följer av gruppens historia och förändras vanligen inte lätt (Williams, 1989), även om man kunnat visa hur grupper byter kön exempelvis i samband med införandet av ny teknologi (Sommestad, 1992; Sundin, 1993). Yrkens könsidentitet är grundläggande och trögföränderliga strukturer.

Arbetsformer, yrkesgrupper och yrkesroller inom sjukvården är stadda i omvandling. De senaste åren har präglats av återkommande

arbetsorganisatoriska reformer, arbetskonflikter, stora personalomflyttningar, nedskärningar och omfattande debatt. Förändringarna drivs av politiker och administratörer men också av enskilda yrkesgrupper. Av de många uppföljningar och studier som gjorts av den omfattande offentliga reformverksamheten framgår att de ofta inte lett till förväntade effekter (se till exempel Brunsson & Olsen, 1990; Jacobsson, 1994). Förklaringarna som givits här till är många, men ändå återstår, vill jag mena, mycket att förklara när det gäller frågan om vad som driver fram eller hindrar förändringar i offentlig verksamhet. Flertalet studier av administrativa och organisatoriska reformer i den offentliga sektorn har fokuserat på beslutsfattare och ledare. Vad som sker i verksamhetens vardag har rönt mindre uppmärksamhet. Det har varit min utgångspunkt när jag gjort ett antal studier av offentliga organisationers vardag. Jag har bland annat följt arbetet vid en sjukvårdsavdelning, och därefter gjort återkommande intervjuer med företrädare för olika yrkesgrupper i sjukvården¹. När jag påbörjade dessa studier tänkte jag inte alls på frågor om skillnader mellan kvinnor och män, men efterhand blev det allt tydligare hur grundläggande könsstrukturen är i sjukvården. Därmed också sagt att om vi skall förstå varför vissa förändringar sker och inte sker i sjukvården, varför reformer uppstår och varför de får eller inte får vissa resultat, är det viktigt att förstå de ramar och villkor som könsstrukturen ställer för verksamhetens utövande och verksamhetens utveckling.

I den här artikeln visar jag hur en yrkesgrupps kön tar sig uttryck i sjukvårdens vardag. Jag beskriver hur sjukvårdens verksamhet och organisation präglas av könsidentifieringen och könssegregeringen. Jag skall vidare visa att många av de förändringar som idag sker av yrkesmönster och yrkesroller kan förstås som en reaktion mot, men också ett spel i linje med, gruppernas kön.

De kvinnodominerade yrkesgrupperna närmast under läkarna, till exempel sjuksköterskor och sjukgymnaster, är kanske de som allra mest aktivt söker förändra sina yrkesroller och arbetsformer. De förändringar som drivs handlar i hög grad om försök att ändra yrkesgruppernas könsidentitet. Yrkesgrupper söker betona och belysa, stärka och försvaga gruppens kön i syfte att stärka gruppens position på arbetsmarknaden. Förändringarna leder till att en del yrkesgränser

¹ Under 1991–1992 följde jag arbetet vid en sjukhusavdelning. Studien finansierades av HSFR. Studien resulterade bland annat i en artikel om sjuksköterskornas vardag (Sahlin-Andersson, 1994a). Avsnittet om sjuksköterskor bygger i stora delar på den. Jag arbetar för närvarande med projekt som inriktas mot andra yrkesgrupper: sjukgymnaster och läkare. Dessa studier finansieras av Rådet för arbetslivsforskning respektive Landstingsförbundet.

är i upplösning, men de bygger också nya gränser mellan och inom yrkesgrupper.

Könsidentifierade yrken

När ett yrke identifieras som ett kvinnoyrke innebär detta dels att yrket får etiketten kvinnligt i motsats till manligt eller som tycks vara högst ovanligt, könsneutralt. Dels ges kvinnoidentiteten och därmed yrkesidentiteten visst innehåll. Samtidigt som yrkets kön i så hög grad formar vad som förväntas av yrkesutövningen, vad som anses typiskt för yrket, är det svårt att finna uttalade preciseringar av vad som utmärker den ena eller den andra identiteten. Detta är ett uttryck för att identiteten tas som självklar.

Synen på vad som är kvinnligt och manligt och var gränser där emellan går skiftar över tiden och rummet. Yrken kan också ha olika kön i olika tider och på olika platser. Samtidigt tas yrkets kön ofta för givet, som vore det inbyggt och självklart, som hade det fysiska grunder. Sådant som tas för givet i samhället, som är institutionaliserat, ges för övrigt ofta förklaringar hämtade från naturen (Douglas, 1986). Både vad som karaktäriserar ett visst yrke och vad som är kvinnligt och manligt tas vanligen för givet. Det är just detta förhållande; att något tas som givet och för tiden betraktas som sant och fast, men som skapas i samhället och i mänskligt samspel och därmed kan förändras, som jag vill peka på genom att ange att ett yrkes kön är institutionaliserat och socialt konstruerat (jämför t.ex. Meyer m.fl., 1987; Czarniawska-Joerges, 1994). Identiteter finns med andra ord inte som något inneboende fast i grupper eller individer. De konstrueras och omkonstrueras fortlöpande i samspelet mellan individer och grupper samt i samspelet mellan grupper och dem de jämförs med. De konstrueras vidare i ljuset av i samhället spridda kategoriseringar och föreställningar. Könet är en av de mest grundläggande kategoriseringar som används i samhället för att identifiera skillnader och likheter (Berger, 1966). Det är därför inte så förvånande att just könet vanligen är en så betydelsefull del av yrkens identitet.

Jag skall i det följande avsnittet ge några illustrationer från en sjukhusavdelning, i syfte att ge en bild av sjuksköterskornas vardag, och visa hur yrkets kön präglar arbetsfördelning och verksamhet i sjukvården. Illustrationerna är hämtade från en avdelning och jag kan inte göra några anspråk på att den skulle vara typisk. Särskilt som yrket är i omvandling kanske många tycker att det är en ganska gammaldags yrkesroll som här målas upp. En mer varierad bild ges längre fram i kapitlet där jag visar hur sjuksköterskorna reagerar mot

sin identitet genom de förändringskrav de driver. Hänvisningar till andra platser och andra yrkeserfarenheter är vanliga i det sammanhanget.

2 Sköterskornas vardag på en sjukhusavdelning

Jag genomförde under några dagar i månaden i ett och ett halvt års tid (1991–1992) deltagande observationer på en sjukhusavdelning vid ett större svenskt sjukhus. Det är därifrån mina illustrationer hämtas. Merparten av patienterna på avdelningen låg inne för utredning, varför huvuddelen av vården var planerad. Avdelningen hade då nyligen bildats genom en sammanslagning mellan två medicinavdelningar med något olika specialiteter. Avdelningens överläkare var kliniker och forskare och de var specialiserade på olika områden. Antalet undersköterskor och biträden hade skurits ner väsentligt under senare år varför endast ett par undersköterskor och ett biträde nu arbetade på avdelningen².

Tydliga gränser mellan sjuksköterskor och läkare

Varje sköterska hade ansvar för en grupp patienter vilket betydde att hon skulle göra allt från att hjälpa dem med tvättning och toalettbesök till att ta tester, medicinera, svara i telefonen etc. Så hade arbetsfördelningen också varit på den ena av de två avdelningar som nu var sammanslagna. På den andra avdelningen hade arbetet istället varit uppdelat i en rad väldefinierade uppgifter som sköterskorna gjorde enligt visst schema på så sätt att en sköterska till exempel tog vissa blodprov på avdelningens samtliga patienter. Medan sköterskor, undersköterskor och läkarsekreterare var anställda på avdelningen hörde läkarna till kliniken. Den rumsliga och tidsmässiga strukturen på arbetet skilde så pass mellan sköterskor och läkare att det var svårt att ur den ena gruppens perspektiv få en inblick i den andra gruppens arbetssituation. Det var svårt, de dagar jag följde en läkare, att till exempel se huruvida sköterskorna hade mycket eller lite att göra och vice versa. Detta är ett uttryck för de tydliga gränser som finns mellan läkare och sköterskor. Jag skall belysa skillnaderna mellan läkar- och sköterskegruppen ytterligare genom att beskriva sättet att fördela arbetet och sättet att kommunicera inom och mellan grupperna.

² Jag använder genomgående feminin form om sköterskor och maskulin form om läkarna. Detta i syfte att inte röra till texten och att markera att det är yrkets kön som står i fokus för analysen. På avdelningen var knappt hälften av läkarna kvinnor och en sköterska var man.

Sköterskorna rapporterade till varandra muntligen, i samband med att nattsköterskor, dagsköterskor och kvällssköterskor avlöste varandra. Mötena hölls i en informell stil. Där blandades berättelser och reflektioner om sakernas tillstånd i största allmänhet med information om patienternas hälsotillstånd, viktiga tidpunkter och information om vilka undersökningar, mediciner etc. som skulle ges. Rapporteringen liknade till formen vardagliga samtal. Samtalen strukturerades kring patientdokumentationen.

Morgonen började med att sköterskorna delade upp patienterna mellan sig. Fördelningen gjordes inte mot bakgrund av sköterskornas olika specialisering. Istället tog man hänsyn till vilka patienter en sköterska kände sedan tidigare, om något särskilt skulle hända under dagen och så vidare. Detta innebar att det kunde skifta från dag till dag hur många patienter som varje sköterska hade ansvar för. Det var inte bara specialiseringen, utan också hierarkin (dvs. vilken av sköterskorna som var avdelningschef, ställföreträdande avdelningschef etc.) bland sköterskorna som tonades ner. Gruppens sköterskor diskuterade tillsammans fram en lämplig arbetsfördelning.

På morgonen bestämde man ungefärliga tider för lunch. Dessutom fanns fastslagna scheman för dagens regelbundna och återkommande aktiviteter. Hela planeringen under morgonen präglades dock av att alla ansåg att dagen *inte* kunde planeras. Så mycket kunde hända under dagen att alla fick vara beredda att ändra sig. Sköterskornas arbete var nuorienterat. De var hela tiden inställda på att anpassa sitt eget arbete efter patienter, andra avdelningars rutiner och särskilt efter läkarna. Kollektivet sköterskor anpassade sig efter varje individuell doktor. Så hände återkommande att sköterskorna fick invänta läkaren eller att de måste avbryta arbeten de höll på med eller att de måste ändra sina planer för dagen för att följa läkarens arbetsrytm.

Idén bakom den princip som fanns för arbetsfördelningen var att varje sköterska själv skulle ansvara för "sina patienter". I det dagliga arbetet varvades denna princip med en omfattande överlappning av arbetsuppgifter och en mängd delade uppgifter. Detta delande av uppgifter underlättades av att sköterskorna hela tiden höll varandra underrättade om vad de höll på med, vad de planerade att göra härnäst, hur patienterna mådde och så vidare. Så hände det exempelvis att när en sköterska, då hon blev kallad att göra något annat och därför lämnade några prover stående för att ta hand om dem senare, fann att en annan sköterska hade gjort arbetet åt henne. Delningen av arbetsuppgifterna underlättades också av att det fanns tydliga och gemensamma rutiner för arbetet.

Sjuksköterskorna formade en sammanhållen enhet

Sköterskorna såg sig själva som en grupp, som delade på arbetsuppgifter och som kunde rycka in för varandra när så behövdes. De följde varandra och de fyllde i för varandra. De var sinsemellan utbytbara. Så blev de också betraktade och bemötta av patienter och av läkare. Patienterna vände sig till den sköterska som var närmast till hands då de behövde hjälp. Läkarna kunde ge en sköterska viss information, det kunde röra en patient eller en ändrad rutin, och förväntade sig att alla sköterskor sedan skulle veta om detta. Det förutsattes att information spreds med automatik bland sköterskorna. På samma sätt kunde läkare vända sig till en sköterska för att få information om en annan sköterska eller om kollektivet sköterskor. Denna ordning understöddes av att arbetet fördelades löpande och av att sköterskorna bytte arbetsuppgifter med varandra.

Hanteringen av uppgifter, relationer inom gruppen och relationer till andra – läkare och patienter – var uttryck för och bekräftade och förstärkte sköterskegruppen som en sammanhållen enhet. Gruppen sköterskor bemöttes och agerade som en inom sig sammanhållen och koordinerad och konsistent grupp som var medveten om sina handlingar och som hade klara gränser gentemot andra. Inom gruppen liksom i gruppens interaktion med andra förutsattes att varje sköterska var medveten om och insatt i vad de andra gjorde. Sjuksköterskorna kunde rycka in för varandra och, utan att någon egentligen märkte det, bytas ut mot varandra. Varje enskild sköterska betraktades sålunda inte som en unik individ, utan som en del av kollektivet sköterskor. De tog, trots att den formella arbetsfördelningen föreskrev ett individuellt ansvar, gemensamt ansvar för att arbetet blev gjort och information spridd. Det skulle inte göra någon skillnad vilken sköterska som gjorde vad och de skulle hela tiden kunna avlösa varandra.

Naturligtvis betydde inte detta att alla sköterskor var lika. Det förekom självklart skillnader mellan sköterskorna, men det var skillnader som man tonade ner. Att flera individer tillskrivs liknande identiteter behöver inte betyda att deras erfarenheter eller deras uppträdande är lika. Vad det innebär är att vissa aspekter av erfarenheterna och agerandet lyfts fram och betonas medan det som inte passar in i erfarenheten nedtonas. Individuella skillnader mellan sköterskor uppmärksammades inte och kom inte att utgöra någon viktigt grund för hur arbetet lades upp och hur kommunikationen drevs inom gruppen, med patienterna eller med läkarna.

Jag hörde nästan aldrig kommentarer om eller referenser till skillnader mellan sköterskor. I de fall detta beskrevs, av sköterskor eller av läkare, var det i termer av avvikelser från det som vore att föredra eller det som kunde förväntas. Trots att den formella arbetsfördelningen indikerade klara gränser mellan sköterskorna, då varje sköterska skulle ha helhetsansvaret för en grupp patienter, var inte detta någon för givet tagen ordning. Man delade istället i hög grad på uppgifterna och sköterskegruppen fungerade som en sammanhållen kropp utan interna gränser, men med tydliga gränser gentemot andra. Det förekom nästan aldrig några oklarheter med avseende på vad som var sköterskeuppgifter och vad som var läkaruppgifter. Inom gruppen sköterskor flöt uppgifterna istället. När det gällde läkarna däremot var bilden en helt annan.

Visst formade läkarna också en tydlig grupp med klara gränser mot andra, men det var en grupp av individer. Gruppen fungerade som en professionell grupp där varje individ tillskrevs stor autonomi, individuella skillnader och individuellt ansvar. Ingen tog för givet att alla doktorer skulle agera likadant och ingen tog för givet att information som givits till en doktor med automatik kom alla doktorer till del. Läkarnas gruppidentitet tillät och till och med uppmanade till individuella skillnader. Såväl läkare, sköterskor som patienter refererade ofta till individuella skillnader mellan läkarna, skillnader i specialitet och kompetens, i sättet att agera samt i det sätt på vilket varje enskild läkare valde att lägga upp sitt arbete och sina relationer till andra. I motsats till sköterskorna betraktades varje läkare som en autonom aktör – en som hade kontroll över sina handlingar och som upprätthöll tydliga gränser vad avsåg kontroll och ansvar mellan sig själv och andra, en som kunde välja hur han skulle handla. Så föll det sig naturligt att kollektivet sköterskor svarade upp mot och anpassade sig efter varje individuell doktors handlingar och önskningar.

Kvinnliga och manliga identiteter

Den bild jag givit är en av en överordnad grupp som inte bara kontrollerar sin egen, utan också den underordnade gruppens arbete, arbetssituation och arbetsutveckling. Men det är, vill jag hävda, inte bara en skillnad mellan hierarkiska nivåer, det är också en skillnad i yrkesgruppernas identitet. Läkarens identitet överensstämmer väl med den moderna individens identitet. Även om han ses som en del av ett kollektiv, ses varje individ som en självständig aktör, med egen vilja, och med egen kontroll över sina handlingar. Kollektivet tillhåller information och kunskaper till individen, dvs. en grund för

individens beslut och resonerande, men kollektivet ses inte som styrande för individen eller överordnat individen.

Vi känner igen motsvarande identitet i professionella ideal och professionella identiteter³. Professionella är yrkesutövare som grundar individuella beslut i en för professionen gemensam kompetens och beprövad praxis. Den professionelle har att hantera komplexitet varför han förutsätts ges en självständighet och ett individuellt ansvar. Den professionelles yrkesutövning styrs av förnuft och kunskap, en teoretiskt baserad kunskap på vilken den enskilde professionelle kan grunda diagnoser och beslut om behandling eller agerande. Den samlade kunskapen för gruppen utgör en grund för den enskilde professionelles självständiga och på kunskap baserade beslut. Så ser i korta drag det professionella idealet ut och professionaliseringsstrategier går vanligen ut på att etablera, vidmakthålla och stärka de professionellas kunskapsbas och autonomi, både som grupp och som enskilda yrkesutövare.

Sköterskornas identitet var annorlunda än läkarnas. Varje sköterska sågs som en del av kollektivet, som ett exemplar av en generell kategori, som en integrerad och av kollektivet styrd del. Individuella särdrag lyftes inte fram. Sköterskans identitet överensstämmer väl med den traditionella identitet som Gergen (1991) kontrasterat mot den moderna individen. Den traditionella individen ses i kontrast till den moderna som styrd av intuition och erfarenhet, snarare än av rationellt resonerande. Handlingarna ses därför inte heller som syftande till att uppfylla individuella intentioner utan de sker i anpassning till och styrda av kollektivet⁴.

Skillnaden mellan läkarnas och sköterskornas identitet överensstämmer inte bara med en distinktion mellan traditionella och

³ Professionsforskningens historia är lång, intressant och brokig. En så kort genomgång som här ges riskerar att bli alltför förenklad. En god introduktion till professionsforskning och till dess utveckling får den som tar del av förslagsvis Torstendahl & Burrage (1990) och Abbott (1988).

⁴ Naturligtvis ger jag här en högst förenklad bild av moderna och traditionella identiteter, men se till exempel Czarniawska Joerges (1994) för en diskussion om detta i anknytning till organisationers omvandling och se Gergen (1991) för definitioner av traditionella och moderna identiteter (eller snarare av moderna och förmoderna som är den terminologi som Gergen huvudsakligen använde sig av. Jag har dock valt att översätta min av Gergen inspirerade distinktion till modern och traditionell, termer som jag menar passar bättre i sammanhanget). Jag vill också markera att jag inte lägger någon värdering i distinktionen mellan modern och förmodern eller traditionell, utan ser det enbart som distinktioner. Avsikten med denna artikel är inte heller att bedöma huruvida nuvarande utveckling, vart den nu leder, är bra eller dålig för sköterskor, för patienter eller för samhället i stort. Ambitionen här är mycket mer blygsam, att beskriva en utveckling och dra fram några aspekter av denna utveckling för att peka på vissa dilemman som yrkesgruppers könsidentifikation, liksom strategier för att förändra denna, reser.

moderna individer utan också med konventionella kategoriseringar av manligt och kvinnligt. Medan kvinnor ofta betraktas som delar av ett kollektiv ses män som autonoma, självständigt tänkande och handlande individer (Ferguson, 1991; Gergen, 1991). Sjuksköterskegruppens kvinnliga, traditionella och kollektiva identitet står i stark kontrast till läkarnas moderna, manliga och individuella identitet.

3 Strävan efter en mer individualiserad identitet

Sjuksköterskorna beskrev det rådande arbetsmönstret, med den ständiga anpassning det innebar till läkarna, med den oklara ansvarsfördelningen inom kollektivet och med det stora inslaget av muntlig kommunikation, som otidsenligt och ineffektivt. Även om man också agerade enligt och förstärkte det rådande mönstret i vardagen, betonades vid möten och i samtal kring arbetet en strävan efter mer autonomi, planerbarhet och struktur i arbetet. Vid snart sagt varje möte, det gällde såväl möten med enbart sköterskor närvarande som möten med andra yrkesgrupper, betonade sköterskorna denna sin strävan. De betonade att planer och scheman skulle hållas, vilket i praktiken ofta inte var fallet. De betonade vikten av att läkarna inte skulle betrakta sköterskekollektivet som en sammanhållen enhet, utan att till exempel information avsedd för alla sköterskor, såsom information om ändrade rutiner, skulle gå via avdelningschefen. Inom gruppen sköterskor strävade man också efter att upprätta starkare gränser mellan personer. Man strävade efter mer individuellt ansvar och kontinuitet i den enskilda sköterskans arbete. Särskilt betonades vikten av att skära ner den muntliga rapporteringen och istället utveckla en skriftlig dokumentation.

Sjuksköterskorna hade också klara förebilder för dessa strävanden. Andra avdelningar och andra sjukhus hade gått mycket längre i att fördela ansvar individuellt. Ett individuellt ansvar som stöddes av framförallt en utvecklad kodifierad dokumentation och en tydligare schemalagd arbetsfördelning. Särskilt betonades vikten av att skära ner på den muntliga rapporteringen och istället införa mer skriftlig dokumentation. Ofta hänvisade sköterskorna här till läkarnas journalföring som ett exempel på en skriftligt baserad rapportering. Möjligen är det intressant att notera att i det sammanhanget talade sköterskorna, eller för den delen läkarna, aldrig om den omfattande muntliga kommunikation vid exempelvis ronderna, som kompletterade den skriftliga kommunikationen mellan läkarna. Diskussionen fördes istället så att man tänkte sig att en utvecklad skriftlig journalföring skulle ersätta den muntliga rapporteringen. Detta är ett av

många exempel på hur skillnaderna mellan yrkesgrupperna betonades, medan likheterna tonades ner.

Ändå upprätthölls och förstärktes i vardagens arbete ute på avdelningen det traditionella sättet att arbeta och därmed förstärktes också sköterskornas traditionella yrkesidentitet. En strategi för förändring drevs av yrkesgruppen sköterskor, men i vardagen återskapades de traditionella köns- och yrkesmönstren, både som en följd av sköterskornas och läkarnas agerande. Vardagens mönster var i liten grad uttalat och formaliserat utan istället för givet taget och institutionaliserat i vardagens mer eller mindre rutinmässiga handlingar. Eftersom könsmönstret var så inbäddat i vardagen och så för givet taget var det också synnerligen svårt att förändra.

Den strävan att bryta de traditionella köns- och yrkesmönstren, som jag beskrivit, drevs ute på arbetsplatsen men den reflekterade också förändringar och förändringskrav i sjuksköterskeyrket i stort. Den är inte heller unik för sjuksköterskor. Strävan har beskrivits som en professionaliseringssträvan. Det finns inte någon entydig definition vad en profession är, men en del karaktäristika brukar, som jag nämnde ovan, förknippas med professioner. Yrkesgrupper som driver professionaliseringssträvanden söker utveckla dessa karaktäristiska.

Sköterskorna har drivit professionaliseringsstrategier, både som profession i stort – bland annat genom att förlänga utbildningen och bygga upp egen forskning och forskarutbildning samt genom satsningar på utvecklade system för dokumentation och kvalitetssäkring – och ute på arbetsplatserna med krav på en mer individuellt baserad arbetsorganisation, inrättande av särskilda utvecklingstjänster, fortbildning och dokumentation. Vi kan alltså förstå sköterskornas reaktion på den beskrivna avdelningen mot den tidigare yrkesidentiteten som en professionaliseringssträvan.

Samtidigt är det påtagligt att de aspekter av yrket som sköterskorna uppfattade vara problematiska också var de som närmast förknippas med en kvinnlig yrkesidentitet. Sköterskorna reagerade sålunda mot att de betraktades och agerade som en enhetlig grupp, utan gränser mellan individerna. De sökte bryta mönstret av nuorientering och ständig anpassning efter andra, vilket innebar svårigheter att planera arbetsdagen. De sökte införa mer skriftlig dokumentation och dra ner på den muntliga rapporteringen. Betoningen på forskning, specialistutbildning och mer generellt en strävan efter en teoretiskt baserad yrkesutövning var en reaktion mot synen på yrkesutövningen som byggd primärt på erfarenhet, känsla och intuition. Sjuksköterskornas strävan kan sålunda också ses som en strävan att bryta den könsidentitet som tillskrivits gruppen. Sköterskornas professionaliseringssträvan har bromsats av att de i hög grad fortsatt tillskrivs en

traditionell kvinnoidentitet. Sköterskornas yrkesidentitet, underordningen till läkarna och yrkesgruppens kvinnodominans har getts som förklaringar till att de åtminstone tidigare inte helt lyckats med sina professionaliseringssträvanden.

Sjuksköterskeyrket i omvandling

Sjuksköterskornas professionaliseringssträvan kan, om den får genomslag bland sköterskorna och i deras relationer till andra yrkesgrupper, leda till att en ändrad yrkesidentitet. En identitet som blir mindre särskiljande från den överordnade läkargruppen. De exempel jag här beskrivit är några år gamla, och många tecken har visats under senare år på att sköterskornas ställning har stärkts. Vid årsskiftet 1996/97 ändrades exempelvis det tidigare tillägget i hälso- och sjukvårdslagen som stadgade att endast specialistkompetenta läkare kunde vara chefer över diagnosticerande, vårdande och behandlande enheter. Ändringen av lagen innebär att numera kan även sjuksköterskor vara chefer över sjukvårdskliniker. Sjuksköterskor har med andra ord fått ökat tillträde till chefspositioner i sjukvården. De kan därmed bli chefer också över läkare.

Jag skall här nämna ytterligare två förändringar som driver utvecklingen av sjuksköterskegruppens identitet i liknande riktning som den ovan angivna. Idag finns fler manliga sköterskor och samtidigt fler kvinnliga läkare än vad fallet var för bara några år sedan. Så länge sköterskor var kvinnor och läkare var män, inte bara i romaner och sagor utan också ute på sjukhusen, tedde sig skillnaden dem emellan lätt som distinkt och självklar. När grupperna blivit mer könsblandade framstår inte yrkesskillnaderna lika naturligt som en skillnad mellan kvinnor och män. Det ökade antalet manliga sköterskor kan leda till att sköterskeyrket ses som mindre kvinnligt och kanske i ännu högre grad är fallet att det ökade antalet kvinnliga läkare leder till att läkaryrket blir mindre manligt. Det kan för övrigt tänkas att läkarna, delvis till följd av det ökade antalet kvinnor inom gruppen, men också till följd av ett antal organisatoriska reformer som i mycket kan förstås som en reaktion mot och ett undergrävande av den professionella logiken utvecklar en mer kollektiv identitet (se t.ex. Jacobsson & Sahlin-Andersson, 1995; Sahlin-Andersson, 1994b). För en tid sedan hörde jag en läkare uttrycka att "Vi håller på att bli mer som sjuksköterskor" med hänvisning till att tjänstestrukturen bland läkare blivit mindre särskiljande i samband med att biträdande överläkartjänster tagits bort och att överläkarna delvis fått sina befogenheter och sitt ansvar beskuret. Denna kommentar pekar mot att förändringarna av yrkesgruppernas identitet har många

grunder. Här fortsätter vi dock att koncentrera intresset till identitetens könsaspekt.

En tredje utveckling, som bidrar till att förändra sjuksköterskornas yrkesidentitet, är den pågående förändringen av kvinnoidentiteten. Definitionen av kvinnor och det kvinnliga har under senare år förändrats (se Ferguson, 1991, för en översikt). En sådan omkonstruktion är att kvinnor börjar att ses mindre som kollektiv och mer som grupper av individer. Kvinnor börjar att, precis som män, ses som självständiga och åtskilda aktörer, som kan uppvisa stora skillnader sinsemellan – dvs. de börjar, i Gergens termer, ses mer som moderna individer. Yrkens kön torde följa motsvarande mönster. Sålunda kan vi tänka oss att synen på sjuksköterskor som sammanhållna kollektiv av likar ersätts med en syn på professionen sköterskor som en grupp av från varandra olika individer.

En möjlig slutsats att dra om den nuvarande utvecklingen, baserat på den beskrivning och analys jag givit ovan, är att könet tycks bli mindre särskiljande mellan yrkesgrupper, och att gränserna mellan läkare och sköterskor därmed också blir mindre klara och tydliga⁵. De tre olika utvecklingstrender jag pekat på tycks alla leda till att gränserna mellan yrken blir mindre klara och tydliga, men sätten på vilket detta sker är i grunden olika och de tre utvecklingstrenderna pekar ut olika möjliga strategier för den som söker uppvärdera kvinnliga yrken. De två förstnämnda utvecklingstrenderna innebar att yrket blev mindre kvinnligt, den tredje att kvinnligheten bytt innebörd. Bland försök som gjorts att uppvärdera kvinnors och kvinnoyrkens situation på arbetsmarknaden återfinns både sådana där kvinnligheten nedtonats och sådana där kvinnligheten har betonats (i syfte att uppvärderas). Jag skall i nästa avsnitt utifrån några exempel på strategier av det senare slaget, där grupperns kvinnlighet betonas snarare än nedtonas, diskutera i vad mån sådana strategier kan bidra till att stärka de kvinnliga yrkesutövarnas ställning. Låt mig här ta exempel från såväl sjuksköterskor och sjukgymnaster som läkare.

⁵ Självklart uppbärs gränserna mellan yrkesgrupper av mycket annat än könet, något som inte minst uppmärksammas i professionsteorin (se till exempel diskussionen om *closure* i exempelvis Parkin, 1979; Collins, 1979). Men, vill jag hävda, då könet är en av de mest fundamentala kategoriseringar som finns betyder en försvagning och förändring av sådana gränsdragningar att yrkesgrupper och relationerna mellan dessa torde förändras i grunden (se Sahlén-Andersson, 1994b, för en utvecklad diskussion på detta tema).

4 Kvinnoidentitet som facklig strategi

Genom den uppmärksamhet som kön fått under senare år har grupper, handlingar och händelser mer tydligt etiketterats i termer av manligt och kvinnligt. Med denna utveckling har yrkesgrupper också kommit att beskriva sig själva och sin utveckling i könstermer. I lönerörelsen 1995/96 aviserades särskilda satsningar på kvinnogrupper vilket bland annat förde med sig att yrken som tidigare inte betonat sin kvinnliga identitet nu gjorde så. Sjukgymnasterna var en sådan grupp.⁶

Sjukgymnastyrket i omvandling

Sjukgymnastyrket är och har alltid varit ett kvinnoyrke. Det första förbundet, som bildades 1942/43 hade också namnet KLSR, det vill säga Kvinnliga Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund. 1959 byttes namnet till Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund och då fick också män tillåtelse att vara medlemmar. Samtidigt har sjukgymnasterna av sig själva och andra länge betraktats som en grupp med relativt hög professionell status. De har haft en förhållandevis god kontroll över sin yrkesutövning och yrkesutveckling. Gamla krav de drivit har varit att stärka utbildning och forskning. En anledning till sjukgymnasternas förhållandevis starka ställning är att de, till skillnad från de flesta yrkesgrupper i den offentliga sjukvården, haft tillgång till en arbetsmarknad utanför den offentliga sektorn. En annan är att deras kompetens inte i så hög grad har överlappat läkarnas, utan de har kunnat definiera egna kompetensområden. En tredje anledning till deras starka ställning är att de under efterkrigstiden växte i takt med välfärdsstaten. Stort hopp ställdes i det sammanhanget till att yrkesgruppen skulle rehabilitera skadade personer och därmed förse arbetsmarknaden med bristvaran arbetskraft. När det gäller den alternativa arbetsmarknaden utanför den offentliga sektorn är det intressant att notera att denna del av sjukgymnastkåren har mycket större andel män än vad som är fallet med de offentligt anställda. Den grupp som sjukgymnasterna varit så beroenden av för att hålla uppe sin status har sålunda varit en förhållandevis manligt dominerad grupp.

De tre grunderna som vi här identifierat till sjukgymnasternas förhållandevis höga status har mer eller mindre undergrävts under

⁶ Se även Stina Johanssons artikel i denna antologi, där hon behandlar sjukgymnasternas fackliga strategier.

senare år. Sjukgymnasterna har besittit en unik kompetens som idag av många inte uppfattas som lika unik. Nya yrkesgrupper med liknande kompetens har tillkommit och rehabilitering är idag inte lika högprioriterat, när det gäller frågor kring samhällets ekonomiska och industriella utveckling, som det var under den tid efterfrågan på arbetskraft vida överskred tillgången. Tillgången till en alternativ arbetsmarknad är numera inte särskilt unikt för sjukgymnaster. Med privatisering har en alternativ arbetsmarknad utanför den offentliga sjukvården öppnats för de flesta yrkesgrupper i sjukvården. Samtidigt har nedskärningar i sjukvården betytt att också bland sjukgymnaster finns idag viss arbetslöshet, även om den är så pass låg (och gruppen så liten) att man fortfarande räknar de arbetslösa i absoluta tal och inte i procent.

Sjukgymnasterna har länge betonat vikten av att förlänga sin utbildning och bedriva egen forskning. Utbildningen har förlängts, först under 70-talet från två till två och ett halvt år och sedan 1993, denna gång med hänvisning till EU-normer, till tre år. Forskarutbildning för sjukgymnaster inrättades 1977 och därefter har egna forskartjänster kommit till. Sjukgymnastförbundet har anställt personer med särskilt ansvar för professionell utveckling. Ändå är detta ingen utveckling som är unik för sjukgymnasterna. Det är snarare så att flera andra kvinnodominerade sjukvårdsyrken utvecklats enligt liknande mönster.

Många yrkesgrupper, inte minst inom sjukvården, driver strategier syftande till att göra yrket mer professionellt. Så byggs en yrkesrelaterad forskning upp och ett språk eller en terminologi för yrket skapas och sprids. Så söker gruppen etablera ett eget område för ansvar, kompetens och befogenheter. Professionaliseringssträvan syftar till att öka kvaliteten i gruppens yrkesutövning, men också till att höja yrkesgruppens status, och kontrollen över det egna arbetet. Och det är påtagligt att yrkesgrupper som söker professionalisera sig följer ungefär samma linje. Vi kan nästan tala om ett spritt professionaliseringsrecept. Det är också påtagligt att detta professionaliseringsrecept grundats i och utgör något av en kopia av läkargruppens sätt att fungera. Läkarna kan beskrivas som professionen par excellence och har fått stå modell för professionsteoriernas begrepp och modeller samt för yrkesgrupper som strävar efter att bli mer professionella. Den något paradoxala situationen idag är den att samtidigt som sjukgymnasterna utvecklat allt tydligare professionella strategier, har de kommit att bli mindre unika. De är idag en av flera kvinnodominerade och kvinnodefinierade mellanyrkesgrupper inom sjukvården som driver professionaliseringsstrategier enligt det spridda receptet.

Sjukgymnasterna tillhör SACO. De har återkommande slagit sig ihop med läkare i diskussionerna kring exempelvis ny lagstiftning och nya regleringar av arbetsmarknaden. De har markerat avstånd till sjuksköterskorna, ofta kombinerat med uppfattningen att sjukgymnasterna besitter högre status – en inställning som också genomsyrar deras facktidning. Under lönerörelsen 1995/96 slog sig emellertid sjukgymnasterna istället ihop med sjuksköterskorna och tillsammans drev de sina lönekrav, bland annat med hänvisning till att yrkena var kvinnodominerade. Bakgrunden var den särskilda satsningen på kvinnogrupper som jag nämnde ovan. Sjukgymnasterna har också fört livliga diskussioner om det inte vore dags att byta fackförbund och ansluta sig till TCO där grannprofessionen – sjuksköterskorna – finns.

På sjukgymnasternas arbetsplatser har omfattande förändringar skett under senare år. Vi kan grovt sett urskilja tre olika organisationsformer för sjukgymnaster: klinikanslutning, egen enhet och paramedicinsk enhet. Merparten sjukgymnaster uttrycker en preferens för att organiseras i en egen enhet. En sådan organisationsform förefaller stämma väl överens med deras sedan tidigare starka och självständiga ställning. På många håll har dock istället paramedicinska enheter bildats med sjukgymnaster, arbetsterapeuter, kuratorer och ibland ytterligare yrkesgrupper, vanligtvis på initiativ av sjukhusledningen. Även ute på arbetsplatserna ser vi sålunda att sjukgymnasterna organisatoriskt knyts till och kopplas ihop med andra kvinnodominerade grupper.

En rad förändringar – arbetsorganisatoriska, samhälleliga och drivna av professionaliseringsstrategier – har lett till att sjukgymnasterna idag alltmer sällas in i fällan av kvinnodominerade och kvinnliga mellanyrken i sjukvården. En tendens är därmed att sjukgymnasternas kvinnliga identitet stärks samtidigt som åtskillnaden mellan sjukgymnasterna och andra kvinnliga sjukvårdsyrken minskar.

Upplösta och stärkta yrkesgränser

Den bild av utvecklingen som jag söker mejsla fram här är en något motstridig bild. Å ena sidan upplöses i viss mån gränserna mellan yrkesgrupper, genom könsblandningen, genom professionaliseringsstrategier och genom en ändrad kvinnoidentitet, i det ovanstående exemplifierat av den minskande åtskillnaden mellan läkare och sköterskor. Å andra sidan stärks de kvinnodominerade gruppernas könsidentitet. Dessa grupper utvecklar också sina emellan alltmer lika strategier och de placeras organisatoriskt allt närmare varandra i

sjukvården. Trots att professionaliseringssträvan sker i syfte att stärka en yrkesgrupps gränser till andra, kan just det faktum att grupperna tycks driva så liknande strategier leda till att gränserna mellan dessa kvinnodominerade mellangrupper i sjukvården blir mindre tydliga, och att varje grupp framstår som mindre unik. Det finns också drag i särskiljningen mellan kvinnliga och manliga grupper som visar att en traditionell kvinnoidentitet lever starkt kvar och bidrar till att vidmakthålla och återskapa gränsen mellan kvinnliga och manliga grupper. Och återigen kopplas, som vi skall se tydligare nedan, kvinnliga grupper samman med en traditionell underordnad, kollektiv, identitet. Sjukvården präglas, vad avser könsstrukturer, av två samtida motsatta utvecklingstrender. Å ena sidan blir yrkens kön mindre tydligt och könet blir mindre särskiljande mellan yrkesgrupper, å andra sidan blir yrkens kön och gränser mellan yrken med olika kön allt tydligare.

Kvinnogrupper särskiljs

Så långt har jag beskrivit olika yrkens olika kön. Jag har identifierat en tendens där könet blivit mindre särskiljande mellan yrkesgrupper och en mottrend där könet tycks bli mer särskiljande. En härtill knuten förändring är att könsgränser flyttar in i yrken. Delar av yrken – det kan vara vissa specialiteter, vissa arbetsplatser, vissa positioner eller rent av vissa sätt att arbeta inom yrket – blir manligt respektive kvinnligt dominerade och de definieras som kvinnliga eller manliga. Könsgränser *inom* respektive yrkeskategori hur alltmer kommit att uppmärksammas i takt med att jämställdhet och könsfrågor blivit uppmärksammade i samhället i allmänhet.

Kvinnliga läkare är en sådan grupp som har uppmärksammats i diverse sammanhang. Det fanns 1996 omkring 1250 chefsöverläkare i Sverige. En knapp femtedel av dessa var kvinnor. De kvinnliga chefsöverläkarna var alltså i minoritet. Vid många sjukhus fanns bara enstaka kvinnliga chefsöverläkare. Jag har intervjuat ett flertal kvinnliga chefsöverläkare och samtliga har beskrivit att det ibland varit problematiskt att de varit så ensamma. De har fått agera för att hitta sin roll och för att bli accepterade i chefsöverläkargruppen och på kliniken. Kvinnorna har också påpekat vikten av att ha kollegor att diskutera med, gärna kvinnliga kollegor men förstås också manliga.

Nätverk av kvinnliga chefsöverläkare, kvinnliga läkare, kvinnliga chefer, kvinnliga specialister och liknande har organiserats av ledningen för flera sjukhus och landsting. Syftet med dessa nätverk har just varit att ge det stöd och den arena för diskussioner som kvinnorna beskrev som så betydelsefulla i intervjuerna. Av stor vikt i

det här sammanhanget är dock att nätverk som organiseras är något annat än nätverk som växer fram. Några av de intervjuade kvinnorna beskrev att visst var det ett lovvärt initiativ av ledningen att forma sådana grupper, men det kunde också vara ett problem. En av de kvinnliga chefsöverläkarna påpekade ”Jag har lite gemensamt med 25-åriga AT-läkare med småbarn”. Uttalandet pekar på att det är svårt att sätta fingret på och entydigt fastslå på vad sätt och hur det kan vara besvärligt att vara kvinnlig chefsöverläkare eller kvinnlig läkare. Därför är det också svårt att definiera vad de kvinnliga nätverken skall bidra med. Flera av kvinnorna kände helt enkelt inte igen sig i den bild av den kvinnliga läkarens problem som kringgärdade bildandet av och aktiviteterna inom de organiserade nätverken. Flera av de intervjuade läkarna menade att kvinnonätverken omgavs av en mycket traditionell bild av kvinnorna som underordnade, som enhetliga kollektiv, som mindre individuella, som svagare och som mer problemtungda än män.

De intervjuade kvinnorna beskrev också nätverk som bildats som resultat av en annan aktivitet. I ett fall hade ett nätverk av kvinnliga chefsöverläkare bildats som resultat av ett forskningsprojekt där kvinnorna deltog som ”studieobjekt”. Här hade en grupp uppstått därför att kvinnorna fann ett intresse av att träffas, och kvinnorna beskrev dessa nätverk som viktiga arenor för diskussion och utveckling i arbetet. De beskrev också hur de i dessa grupper tillsammans formade strategier i syfte att öka de kvinnliga chefsöverläkarnas inflytande i för sjukhuset och sjukvården strategiska frågor. Trots att de kvinnliga nätverken uppskattades av kvinnorna – särskilt de som kvinnorna bildat själva – befarade man att nätverken riskerade att förstärka schabloniserade föreställningar om kvinnor. De pekade ut kvinnor som en speciell grupp och de kunde därmed bidra till att låsa fast könsstrukturer och förstärka gamla föreställningar om skillnader mellan kvinnor och män.

5 Kvinnlig särorganisering: förändring och återskapande av könsgränser

I den här artikeln har jag med hjälp av exempel tagna från sjukvården visat att relationerna inom och mellan yrkesgrupper i hög grad präglas av det kön som grupperna tillskrivs. En yrkesidentitet som har djupa rötter i en tidigare utveckling, men som förstärks, försvagas och förändras både genom drivna förändringssträvanden och genom förändringar i vardag och i samhälle. Jag har identifierat två motsatta tendenser. En där skillnader mellan kvinnliga och manliga yrken blir mindre. Detta kan leda till att gränser mellan grupper blir mindre

tydliga och det kan leda till att relationer inom respektive yrkesgrupp blir mer likartade. Med ett spritt professionaliseringsrecept som många tycks ha tagit till sig, med en ändrad kvinnoidentitet som lett till att kvinnor konceptualiseras likartat männen samt med en större andel kvinnor i traditionella mansyrken och fler män i traditionella kvinnoyrken tycks det som om betydelsen av yrkens kön blir mindre och mindre särskiljande.

Men det finns en tydlig mottendens, som också den i mycket har sitt ursprung i den uppmärksamhet som under senare år ägnats åt könsfrågor allmänt i samhället. Kön uppmärksammas och med detta följer att man i lönerörelser driver krav kopplade till att yrken är kvinnliga och kvinnodominerade. Därmed betonas och möjligen förstärks könsidentifieringen. Skapandet av särskilda kvinnogrupper är andra sådana åtgärder som utgått från och bidragit till att betona könsskillnader. Vi har också kunnat konstatera att samtliga kvinnodominerade yrkesgrupper i sjukvården tycks driva av läkargruppen inspirerade likartade strategier i syfte att hävda den egna gruppens unika kompetens och stärka den egna gruppens kontroll och status.

Kan vi då förvänta att kvinnornas och kvinnoyrkenas ställning kommer att förbättras till följd av de drivna förändringarna? Vardagen på våra sjukhus och reaktionerna på bildandet av särskilda kvinnogrupper ger möjligen en vink om att den traditionella kvinnoidentiteten och kvinnornas underordning lever kvar starkare än vad som förefaller önskvärt för den som med särskiljande kvinnostrategier söker stärka kvinnornas ställning inom sjukvårdens organisationer. En gammal fråga aktualiseras därmed: vad är fördelen och faran med kvinnlig särorganisering?

I beskrivningen ovan har vi återkommande stött på att yrkens eller grupperns kvinnlighet har betonats. Kopplingen mellan sjuksköterskornas sätt att arbeta och yrkesgruppens kvinnodominans och kvinnlighet påpekades återkommande också bland sjukvårdens personal. För det andra pekade jag på hur kvinnoidentitet använts som facklig strategi. Jag beskrev hur sjukgymnaster och sjuksköterskor i lönerörelse betonat att de tillhör kvinnoyrken. För det tredje nämnde jag olika former av nätverk som bildats bland kvinnliga läkare, på initiativ av ledningen samt på initiativ av de kvinnliga läkarna. För det fjärde omnämnde jag en tidigare facklig och professionell organisation som organiserat kvinnor, Kvinnliga Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund. Alla dessa exempel kan benämnas kvinnlig särorganisering i den bemärkelsen att kvinnorna och det kvinnliga särskiljts och att det kvinnliga betonats som just särskiljande. Men det rör sig om olika former av kvinnlig särorganisering.

Kvinnlig särorganisering är inte något nytt⁷. Mellan-krigstiden kännetecknades av en omfattande och mycket aktiv kvinnlig särorganisering. Det fanns en rad kvinnliga fackföreningar. Ett exempel var Kvinnliga Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, som jag nämnde ovan. Det fanns kvinnliga fredsföreningar och kvinnopolitiska föreningar. Tillsammans formade de hela nätverk för kvinnor att verka inom som sträckte sig över snart sagt alla samhälls- områden. Kvinnoorganisationerna var integrationistiska. Det integrationistiska draget återfinns både i kvinnoorganisationernas sammansättning och i målet för deras verksamhet relativt arbets- marknad och samhälle i övrigt. Kvinnor med högst skiftande värderingar och ideologier samlades till gemensamma handlingar och program. Vidare, med Östbergs ord: "Målet för de allra flesta aktiva i kvinnorörelsen var att jämnställas med männen och ta sig in i politik och på arbetsmarknad utan att särbehandlas". Kvinnorna formade alltså egna organisationer i syfte att få lika rättigheter som männen. Motivet för att organiseras separat var inte att hävda kvinnornas särart utan istället att existerande organisationer präglades av mekanismer som ledde till att kvinnor uteslöts och att kvinnor underordnades männen.

De som istället hävdade kvinnors särart och tog detta som intäkt för kvinnors särställning var manliga särorganisationer. Det manliga Sveriges Folkskolläraryrkesförbund drev exempelvis kraftfullt tesen att kvinnor var annorlunda än män och därför skulle inte kvinnorna ha samma ställning som männen i skolan. De skulle exempelvis inte ha rätt att inneha de högsta posterna (se också Florin, 1987). Manliga särorganisationer har drivit tesen att det finns typiskt kvinnliga och typiskt manliga arbetsuppgifter.

Här utkristalliseras två olika former för särorganisering. Å ena sidan särorganisering för lika rätt, å andra sidan särorganisering för särprägel. I den första formen av särorganisering betonas likheten mellan kvinnor och män. Särorganiseringen motiveras då av att kvinnorna inte har möjlighet att hävda och utöva lika verksamhet i den könsblandade organisationen. Den andra formen av särorganisering görs i syfte att betona olikhet mellan könen, varför dessa skall ha olika arbetsuppgifter och olika villkor. Kvinnorna utestängdes från

⁷ Den historiska tillbakablicken bygger på Kjell Östbergs bok *Efter Rösträtten* (1997). Den stiliserade kategoriseringen av olika former av särorganisering som jag här utvecklar som analysjälpmedel liksom slutsatserna om olika former av kvinnlig särorganisering utgörs emellertid av min tolkning av den historia och den analys som Östberg utvecklat. Tillbakablicken görs i syfte att hitta just ett verktyg för att diskutera kvinnlig särorganisering. I övrigt skall jag inte här diskutera de många paralleller och skillnader som naturligtvis finns mellan de tidsperioder jag har refererat till.

positioner och situationer genom en särorganisering som betonade kvinnornas särart.

En andra åtskillnad kan göras mellan särorganisering som initieras av kvinnorna själva och sådan som organiseras av andra. I den senare kategorin finner vi både uteslutande särorganisering (som till exempel de manliga folkskollärarna i exemplet ovan), och sådan särorganisering som görs i syfte att stärka kvinnorna (sjukhusledningarnas kvinnonätverk är exempel på detta). För det tredje kan vi skilja mellan å ena sådana sådana grupper som definieras av en abstrakt kvinnlighet – som i sig kan omfatta såväl kvinnor som män – och å andra sidan sådana grupper som faktiskt endast omfattar kvinnor. I den förra kategorin finner vi yrken som definieras som kvinnliga. I den senare kategorin finner vi exempelvis dels de tidigare kvinnliga fackföreningarna och dels nätverken av kvinnliga läkare.

Vi finner de olika typerna av särorganisering också på dagens arbetsmarknad. Även om jag ovan gjorde en klar åtskillnad mellan olika former av särorganisering är denna åtskillnad inte alltid lika glasklar i praktiken. Grupper som skapas i syfte att integrera kan leda till utestängning. Särskilt lätt kanske det är att förväxla de olika typerna av särorganisering med varandra i de fall det handlar om yrkesidentiteter snarare än om fysiska personer. Identiteter är i sig förenande för en grupp och särskiljande från en annan. Den könsbase-rade identiteten leder därför i sig lätt till en betoning av särprägel. Låt mig återvända till de olika exemplen på särorganisering, som jag beskrev ovan och visa några av de dilemman som dessa reser i ljuset av den distinktion mellan olika former av särorganisering som jag beskrivit ovan.

Vi kan börja med att se till de nätverk som formades av sjukhusledningar för kvinnliga chefsöverläkare. De ovanifrån organiserade nätverken har formats med det uttalade syftet att kvinnor haft det svårt att ta sig in i delar av organisationen och få tillgång till vissa positioner och relationer. De har sålunda ett klart integrationistiskt syfte, men blir lätt omgärdade av en syn på kvinnor som mer problemtyngda, som annorlunda, som behövande särskilt stöd etc. En form av särorganisation som kan leda till att kvinnorna just blir definierade som särskilda. Det kan också betyda att de formerade nätverken i lika hög grad som de fungerar som en plattform för kvinnorna, kan bidra till att återskapa skillnader mellan män och kvinnor och kvinnornas underordnade ställning och därmed tränga undan dem från vissa positioner och relationer. Det var också en sådan risk som de kvinnliga chefsöverläkarna såg då de inte ville vara med i de av ledningen formerade grupperna.

När det gäller sjuksköterskor och sjukgymnaster är det tydligt att de drivit kvinnostrategier, som påminner om de som drevs av mellankrigstidens kvinnoorganisationer, i den meningen att de varit tydligt integrationistiska. De har sökt tillträde till en form för yrkesutövning och yrkesutveckling som varit förbehållen överordnade manligt dominerade och manligt definierade grupper. En mer individualiserad sjuksköterskeroll, uppstöttad av en starkt professionalitet, en utvecklad dokumentation, ett individbundet ansvar och en individualiserad kvinnoidentitet har också bidragit till att förändra sjuksköterskerollen och åtminstone på sina håll i någon mån lösa upp gränser mellan yrkesgrupper – också gränsen mellan sköterskor och läkare. Å andra sidan kunde vi också se av exemplen att den traditionella kvinnoidentiteten, som betonar att kvinnor är sinsemellan lika samtidigt som de är annorlunda än och underordnade männen, lever kvar starkt i dagens fortfarande mycket hierarkiska sjukvård. Vi såg vidare att likartade förändringsstrategier samtidigt drivits av en rad kvinnodominerade yrkesgrupper vars gränser och skillnader sinsemellan blivit allt otydligare. De förändringskrav som sjukgymnaster och sjuksköterskor drivit har också kopplats ihop med en betoning av att yrkena är kvinnoyrken och därför speciella. Återigen, eftersom sjukvårdens organisationer i så hög grad fortsatt präglas av en ordning där kvinnor och kvinnlighet är särskilt från och underordnat det manliga, riskerar sjuksköterskors och sjukgymnasters strategier, även om syftet är integrativt, att slå tillbaka i en särskiljning och utestängning.

Särorganiserade grupper som skapas i syfte att forma en plattform för att stärka kvinnornas ställning i sjukvården riskerar att istället slå tillbaka mot kvinnorna och återskapa och förstärka en traditionell och underordnad kvinnoidentitet. Kvinnlig särorganisation framstår därmed både som en stor möjlighet för att bryta organisationers könssegregering och som ett sätt att förstärka och återskapa denna könssegregering.

Litteraturförteckning

- Abbott, A. (1988) *The systems of professions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Berger, P. (1966) "Identity as a problem in the sociology of knowledge", *European Journal of Sociology*, VII, s. 105–115.
- Brunsson, N. & Olsen, J. (1990) *Makten att reformera*. Carlssons.
- Collins, R. (1979) "The politics of profession" i Collins, R. (Red.) *The Credential Society*. New York: Academic Press.
- Czarniawska-Joerges, B (1994) "Narratives of individual and organizational identities" i Deetz, S., (Red.), *Communication yearbook. vol 17, s. 193–221*.

- Douglas, M. (1986) *How institutions think*. Syracuse: Syracuse University Press
- Gergen, K. (1991) *The saturated self*. New York: Basic Books
- Ferguson, K. (1991) "Interpretation and genealogy in feminism" *Signs: journal of women in culture and society*
- Florin, C. (1987) *Kampen om katedern*. Almqvist och Wiksell
- Jacobsson, B. (1994) (Red.) *Organisationsexperiment i kommuner och landsting*. Stockholm: Nerenius & Santérus
- Jacobsson, B. & Sahlin-Andersson, K. (1995) *Skolan och det nya verket*. Stockholm: Nerenius & Santérus
- Meyer, J.W., Boli, J. & Thomas, G.M. (1987) "Ontology and rationalization in the western cultural account" i Thomas, G.M., Meyer, J.W., Ramirez, F.O. & Boli, J. *Institutional structure*. Beverly Hills, Calif.: Sage
- Parkin, F. (1979) *Marxism and class theory. A bourgeois critique*. London: Routledge
- Sahlin-Andersson, K. (1994a) "Group identities as the building blocks of organizations" *Scandinavian Journal of Management*
- Sahlin-Andersson, K. (1994b) "Varför låter sig organisationer omvandlas" i Jacobsson, B. (Red.), *Organisationsexperiment i kommuner och landsting*. Stockholm: Nerenius & Santérus, sid 170–204.
- Sommestad, L. (1992) *Från mejerska till mejerist*. Lund: Arkiv förlag
- Sundin, E. (1993) *Ny teknik i gamla strukturer*. Stockholm: Nerenius & Santérus
- Torstendahl, R. och Burrage, M. (1990) (Red.) *The formation of professions: Knowledge, state and strategy*. London: Sage
- Williams, CL. (1989) *Gender differences at work: Women and men in nontraditional occupations*. Los Angeles: University of California Press
- Östberg, K. (1997) *Efter rösträtten*. Symposion

Dubbla lojaliteter

– en diskussion kring två studier om barnstugor med resultatansvar

LILLEMOR WESTERBERG

Problem som uppstår för en individ med dubbla lojaliteter är väl kända. I det här kapitlet diskuteras om motsvarande problem kan uppstå för individer som förvärvsarbetar i en verksamhet som i vissa avseenden skiljer sig från gängse föreställningar om och förväntningar på företag. Kvinnors ekonomiska makt är inte enbart en fråga om ekonomiska tillgångar utan också om vem eller vad som har tolkningsföreträde på områden som skapar ekonomiskt värde.

1 Från kommun till kooperativ

I slutet av 80-talet prövade många kommuner att införa "eget budgetansvar" (se bl.a. Westerberg, 1992) på sina barnstugor, en utveckling som ledde till allt större ekonomiskt ansvar för enheten. Personalen i de nybildade enheterna skulle få större arbetsglädje genom påverkan över arbetsinnehåll och organisation¹. För den stora allmänheten presenterades reformerna som ett sätt att öka medborgarnas valfrihet. Effektiviteten skulle öka genom att kontrakt slöts med dem som åtog sig att bedriva verksamheten till lägsta kostnader. Detta, i kombination med personalens ökade engagemang, skulle leda till effektivisering och rationalisering av verksamheten, vilket in sin tur skulle leda till minskade kostnader. Vågen av decentraliseringar sköljde över kommunerna och de organiserades om för att möta kraven från de nya former som såg dagens ljus: entreprenader, kooperativ och i några enstaka fall, aktiebolag. Inom barnomsorgen, som detta kapitel behandlar, valdes i de allra flesta fall den kooperativa formen. Mellan åren 1988 och juli 1993 startade 595 barnstugor som ekonomiska föreningar². I slutet av perioden omfattade gruppen kooperativa daghem 54 % av alla nystartade ekonomiska föreningar. Tillväxten har alltså varit mycket stark de senaste åren.

¹ PUB, Projektansökan Socialdistrikt 10, 1986-11-24

² Statistiken är hämtad från Kooperativa institutet, KOOPI, daterad maj 1994

Vid införandet beskrevs förändringen med positiva ordalag i massmedia och av aktörer som drev förändringsprocessen³. En part som sällan hördes i debatten var de anställda. Majoriteten av dem är kvinnor som arbetar med vad som brukar beskrivas som kvinnliga arbetsuppgifter, vård och omsorg. De frågeställningar som detta kapitel behandlar rör de anställdas, kvinnornas, uppfattning om förändringen från kommun till kooperativ vad gäller arbetsorganisation, anställningstrygghet, ekonomi, makt och ansvar. Upplevde de att de fått ökad makt över, i och genom den nya organisationen? Stämmer antagandet att de arbetar efter dubbla rationaliteter?

2 Bakgrund

– två studier om resultatansvar på barnstugor

I slutet av 80-talet genomförde jag ett utvecklingsarbete på barnstugor i ett antal kommuner i Sverige kring införande av eget budgetansvar. Reformen beskrevs som nämnts ovan med positiva ordalag, men i mina kontakter med personalen på barnstugorna möttes jag av misstänksamhet och motstånd. Jag fick t.ex. tillåtelse att göra en intervju på ett daghem som sedan några år tillbaka hade eget budgetansvar eftersom jag var *kvinnlig* ekonom. I mina tidiga kontakter med kommundienstämman fick jag höra att kvinnorna på daghemmen var rädda för siffror och ansvaret⁴, men att detta skulle kunna ändras om de fick undervisning. Personalen hävdade att den var skolad i pedagogik, inte i ekonomi men vid flertalet intervjuer kunde jag konstatera att de kvinnliga daghemsföreståndarna *inte* var rädda för siffror eller okunniga om barnstugans ekonomiska läge, men att de var misstänksamma till reformen. Iakttagelserna styrktes av en kvinnlig ekonom som haft kurser i ekonomi för barnstugeföreståndare. Hon var förbryllad över stämningen hos kursdeltagarna, ett otydligt motstånd som hon tolkade som motsättningar mellan ekonomi och ”den kvinnliga kulturen”. Genom arbetet med utvecklingsprojektet och reflektioner över grundläggande antaganden kring ett antal begrepp som används för att beskriva, mäta och värdera enheter med ekonomiskt ansvar kunde den avoga inställningen till ekonomer och ekonomi förklaras med olika föreställningar om ekonomi hos kommunernas administration respektive hos barnstugepersonalen (Westerberg, 1992).

³ T.ex. på den första barnomsorgsmässan i Sollentuna hösten 1987.

⁴ På informationsmöte 8 maj 1987 reste kommundienstämman farhågor för att det ekonomiska ansvaret skulle missbrukas.

Den andra studien är ett delprojekt inom ramen för en undersökning med namnet *Arbetsmiljö och social service i kooperativ regi* som utförts av en forskargrupp inom programmet *Tredje sektorn* på företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet. Syftet var att undersöka den fysiska och psykiska arbetsmiljön på kooperativa barnstugor, servicehus och vårdenheter. Projektet startade med en undersökning av kooperativa barnstugor i Storstockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala och Västerbotten. Totalt besöktes och intervjuades föreståndarna på 49 barnstugor. På åtta barnstugor intervjuades föreståndarna per telefon. Därutöver skickades 301 enkäter till personalen, varav 238 besvarades. Intervju- och enkätfrågorna hade byggts upp efter andra arbetsmiljöundersökningar i avsikt att möjliggöra jämförelser och var därför könsneutrala, trots att drygt 98 % av de svarande var kvinnor. Undersökningsuppläggningsen beskrivs närmare i en rapport av Pestoff & Gullström (1994). I min delstudie (Westerberg, 1996) diskuterar jag det faktum att majoriteten av de intervjuade är kvinnor som arbetar med vad som traditionellt har hänförs till kvinnliga sysselsättningar som att ta hand om barn i en hemliknande miljö med allt från blöjbyten, matning, på- och avklädning och förberedelse för kommande vuxenliv. Genom att sätta fokus på den dubbla förekomsten av kvinnlighet, kvinnor i kvinnliga sysselsättningar, kommer jag att föra en diskussion kring möjliga konsekvenser av ekonomisk styrning av omsorgsverksamhet genom att problematisera några av de begrepp som förekommit i debatten om reformerna i offentligsektorn. Jag hävdar att begreppen är mångtydiga och därför kan ge upphov till olika tolkningar om vad som kan betraktas som ett rationellt beteende, något jag kommer att utveckla nedan.

3 Rationaliteter

Jag inleder med en genomgång av rationalitetsbegreppet för att låta den utmynna i en polarisering mellan två rationaliteter, den teknisk/administrativa rationaliteten respektive ansvars/omsorgsrationaliteten. Därefter diskuteras ett antal begrepp som brukar behandlas som könsneutrala i organisatoriska sammanhang och ger exempel på hur de kan uppfattas inom respektive rationalitet. Det (bild)språk vi använder för att beskriva organisationerna påverkar vår uppfattning – och vice versa. (Jämför med Ulla Johansson bidrag i denna antologi.)

De begrepp som oftast används för att beskriva, mäta och värdera arbetsplatsens effektivitet har sina förebilder från tidigt organiserande, i organisationer där kvinnor inte fanns med. Armén och kyrkan är exempel både på uteslutandet av kvinnor och på den hierarkiska,

byråkratiskt styrda organisationen. Industrialiseringen bidrog med rationaliseringsrörelsen och effektiviseringssträvanden, med ökat välstånd samt en stark privat sektor. Industriföretaget blev synonymt med det effektiva företaget.

Rationalisering av verksamheten har som nämnts ovan varit medel för ökad produktivitet i industriföretaget. De tidiga ansatserna till rationellare produktion som lanserades av forskarna i rationaliseringsrörelsen fokuserade på den dåvarande största utgiftsposten, lönerna till arbetskraften (Björkman & Lundqvist, 1981). Genom att förenkla och specialisera rörelserna vid de olika arbetsmomenten minskades tidsåtgången för respektive arbetsmoment. Kunskapen om vilka moment som behövdes för utförandet av arbetsuppgiften omsattes i konstruktion av maskiner som kunde ersätta den mänskliga arbetskraften. Maskinerna var snabbare än människan och kunde uträtta flera personers arbete. I industriföretagets rationalitet finns en uppfattning om tiden som linjär. Den kan ses som en sträcka mellan punkterna A och B. När sträckan förkortas vinner man tid. Rationaliteten i industriföretaget bygger alltså i hög grad på *tidsbesparingar*. Gustafsson (1988) hävdar att begreppet rationalitet kan ses som uppfattningar om hur drivkrafter hos individer kan kopplas till samhällets bästa, dvs. den rådande samhällsmoralen. Uppfattningen om samhällets bästa har skiftat under seklen. För närvarande kan hävdas att marknadstänkandet präglar den pågående debatten om offentligsektorn (Hugemark, 1994). Marknaden som metafor tydliggör dess dominerande egenskaper, t.ex. prissättning av produkten samt dess avskiljande från produktionen (Kallinikos, 1993). Marknadstänkandet har alltså kommit att dominera debatten om offentligsektorn och ingår som en viktig drivkraft i offentligsektorns omvandling, vilket även borde påverka synen på de nya former för barnomsorgsverksamhet som uppkommit som en följd av omvandlingen.

Flera rationaliteter?

I min diskussion om rationaliteter utgår jag från Hargreaves-Heap (1993) som definierar rationalitet som individens omedvetna ställningstagande. Den första rationalitet som han beskriver, den *instrumentella*, överensstämmer i stort med marknadstänkandets utgångspunkter. Den andra typen av rationalitet som Hargreaves-Heap tar upp är den *procedurala*. Den kan ses som en praktisk tillämpning av den instrumentella rationaliteten eftersom individen sällan har den information och tid som krävs för att göra det bästa valet utan får nöja sig med att ta beslut byggt på tillräcklig informa-

tion. I stället för att rangordna olika alternativ följer individen normer och procedurer i sitt agerande och blir därmed en del av det sammanhang i vilket interaktionen sker. Ett givet mål behöver inte vara anledning till handlingen utan kan bli en följd av agerandet och normerna. Den tredje rationaliteten kallar Hargreaves-Heap för den *expressiva*. Den avspeglar individens behov av att göra världen meningsfull och utgår från en individ som inte oreflekterat följer det omgivande normsystemet utan som begrundar sina preferenser utifrån ett jagmedvetande. För att exemplifiera rationaliteterna kan debatten i massmedia om kvinnors och mäns yrkesval väljas. Enligt den instrumentella rationaliteten borde kvinnor och män välja de yrken som har störst framtidspotential och har höga löner. Kvinnorna gör felaktiga val om de väljer yrken inom vård och omsorg som har låga löner. I den procedurala rationaliteten är valen inte felaktiga utan rationella eftersom de sker efter de normer och värderingar som finns i samhället där flickor socialiseras in i kvinnoyrken och pojkar i mansyrken. Om vi i stället tänker oss att individen väljer efter sin egen grundade jaguppfattning, sin *inre* struktur som Noddings (1984) uttrycker det, och *om* denna jaguppfattning skiljer sig mellan könen, kan den expressiva rationaliteten förklara varför kvinnor och män generellt väljer olika yrken. Detta exempel är kontroversiellt från flera utgångspunkter, inte minst från ett feministiskt⁵ perspektiv, något jag återkommer till nedan.

Även i uppfattningar om ekonomi finns mer än en rationalitet. Heilbroner (1988) skriver i sin bok *Behind the veils of economics* om ekonomi som rationalitet och gör skillnad mellan ekonomiskt tänkande på kort respektive lång sikt, mellan produktion och reproduktion (samhällets fortlevnad). Han varnar för att låta föreställningar från en rationalitet styra förhållanden i den andra rationaliteten. Som ett exempel på ett missriktat ekonomiskt tänkande tar han upp en forskare som värderar ett föräldrapar efter samma utgångspunkter som en ekonom värderar aktierna i en aktieportfölj. Enligt Heilbroner är det att ha en en alltför reduktionistisk syn på tillvaron.

Som framgått av ovan dominerar rådande samhälleliga värderingar av den instrumentella rationaliteten. Den brukar benämnas teknisk/administrativ rationalitet och anses stå för manliga värderingar (Ressner, 1982; Svensson, 1986).

Kvinnlig rationalitet

⁵ Se Sundins inledande kapitel i denna antologi för en närmare beskrivning av feministisk teori, genusteori, genussystem m.m.

Inom vård- och omsorg menar vissa forskare t.ex. Sörensen (1982), Svensson (1986) och Ressner (1982) att en ansvars/omsorgsrationalitet råder. De båda senare har undersökt organisationer med stora inslag av personal som arbetar med vård och omsorg och de har noterat motsättningar mellan vårdarbetare och administrativ personal. I båda fallen var majoriteten av vårdarbetarna kvinnor som arbetade i små arbetslag och majoriteten av beslutsfattarna högre upp i hierarkin bestod av män. Motsättningarna mellan vårdarbetarkollektivet och den administrativa ledningen beskrivs som konflikt mellan olika värden och uppfattningar om rationellt beteende. Den administrativa personalen bar den teknisk/administrativa rationalitetens värderingar medan omsorgspersonalen styrdes av ansvars/omsorgsrationalitetens värderingar. Ansvarsrationaliteten brukar kopplas till den kvinnliga kulturen (Avotie, 1990; Gunnarsson, 1989; Ressner, 1982) vars kännetecken bland andra anges som samverkan i stället för konkurrens, en vilja att organisera i nätverk i stället för hierarki, att relatera sig till andra, snarare än att åstadkomma något specifikt eget. Några exempel på ansvarsrationalitetens värderingar ges av Sarah Oerton (1995) som studerat kooperativ i England. Oerton gör en åtskillnad mellan kvinnor och män i sina exempel varför det är viktigt att markera att *alla* kvinnor inte automatiskt styrs av ansvars/omsorgsrationaliteten eller att *alla* män styrs av den teknisk/administrativa rationaliteten. Man kan däremot hävda vilket Oerton gör, att fler kvinnor än män är bärare av ansvarsrationaliteten.

4 Diskussion

– Kvinnliga värden i kvinnliga företag?

Diskussionen är uppbyggd kring ett antal områden. Inom varje område behandlas ett antal begrepp med en genomgång byggd på litteratur och rön från den första studien, (utvecklingsarbetet på barnstugor med eget budgetansvar) varefter begreppen polariseras i termer av den teknisk/administrativa rationaliteten respektive ansvars/omsorgsrationaliteten. Förklaringarna i respektive rationalitet bygger på varandra varför en beskrivning som används för ett begrepp kan vara giltig även för ett annat begrepp. Det är inte givet att alla läsare håller med om alla påståenden. Vidare är gränsen mellan manligt och kvinnligt flytande över tid och rum. Det som igår ansågs som manliga sysselsättningar kan i dag vara kvinnliga. Vad som består är genussystemet⁶ som definierar gränsen mellan de båda kulturena och där den manliga kulturens värden utgör normen och

⁶ Se not 5.

alltid värderas högre än de i den kvinnliga (Sundin, 1993). Efter genomgång och polarisering hämtar jag exempel från den andra studien (arbetsmiljöundersökningen på de kooperativa barnstugorna) för att belysa förekomsten av dubbla rationaliteter. Jag vill påminna om att syftet med tillvägagångssättet inte är att hävda att kvinnor och män är olika eller att värdera kvinnligt och manligt i termer av t.ex. bättre eller sämre. Syftet med dikotomierna är att tydliggöra hur ett begrepp kan uppfattas från respektive rationalitet. Genomgående lägger jag större vikt vid att utveckla ansvars/omsorgsrationalitetens föreställningar eftersom de får antas vara mindre kända än de i den teknisk/administrativa rationaliteten. De kan till och med vara okända, även för utövare i verksamheten. Kollisioner mellan rationaliteterna visar sig i att utövarna kan bli upprörda över t.ex. en replik som andra inte uppfattar som provocerande. Ett annat exempel är att utövarna betraktas som irrationella genom att deras beteende tolkas utifrån den dominerande rationalitetens värderingar. Upprördheten som uppstår som en följd av kollision mellan rationaliteterna låter sig inte formuleras i ord, eftersom vi sällan känner källan till känslorna. De uppstår i vår moral och normer när någon passerat normgränsen och kraften i känslorna riktas mot överträdaren (jfr Gustafsson, 1988). Först om och när eventuella skillnader mellan rationaliteternas föreställningar blir tydliggjorda och fått ord kan de bearbetas på ett fruktbart sätt.

Ekonomi, inkomster och resultat

Ekonomi betyder hushållning men i dagligt tal är det troligare att termen associeras med finansiella fenomen som lån, ränta, aktier, tillväxt och vinst. Tillväxt t.ex. ses som en naturlig och önskvärd del av affärslivet eftersom det uppfattas som kommande inkomster, medan tillväxt i omsorgssektorn uppfattas som ökade kostnader. En barnstuga uppmanas ofta att ta in fler barn för att öka inkomsterna, men det är inte så lätt som det kan låta. Barnstugan måste växa språngvis, t.ex. med en hel avdelning, för att få lämplig avvägning mellan lokal, personal och antal barn (Westerberg, 1992). Ett annat exempel på hur språkbruket formar uppfattningarna ges i en lärobok i strategisk planering där inköp av maskiner kallas för *investeringar* medan utbildning av arbetskraft benämnes *utgifter* (Chakravarthy & Lorange, 1991).

Ytterligare en skillnad mellan rationaliteterna är förhållandet mellan inkomster och utgifter. I det privata företaget kan vinst uppstå genom att inkomsterna är högre än utgifterna. Vid oförändrad försäljning kan vinsten öka genom att priset höjs och eller att

utgifterna minskar. Den budgetfinansierade barnstugan kan i regel endast minska utgifterna. Ca 90 % är personalkostnader (Weinberg, 1992).

Teknisk / administrativ rationalitet		Ansvars/omsorgs- rationalitet
är tillväxt, att få tillgångarna att växa	Ekonomi	är hushållning, att vara lagom stor, att få pengarna att räcka
skapas genom försäljning av produkter, skapas i efterhand	Inkomster	budget (anslag) oftast i förväg
vinst synligt	Resultat	? osynligt

Dessa begrepp och de föreställningar som de förknippas med i de båda rationaliteterna prövades alltså i den kooperativa studien (Westerberg, 1996). En viktig punkt var att se om de kooperativa barnstugorna börjat beskriva sig i gängse företagsekonomiska termer i stället för att beskriva innehållet i verksamheten, det pedagogiska uppdraget. En näraliggande frågeställning var om den ekonomiska situationen i sig präglade verksamheten. Nedan ges exempel på kommentarer som personalen på de kooperativa barnstugorna skrivit som motivering till sitt valda svarsalternativ.

Ekonomi – Tillväxt eller hushållning?

På en enkät från ett personalkooperativ i uppsalatrakten har man angivit bekymmer för ekonomin med tillägget: ”Vi har det bra och är nöjda med det vi har” och vidare anges att det inte behövs någon satsning på t.ex. höjda löner. Trots att denna uppfattning inte delas av den övriga personalen på samma barnstuga är det ingen som har gjort förslag om utökning av verksamheten för att åstadkomma förbättringar. De förslag som ges är en annan prioritering av *redan tillgängliga* medel.

Ett exempel på tillväxt gavs av en barnstuga som börjat med förskoleverksamhet, kompletterat med lågstadium och nu stod i att låta lågstadiebarnen få börja också mellanstadiet i egen regi. Andra exempel var daghem med en avdelning som funderade på att öppna ytterligare en avdelning och en förskola som planerade att ta över en fritidsavdelning. Förklaringarna som gavs var i det första fallet att

kontinuiteten för barnen inte skulle brytas, i de andra fallet att möjligheten att kunna hålla öppet vid sjukdom skulle öka. *Flexibiliteten*, snarare än tillväxten uppgavs vara drivkraften.

Inkomster – i efterhand eller i förväg?

Det kommande årets inkomster baseras på avtal med kommunen som tecknas i förväg, men enligt undersökningen hade inte alla barnstugor ett skrivet avtal vilket skapar en osäker situation. Inte ens *efter* överenskommet avtal kan barnstugan känna säkerhet. I många kommuner är barnstugans inkomster beroende av föräldrarnas inkomster och på barnens åldrar. Om en familj flyttar kan inkomsterna ändras eftersom det inte är troligt att föräldrarna till det nya barnet har samma inkomster som den förra familjen eller att det nya barnet har samma ålder som det som slutat. Ett yngre barn ger visserligen högre intäkter, men mer arbete. Den s.k. 3-timmarsregeln ger möjlighet för fler barn att vistas på barnstugor under dagens lopp då de byter av varandra och avgiften sänks för föräldrar som endast utnyttjar barnstugan tre timmar per dag. I Stockholm tillkom regeln efter det att kontraktet gjorts upp för en av de kooperativa barnstugorna vilket minskade dess beräknade inkomster eftersom ett 3-timmarsbarn ger lägre intäkter än ett heltidsbarn. Dessutom hindras ett heltidsbarn från att få plats.

En skillnad mot "vanliga" företags prissättning är kommunens möjlighet att ge riktlinjer för de avgifter som föräldrarna skall betala till barnstugan. Om t.ex. avgifter är inkomstrelaterade ställs barnstugorna inför ett dilemma. Hur skall låginkomsttagares barn hanteras? Hur skall flerbarnsfamiljer hanteras? Många kommuner har sjunkande avgift per barn i en syskonkull. En barnstuga med många syskonkullar kan därför få räkna med lägre tillskott från kommunen. Det är effektivt från teknisk/administrativ synpunkt men innebär att barnstugorna måste ta in nya barn och pussla med barnens tider för att få samma intäkter som budgeten baseras på. För personalen uppstår då sociala kostnader som inte kan mätas i pengar utan yttrar sig i oroligare barn och arbetssammare dagar. Barn är inte utbytbara på samma sätt som delarna i en maskin, det vill säga maskinmetaforen (Morgan, 1986) är inte tillämpbar på barnomsorgen. Tänkandet är dock vanligt hos politiker och administratörer. Det finns fler exempel på detta:

De (kommunen) kunde lägga sig i vem som skulle arbeta på vilken avdelning. De kunde komma till ett fungerande arbetslag och säga "du flyttar hit eller dit".

Resultat – vinst eller effekter på lång sikt

I utvecklingsarbetet som jag genomförde i slutet av 80-talet uppfattade inte barnstugeföreståndarna det ekonomiska åtagandet som tidskrävande, vilket däremot är fallet i arbetsmiljöundersökningen. Här har barnstugan tagit över *alla* administrativa rutiner och skall dessutom ta fram underlag för att förhandla med sin kommun. Anna som arbetar på en barnstuga önskar

att de ekonomiska frågorna löses / ... /att ekonomiska bekymmer skall stjäla så mycket kraft från det arbete som vi skall sköta; att ta hand om barnen enligt vår idé

och fortsätter

Merarbetet har gjort att jag tappat orken och all den entusiasm jag hade vid startandet.

Det finns fler kommentarer som ger en bild av kooperativet som en arbetsplats där det administrativa arbetet inkräktar på engagemanget, till exempel

kooperativet var spännande att utforma och påverka

men samma person ställer sig tveksam till om verksamheten finns kvar om två år på grund av ”ekonomiska problem”. Bortsett från oron över ekonomin som framgår, nämns andra sätt att se på resultat som verksamma vid barnstugan i Stockholmstrakten som skriver

Vi har alltid en förälder hos oss varje dag, så de är ett viktigt *resultat* i arbetet. De är mycket engagerade och positiva.

De ekonomiska frågorna verkar upplevas som en restriktion, inte som måttstock för att bedöma resultatet.

Effektivitet, produktivitet, rationalisering och kvalitet

Effektivitet är ett begrepp som bidrar till att förstå skillnaden mellan de båda rationaliteterna. Begreppet definieras sällan i debatten vilket tyder på att dess innehåll förmodas vara känt och odiskutabelt. I affärlivet är effektivitet ett mått som visar graden av måluppfyllelse, det vill säga hur väl ett företag har nått sitt mål (Pihlgren, 1985, Becker m.fl., 1975). Målet anges ofta som avkastning på investerat kapital eller marknadsandelar, mått som är formulerade i kvantitativa termer. En viktig beståndsdel i begreppet är produktivitet. Det definieras vanligen som antal producerade enheter per given enhet, t.ex. per timme. Om den producerade kvantiteten har ökat under den givna tidsenheten har produktiviteten ökat. I regel ökar därmed också

effektiviteten, det vill säga grad av måluppfyllnad, givet att företaget kan sälja de tillverkade produkterna.

I branscher med stora inslag av vård och omsorg är det betydligt svårare att uttala sig om höjd effektivitet på grundval av ökad produktivitet. Det beror dels på avsaknad av klara och entydiga mål, dels på att effektiviteten till stor del beror på personalens engagemang (von Otter, 1987). Svårigheter med att mäta effektivitet i en barnstuga kan illustreras enligt följande: Uppställningen utgår från tre barnstugor med jämförbara förhållanden (Westerberg, 1992):

Input / resurser	Barnstuga	Ek. resultat	Effektivitet
budgeterad summa	Bst 1	överskott	?
- " -	Bst 2	noll	?
- " -	Bst 3	underskott	?

Enligt traditionell uppfattning är barnstuga 1 mest effektiv eftersom den kan driva sin verksamhet billigast. En vanlig anledning till överskott i barnstugan är inte rationaliseringar utan sjukfrånvaro, något som barnstugan inte själv styr över. Detta leder till att resterande personal täcker in även den frånvarande arbetsstyrkan. De arbetar över på ordinarie arbetstid. Ett annat skäl kan givetvis vara att budgeten är för generös. Normalt skall budgeten täcka utgifterna, varför barnstugan som varken visar överskott eller underskott borde vara den mest effektiva. Det ekonomiska resultatet säger dock ingenting om verksamhetens kvalitet, dvs. om barnstugan är effektiv. Paradoxalt nog kan barnstugan som visar underskott vara den med högst kvalitet eftersom den kan ha använt extra resurser som är kostsamma på kort sikt, men lönsamma på längre. Granqvist (1990) lyfter fram att input-outputmodellen, som använts i uppställningen ovan, inte har samma relevans för vård och omsorg som för varuproducerande företag utan anser att det är effekten av behandlingen (output) som skall matchas mot konsumentens behov. Uppställningen ovan säger mer om vårt sätt att mäta effektivitet än om effektiviteten i sig.

Kraven på ökad effektivitet med bibehållen kvalitet utlöste ett behov av mätbara storheter på kvalitet (se t.ex. Rombach, 1990) och krav på klara och entydiga mål. Den s.k. tjänsteforskningens rön särskilt kring kvalitetsmätningar blev betydelsefulla då de förmodades kunna appliceras på vård- och omsorgssektorn. Tjänster som forskningen omfattar har exempelvis varit bilreparationer, undervisning (Thomasson, 1993) och banktjänster (Olsen, 1992). Vård- och omsorgssektorn omfattar tjänster av mycket personlig, ofta intim,

karaktär. De innehåller tunga arbetsmoment och vårdgivaren kan utsättas för hård press, till och med misshandel av vårdtagaren och/eller vårdtagarens anhöriga. Att använda beteckningen tjänste- eller servicesektorn osynliggör tjänsternas innehåll och ger fel signaler om relationen mellan den som utför tjänsten och den som tar emot den. "Kunden" är inte kund, utan vårdbehövande på grund av hög eller låg ålder, sjukdom eller handikapp, vilket innebär att vårdtagarna har betydande svårigheter att ställa krav på tjänsten eller att utvärdera den. Vård- och omsorgstjänsterna kan alltså inte utan komplikationer bedömas efter tjänsteforskningens rationella utgångspunkter.

Teknisk / administrativ rationalitet		Ansvars/omsorgs- rationalitet
Varor, tjänster	Produktion	Personliga tjänster
Ökad produktivitet	Effektivitet	Personalens engagemang
Kvantitativt formulerade, lätta att mäta	Mål	Kvalitativa, svåra att mäta
Genom maskiner, ny teknik	Rationalisering	?
Bestäms genom kontroll och kvalitetssäkring	Kvalitet	I betraktarens ögon, t.ex. vårdgivarens arbetstill- fredsställelse eller vårdtagarens tillfredsstäl- lelse med tjänsten

Produktion/resultat, effektivitet och mål

Personalen på de kooperativa barnstugorna beskriver sitt arbete genom att nämna samvaron med barnen och att den försöker uppnå sin målsättning, t.ex. att driva barnstugan efter en viss angiven pedagogik som Henry Plackrose-metodiken "helhet plus tema, plus föräldrasamarbete". På en barnstuga är målet att skapa en miljö där barnen kan få uttrycka sig på flera områden – "ett skapande som ger livsglädje". När kvinnorna i undersökningen kommenterar begreppen effektivitet och rationalisering nämner de besparingar som de är ålagda att utföra, dvs. att driva verksamheten till lägre kostnader.

Organisation, styrning, ledarskap och karriär

Som ett led att pröva idén om kvinnor i organisationer som arbetar med traditionellt kvinnliga sysselsättningar också väljer en arbetsorganisation efter kvinnliga mönster inleder jag stycket med några referenser till litteratur som i olika grad ger stöd för antagandet om ett kvinnligt sätt att organisera. Efter uppställningen av värden för de två rationaliteterna knyter jag an till undersökningen på kooperativen.

Sjöstrand (1988) beskriver tre grundformer för mänsklig interaktion och samverkan. De är de genuina, familje-, släkt- eller vänskapsbanden, de idémässiga som utgår ifrån religion eller gemensam ideologi och de kalkylerande som bygger på ekonomisering och beräkning. Varje grundform följer sin osäkerhetsreducerande logik och har även tidsmässiga skillnader. Varaktigheten i förbindelsen är kortast i den kalkylerande grundformen och längst i den genuina formen. Den senare kännetecknas av en hög frekvens i interaktionen, ömsesidighet och ofta med en emotionell bindning mellan personerna.

De är unika, oersättliga för varandra och därför inte utbytbara.
(s.59)

Kvinnor anses ha långa och nära relationer (Goldhor-Lerner, 1990). Kvinnor sägs söka efter vad som förenar dem, medan männen söker efter vad som skiljer dem åt.

Calás & Smircich (1993) diskuterar vad ett kvinnligt ledarskap som utgår från den kvinnliga kulturens värderingar skulle kunna innebära för organisationen av ett företag. De föreslår att kvinnligt ledarskap skulle utövas *mitt i* organisationen, kopplad till personalen och inte som i den traditionella organisationen genom *avstånd till* personalen. De tar vidare upp att arbetsuppgiften i stället för ledningen borde styra organisationen. Med andra ord ett uppgiftsrelaterat istället för personrelaterat ledarskap. I en uppgiftsstyrd organisation saknas fokuseringen på ledningsgruppen vilket vänder upp och ned på den hierarkiska organisationsmodellen.

Den hierarkiska organisationen är en förutsättning för begreppet karriär, att genom konkurrens med andra klättra till högre positioner. Bland kvinnor är uppfattningen om karriär annorlunda vilket Wahl (1992) som genomfört en undersökning på några stora industrier hävdar. Hon skriver (s. 56)

Kvinnorna beskriver ofta den önskade karriären som annorlunda än den traditionella. De tycker att lärande, utveckling och glädje skulle ha ett större utrymme.

I verksamhetsområden med omsorg och socialt arbete finns få karriärvägar förutom den administrativa. Det finns dock en karriärväg som kan ses som en ständig förkovran inom yrket, som kan nå genom vidareutbildning och genom ett reflekterande arbetssätt. Jag vill kalla det för en *horisontell karriär* till skillnad från den traditionella, vertikala karriären. En ingrediens i denna karriärutveckling är s.k. tyst kunskap (tacit knowledge), ofta kallad erfarenhetskunskap (Göranzon & Josefsson, 1988).

Den hierarkiska organisationen som är designad för olikheter och var man i sitt fack, rätt man för rätt jobb etc., har den kalkylerande grundformen enligt Sjöstrands klassificering. Enligt vad som framgår av ovan passar den inte för verksamheter som följer den kvinnliga kulturens värden. Detta styrks av Ianello (1994) som i sin undersökning av tre organisationer med enbart kvinnliga deltagare, funnit andra former för organisering än den traditionella hierarkin. Ferguson (1984) hävdar att den hierarkiska principen är en konstruktion byggd på manliga principer.

Ett viktigt inslag i omvandlingen av offentligsektorn var decentraliseringen. De stora kommunala hierarkierna bröts ned till mindre, målstyrda enheter. Södergren (1992) hävdar att decentraliseringen innebar ökade möjligheter till påverkan och högre effektivitet i de traditionella industriföretag som decentraliserat. På de kommunala barnstugorna som i decentraliseringens tecken införde resultatansvar blev effekten den motsatta. Föreståndarna fick utbildning i ekonomi och ledarskap och det tydligare ledarskapet bidrog till att en hierarki bildades.

Förr hade vi en föreståndare, men det var *vi*. Nu börjar vi höra om Ullas eller Brittans barnstuga. Det är inte *vi* längre. (Westerberg 1992, s. 154 f.)

Teknisk / administrativ rationalitet		Ansvars/omsorgs- rationalitet
Hierarki Positionering Konkurrens (tävlan)	Organisation	Horisontell organisation Relationering Samverkan
Order	Styrning	Samtal
Personrelaterat ledarskap	Ledarskap	Uppgiftsrelaterad ledarskap
Vertikal	Karriär	Horisontell

Organisation – hierarkisk eller horisontell?

I undersökningen av de kooperativa barnstugorna tillfrågades personalen om hur de uppfattade barnstugornas styrning och ledarskap. Frågeställningen gav anledning till många kommentarer som visar tecken på att en horisontell organisation föredras framför en hierarkisk. Gunilla kommenterar t.ex.:

Vi är ett ”team” och en av våra målsättningar är att alla, oavsett befattning ska ha möjlighet till påverkan när det gäller arbetssituationen.

Camilla tar upp:

Vi har hela tiden en öppen och rak diskussion, vilket gör att inget egentligen sker ”över huvudet” på någon och det känns bra. Jag känner att jag kan påverka det allra mesta tillsammans med mina arbetskamrater.

På en av enkäterna har den som svarat på frågan om den formella arbetsledningen markerat alla svarsalternativ så att svaret blir att personalkooperativet har en styrelse, en föreståndare som formell arbetsledare, dels att det *inte* finns någon formell arbetsledning eftersom ”arbetsledningsfunktionen växlar inom arbetslaget”. För säkerhets skull har den svarande också markerat svarsalternativet ”annan form av arbetsledning” med ett ”Ja”. På en annan enkät fanns kommentaren:

Föreståndaren är kvinna men vi ansvarar lika mycket på ett personalkooperativ, fördelade arbetsuppgifter. Jag har ingen chef. Föreningen är vår arbetsgivare och föreningen består av oss själva. Därmed driver vi tillsammans våra frågor.

Organisation – positionering eller relationering?

Relationer är barnomsorgens kännetecken. Arbetet, mötet mellan barn och personal kan inte förutbestämmas av ett antal regler. Det är barnets personlighet som ställs mot personalens. Och de anställdas personligheter gentemot varandras, föräldrarnas normer gentemot personalens normer. I dessa möten prövas, utvärderas och kritiserar normerna för ”passande beteende”, normalt och onormalt, i en aldrig sinande ström. Att få kritik på sitt arbete är därför en allvarlig fråga eftersom det rör sig om kritik på djupt liggande värderingar hos individen (Boalt Boëthius). Det stämmer med en av beståndsdelarna inom ansvars/omsorgsrationaliteten, ansvarsetiken, där kritik uppfattas som att hon *själv* inte duger, men inte med rättighetsetiken som förpassar kritiken mot det hon *gör*. Kvinnornas kommentarer ger

uttryck för att de tar så illa vid sig av kritik att de gör en sämre arbetsprestation än tidigare. Lösningen som anges bland kommentarerna ligger i samtal och utveckling av relationerna;

har en öppen och rak diskussion på en gång så saker och ting klaras av direkt och inte blir uppförstorade.

Organisation – konkurrens eller samverkan?

Samverkan hellre än konkurrens är ett annat kännetecken i ansvars/omsorgsrationaliteten. Vad personalen på de kooperativa barnstugorna önskar är samverkan med kommunen men i stället har den upplevt konkurrens. De upplever att de får tävla mot kommunens handläggare om att ha bäst kunskap om villkor för etablering och de upplever att de måste tävla, men på ojämlika grunder med de kommunala barnstugorna. Från en barnstuga i Göteborgstrakten kommenteras

Det verkade bra i början, men nu när de (kommunen) ser hur bra vi fungerar vill de börja ta tillbaka olika bitar som t.ex. avgifter och möjligheten att ha egen kö (Vi får enligt dem bara ta barn ur deras kö). 6 % nedskärning i bidrag hotar man också med etc. En önskan vore att de skulle vara stolta över sin alternativa barnomsorg, men i stället luktar det avundsjuka.

Ännu trögare gick det i förhandlingarna för en barnstuga i Stockholm som fick skaffa juristhjälp för att komma till tals med kommunens tjänstemän.

Ledarskap – person- eller uppgiftsorienterat?

På en av barnstugorna har föreståndaren tagit på sig en chefsroll. En av förskollärarna på samma barnstuga kommenterade:

Vi är fem stycken som har gått ihop och alla ska ta lika stort ansvar för det som händer och sker och hur man ska lägga upp verksamheten, men det har nog blivit litet ensidigt / É / att en person då har tagit på sig litet mera ansvar till exempel. Och då blir det litet styrning i det hela och det är inte riktigt rätt / ... / Man får väl inte ta på sig för mycket själv för det får ju inte vara så att en får dra ett lass utan man måste dela på det / ... / det kan inte bara vara så att nån ska få säga alltihop, det här tycker jag är viktigt utan man måste lyssna på varandra och kanske jämka litet åt båda hållen / ... / och sen vara beredd på att allting som *jag* tycker, det är inte säkert att det blir så.

– bestämmer alldeles för mycket själv / ... / trots att jag tycker att vi alla i kooperativet ska vara våra egna arbetsgivare tillsammans.

Ett personalkooperativ fick en förälder som ordförande i styrelsen, då den ursprungliga blev tjänstledig. Först upplevdes det som hotande, men:

- jag tycker att det här har fungerat bra. Nu är det här en liten förening. Vi är som en stor familj, egentligen.

Svaren från föräldrakooperativen skiljer sig från personalkooperativen eftersom föräldrarna har det formella ledarskapet. Det är föräldrarna som sluter sig samman och anställer personal. Kommentarererna rör sig mellan

- ingen att tala med vid problem

över

Min arbetsgivare är inte insatt i pedagogiken. De fattar beslut som påverkar det dagliga livet utan att ha kunskap om den speciella pedagogik de förväntar sig att jag ska arbeta efter.

till

Våra arbetsgivare är 20 stycken och byts ut var femte år.

Ett försök att fånga in vad de anställda uppfattar som verksamhetens styrning har gjorts i frågan om *vad* som styr det dagliga arbetet. Det som styr är:

- barnen; genomtänkt pedagogik och ordentlig planering är A och O, men man måste vara lyhörd för vad barnen är mottagliga för.

och

- att hitta en bra rytm, harmoni i det dagliga arbetet som gör tillvaron runt barnen så okonstlad som möjligt.

Andra exempel är

- möta barnen i deras skapande livslust.

Kommentarerna ger en tydlig bild av att arbetsuppgifterna styr organisationen, inte en formellt eller informellt utsedd chef.

Karriär – vertikal eller horisontell?

Ovan hävdades att kvinnor föredrar glädje och utveckling i arbetet framför klättring i hierarkin. Ett av sökområdena var att se hur personalen såg på möjligheter till utveckling i arbetet. Kommentarererna ger uttryck för att personalen valt ett yrke de stortrivs med och som de vill utvecklas i:

- fördelarna är att man i denna form har tillgång till föräldrarnas erfarenheter

eller

Jag lär mig något nytt varje dag och det är spännande.

Den senare kommentaren kan ses som exempel på uppbyggande av en horisontell karriär, medan

Engagemang i barn och föräldrar, inte fastna i invanda rutiner.
Bearbetar och arbetar ständigt med vår egen målsättning

är exempel på ett reflekterande förhållningssätt som ger möjlighet för organisationen att vara öppen för förändringar inom och utom organisationen (jfr Borgert, 1992 och Garsten, 1994), och som är en förutsättning för en lärande organisation.

Förhållande till och uppfattningar om omvärlden, moral och tidsuppfattning

För att fullfölja arbetet med att ge exempel på föreställningar i de båda rationaliteterna ger jag mig här in på ett fält som kan tyckas ligga utanför företagandets område. Anledningen är att uppfattningar om omvärlden, moral och tidsuppfattning sällan eller aldrig tas upp från mer existensiella utgångspunkter trots att de påverkar uppfattningen om vad som utgör ett rationellt och normalt beteende. I nedanstående uppställning görs ett försök att fånga karaktäristika för en kvinnlig respektive en manlig kultur; föreställningar om vad som anses som "typiskt" manligt respektive kvinnligt.

En kollision mellan "kulturerna" återges i en artikel av Eneroth (1990) där mannens och kvinnans skilda städsätt beskrivs. Mannen går systematiskt igenom rum efter rum, medan hustrun städar litet i taget i varje rum, en städuppgift i ett rum t.ex. undanplockande av smutsvätt leder till nya städuppgifter i tvättrummet och så vidare. Enligt Eneroth tar de skilda angreppssätten lika lång tid, de är bara skilda sätt att lösa samma problem. Överfört till "uppfattningar om omvärlden" kan verkligheten i den kvinnliga kulturen uppfattas som bestående av en helhet där allt hänger samman, medan den i den manliga kulturen uppfattas som "delar" som man griper sig an enligt "en sak i taget".

Gunnarsson (1989) ger ett annat exempel på agerande efter uppfattning om verkligheten i "helhet och delar". Exemplet är från en verkstadsindustri där kvinnorna kom igång senare med sina arbetsuppgifter eftersom de startade arbetet med uppdukning av verktyg etc.. De ville ha helheten innan arbetet med detaljerna började. Männerna däremot startade arbetet direkt och hämtade verktyg allteftersom de behövdes. Andra exempel på helhet och delar från

arbetslivet är sammanträden där deltagarna följer punkterna på mötets agenda och behandlar dem en i taget. Möten med en majoritet av kvinnliga deltagare följer en annan struktur (Ylander & Löfstrand, 1992); punkter som hänger ihop behandlas samtidigt, oavsett deras plats på agendan.

I den teknisk/administrativa rationaliteten styrs individens moral av en rättighetsetik, medan ansvarsetiken råder i ansvars/omsorgsrationaliteten. Rättighetsetiken är en förutsättning för positioneringen som bygger på över- och underordning. Ansvarsetiken däremot bygger på ansvar för andra, att se till andras behov, ibland före sina egna. Exemplet med städningen ovan kan användas för att illustrera skillnader mellan etiska grunduppfattningar. I exemplet klargjordes att båda tillvägagångssätten tog lika lång tid, förutsatt att städningarbetet fördelats lika mellan makarna. I det fall en bärare av rättighetsetiken blir färdig först tillhör det vinnarens privilegium att vila sig medan partnern fortfarande kämpar med sin del. En individ som styrs av ansvarsetiken skulle i motsvarande fall gripa in så att hela städningen blev färdig på kortare tid.

Den kanske mest problematiska skillnaden mellan rationaliteterna gäller uppfattningen om tidens förlopp. Industrisamhällets produktion har tid som en knapp resurs där varje tidsinbesparing ökar effektiviteten. En enkel definition av rationaliseringsrörelsen (scientific management) är just tidbesparing. Inom ansvars/omsorgsrationaliteten har *snabbhet* inte samma potential. Ett snabbt och otåligt agerande gentemot ett barn kan resultera i oro i hela barngruppen och ta ytterligare tid i anspråk. Ett effektivt beteende åstadkommes med *tålmod*. Ytterligare en aspekt på tidsuppfattningen är barnomsorgens återkommande verksamheter som följer årets rytm genom att årstider och helger uppmärksammas.

Teknisk / administrativ rationalitet		Ansvars/omsorgs- rationalitet
Globalt	Förhållande till omvärlden	Lokalt
(Additiva) delar	Uppfattning om omvärlden	Helhet
Rättighetsetik	Moral	Ansvarsetik
Linjär	Tidsuppfattning	Cirkulär

Globalt eller lokalt?

Den kommunala barnomsorgen byggdes upp lokalt med tanken att barn från samma bostadsområde skulle gå på samma barnstuga. Verksamheten är lokalt förankrad vilket framgår av många kommentarer om närmiljön. Några av barnstugorna arbetade efter ekologiska principer, vilket kan sägas innebära att de agerade lokalt med ett globalt perspektiv.

Delar eller helhet?

Hur ser personalen på sina arbetsuppgifter? Speglar kommentarerna om arbetet på barnstugan att det ses som avskilt från den egna personen, eller tenderar de anställda att beskriva sig som en del av en helhet – som medlemmar i en familj - där svårigheten är att avgränsa sin egen person från helheten. Ingen har gjort kommentarer som kan hänföras till kategorien ”förvärvsarbete mellan 9 och 5”, däremot finns flera exempel på svårigheter att dra gränser mellan förvärvsarbete och fritid, mellan personal och föräldrar.

Det kan vara svårt att sätta en gräns mellan att vara personal och vän.

vilket förstärks av

Vi har en fin kontakt vid inlämning och hämtning. De ringer, frågar och rådslår, har även en del kontakt på fritiden.

och

Vi har roligt ihop, har fester ihop. Föräldrarna är intresserade och pratar mycket med oss. Vi har en öppen dialog och de ifrågasätter inte vårt arbetssätt negativt, utan säger att de är nöjda med oss och kommer med funderingar eller tankar om de inte tycker som vi!!

Rättighets- eller ansvarsetik?

Enkätkommentarer som ger exempel på ansvarsrationalitet (ta ansvar för andra) ges från en barnstuga:

Styrelsen brukar göra *så gott den kan*, de flesta engagerar sig i kooperativet .../

eller

– viljan finns men det brister ibland vid genomförandet

i likhet med kommentaren

Hon försöker verkligen, brister kanske ibland då hon har för mycket att göra.

På en enkät har den svarande kritiserat föräldrar som lämnar in sjuka barn med tillägget

– men det beror mycket på att *vi* ställer för lite krav på föräldrarna ...

och en annan tar upp att

– föräldrarna kan ha svårt att se helheten och prioritera utifrån detta. Det privata intresset får lätt avgöra vilket ställningstagande man gör. Detta är naturligt och inte konstigt.

Ett stort och viktigt område vid bedömning av olika arbeten är löner. Från perspektivet rättighets- respektive ansvarsetik är frågan om individens uppfattning om den egna lönen intressant. Känner personalen att den får en rättmätig lön? Oerton (1995) konstaterade i sin undersökning av kooperativ att endast 1/5 av kvinnorna kände sig underbetalda, mot 3/5 av männen. I arbetsmiljöundersökningen är det bara på en barnstuga som de verksamma anger att de har löner under det normala, de övriga anger att de har löner *över* vad som är normalt i branschen. Däremot är det enligt enkäterna vanligt med obetald övertid vilket kommenteras med

– vissa dagar känns det tungt att arbeta gratis! utan uppskattning. Vi gör minst 5 tim. övertid i veckan, utan betalning.

På en annan barnstuga får personalen utföra inslag i arbetet som tidigare låg på ordinarie arbetstid, på ledig tid. Så t.ex. läggs de s.k. planeringsdagarna på lördag/söndag och de håller öppet även om personalstyrkan inte är fulltalig och de som är kvar måste arbeta även för dem som är sjuka. Om inte lönen höjts för denna utökade arbetstid har de i realiteten fått en lönesänkning.

Linjär eller cirkulär tid?

I teorigenomgången framhölls att den teknisk/administrativa rationaliteten utgår från en linjär tid. Tiden mäts med timmar och minuter som om de kunde läggas efter varandra på en linje, medan ansvars/omsorgsrationalitetens tidsuppfattning är cirkulär där dagens återkommande sysslor, veckodagarnas olika aktiviteter och årstiderna samt årets helger styr tidsuppfattningen. Detta påverkar synen på vad som uppfattas som rationella, effektiva företag. Flera enkätsvar tar upp tidsfrågor av olika slag, t.ex. nedanstående kommentar från ett daghem som sagt upp sin kokerska på grund av dålig ekonomi som klagar på att arbetet med ekonomin stjäl tid från själva arbetet:

Vi har så mycket idéer som vi vill genomföra, men eftersom vi aldrig hinner diskutera under arbetstid krävs det så oerhört mycket mer energi av var och en för att genomföra det man vill. Vi

måste dessutom hålla våra halvtimmesraster på minuten och börja första rasten prick 11.00 för att tre personer ska få sin rast. Detta är mycket frustrerande för ofta blir vi försenade av en eller annan orsak.

En första tolkning av citatet kan vara att personalen klagat över att de måste hålla halvtimmesrasterna på minuten och om de kommer försent till rasten så missar de en del av rasten. Det är logiskt enligt uppfattningarna i den rationella organisationen där arbetsdagen delas upp i arbetsutövande och raster och där varje pass börjar och slutar vid en i förväg bestämd tid. Punktlighet och snabbhet premieras och rasten ses som avbrott *från* arbetet. En annan tolkning av personalens kommentarer till tidsbrist och frustration över att bli styrd av klockan är att verksamheten, mötena med barnen, inte blir effektivare av punktlighet och snabbhet utan genom tid och tålmod. Det är i mötena som personalen mäter kvaliteten av sitt arbetsutövande, inte i det finansiella resultatet (jämför även Wahlgren, 1996 och Szebehely, 1993).

Ansvars/omsorgsrationalitet i kvinnliga företag?

Visar genomgången på att kvinnor som arbetar i företag med kvinnliga sysselsättningar uppfattar ekonomi och vanliga ekonomiska begrepp utifrån andra föreställningar än de som är gängse i debatten? Har kvinnorna valt att organisera efter vad som i litteraturen kallas för "ett kvinnligt sätt att organisera"? Präglas föreställningarna av ansvars/omsorgsrationalitetens kännetecken? Frågorna ställs mot bakgrund av kapitlets syfte; att se om kvinnor i kvinnliga branscher arbetar efter förutsättningar från dubbla rationaliteter.

En kvinnlig organisation skall alltså enligt genomgången ovan kännetecknas av *frånvaro* av önskan om tillväxt, hierarkier och önskan om karriär m.m. I materialet finns några få önskningar om tillväxt, men de skall ses mot bakgrund av en ansträngd ekonomi. Att öppna ytterligare en avdelning ger större *flexibilitet* och exempel som givits på utökning av verksamheten i form av mellanstadium eller fritidshem kan förklaras med att *kontinuitet* önskas. Kommentarer som förts har i högre grad gällt att få pengarna att räcka, än att få dem att växa och målsättningen är att vara *lagom* stor. Den enskilda barnstugan har en viss möjlighet att ta in fler barn, men det kräver en avvägning så att inte de befintliga barnen kommer att sluta om barntätheten blir högre. (Jfr Holmquists artikel denna antologi.)

Begreppen produktivitet och effektivitet används mycket sällan och inte enligt den teknisk/administrativa rationalitetens betydelse. Det finns inte heller något exempel på kvantitativa målformuleringar, t.ex.

i termer av vinst. Oftast anges barnstugans pedagogiska profilering och man talar om sitt engagemang i verksamheten, det som enligt von Otter (1987) kan ses som tecken på en definition av effektivitet i välfärdstjänster. Samtidigt finns de ekonomiska restriktionerna som t.ex.:

Alla får tala om hur de vill ha det, men ekonomiska aspekter väger alltid tyngst.

Ett annat exempel på omgivningens teknisk/administrativa rationalitet är starten av ett kooperativ. Kommunen misstrodde personalens idé och förhalade processen men ”vi fick lägga ett anbud och sedan gick det vägen”, dvs. de fick tala administratörernas språk. När verksamheten väl kom igång lämnades den ekonomiska administrationen över till en revisor och till bankkontakten. Flera kommentarer hänvisar till bristade tid och svårigheter att få tid till de egentliga arbetsuppgifterna.

I utgångspunkterna har antagits att ett företag med kvinnliga förtecken skulle kännetecknas av *närvaron av relationer*, uppgiftsrelaterat ledarskap, horisontell karriär och omsorg om andra. Jag hävdar att personalen ger uttryck för dessa värderingar. Barnstugan som anger att de arbetar efter målformuleringen ”helhet plus tema, plus föräldrasamarbete” har t.ex. begreppet samverkan inbyggd i målformuleringen. Personalen talar om relationer till barnen och till föräldrarna och föreslår *samtal* som lösning på eventuella motsättningar, vilket är ett tecken på relationering snarare än positionering.

I enkäterna och i intervjuerna fanns inga spår av önskan om *en* stark ledare. Ledarskapet definieras inte av en person utan av arbetsuppgifterna. Mot detta kan givetvis invändas att nykooperativen består av små, platta organisationer och att dessa oavsett bemanning och slag av produktion kännetecknas av liknande värderingar. Det är först när företagen växer som hierarkier, karriär och tydlig orderlinje blir tydliga inslag. Kooperativen i undersökningen strävar efter att vara lagom, inte att växa för växandets egen skull. Andra tecken på att föreställningarna enligt ansvars/omsorgsrationaliteten finns är kommentarerna om övertidsarbete där man söker föräldrarnas uppskattning – inte materiell kompensation.

Det finns alltså tecken som tyder på att kvinnorna arbetar med dubbla rationaliteter, med föreställningar både från ansvars/omsorgsrationaliteten och från teknisk/administrativ rationalitet. Vad betyder det för kvinnors möjlighet att ha makt över, i och genom sin organisation?

5 Fick kvinnorna makt?

Kvinnorna i undersökningen har tagit steget från att ha kommunen som arbetsgivare till att arbeta i egen regi. Under denna transformering och under de första årens verksamhet har ”maktens ansikte” visat sig i flera skepnader.

Om makten över organisationen definieras som kvinnornas möjlighet att påverka sina inkomster kan man med ledning av undersökningen hävda att de fortfarande till del avgörs av kommunens agerande då barnstugornas största inkomstpost kommer därifrån. Det är också ofta kommunen som har hand om administrationen av efterfrågan på omsorgsplatser. Kommunen som tidigare varit arbetsgivare åt personalen har i många fall blivit en motpart i förhandlingar om etablering av kooperativet och till möjligheter till fortsatt drift. I ett fall var förhandlingsläget så låst att juridisk expertis fick anlitas. Andra barnstugor har upplevt god samverkan i inledningskedet, men hårdnande attityd efterhand.

Makt över organisationen kan också definieras som möjlighet att bedriva sin verksamhet utifrån dess logik. Ett exempel på att omgivningens värderingar dominerar ges i en kommentar på en enkät. Barnstugan får inte sin betalning i tid och föreslår därför:

att bidragen betalades ut direkt från staten ...

Varför anser barnstugan att den får *bidrag* för barnen från kommunen, när de i själva verket tar emot *betalning* för utförande av arbetsuppgifter som kommunen är ålagd att sörja för? Ingen talar om bidrag när det gäller den kommunala gatuskötseln eller sophanteringen.

Frågan om kvinnorna tycker sig ha fått makt *över* sin organisation kan därmed besvaras med ”knappast”. Däremot kan frågan om kvinnornas makt i organisationen besvaras mera positivt. Framförallt gäller detta personalkooperativen där alla är med och påverkar. Kommentarererna ger uttryck för att de själva beslutar om sina egna angelägenheter och att de driver kooperativet tillsammans. I det här sammanhanget är barnstugornas målformuleringar liksom beskrivningar av verksamhetens resultat viktiga att beakta. Trots ekonomiskt resultatansvar är målen fortfarande kvalitativt formulerade vilket kan tolkas som att den teknisk/administrativa rationalitetens påverkan inte ändrat uppfattningarna om barnstugornas verksamhet.

När det gäller förldrakooperativen har föräldrarna fått ett större inflytande på verksamheten än de haft på daghem i kommunal regi men även här hävdar personalen att den fått större möjligheter till påverkan eftersom de har tätare och närmare kontakt med föräldrarna i styrelsen än vad de hade med kommunförvaltningens tjänstemän. De

ökade möjligheterna till påverkan kan dock paras med en ängslan att få en förälder som vill styra en verksamhet den inte har kunskap om, en rädsla som kan förklaras med att personalen då kommer att styras av dubbla rationaliteter.

Vidare uttalas ofta en varning⁷ till kvinnor för att se sitt företag som "sin familj" och därmed fastna i en kvinnofälla. Anledningen är ansvarsetiken som enligt ovan innebär arbetsinsatser på oavlönad arbetstid, dvs. kvinnor förväntas ge service, omvård och omtanke även utanför arbetsuppgifterna och ordinarie arbetstid. Det goda rådet innebär i klartext att kvinnorna inte skall följa sin eventuella ansvarsrationalitet. Det finns dock anledning att ifrågasätta varningen för att använda familjemetaforen. När kvinnorna talar om kooperativet som en familj gör de det som bevis på den goda samhörigheten mellan personal och föräldrar, t.ex. att de har gemensamma fester eller att personal och föräldrar är mer som vänner än som arbetsgivare och arbetstagare. Alla som angav metaforen familj gjorde det för att visa att kooperativet fungerande tillfredsställande och att de själva trivdes. Wahlgren (1996) och Szebehely (1993) har båda undersökt omsorgstjänster och konstaterar att personalens arbetstillfredsställelse skapas av att få göra ett meningsfullt arbete som uppskattas av vårdtagarna, snarare än att utföra arbetsuppgifterna snabbt och mekaniskt efter ett standardiserat schema. Kanske skall varningen för kvinnofälla ses ur den teknisk/ administrativa rationalitetens perspektiv dvs. enligt den grundform där interaktionerna mellan individerna är av kortvarig, beräknande natur (Sjöstrand 1988). Oerton (1995) föreslår att "familj" står för progressiva värden eftersom en familj är en plats för utbyte av stöd, förståelse och ömsesidighet, en plats där familjemedlemmen hämtar näring och energi för fortsatt arbete! Det är med andra ord ett högt betyg åt ett företag.

Vad gäller frågan om kvinnorna fått ökad makt genom organisationen är bilden splittrad. Överflyttning från kommunal till kooperativ regi upplevs som "att starta eget" och det finns kommentarer som visar på att självkänslan stärkts och glädje över att kunna ge omgivningen av sin pedagogik. Ett exempel på möjligheter till ökad makt genom organisationen är det nätverk för kooperativa barnstugor som startats av en barnstugeföreståndare. Det som talar emot är besparingarna inom offentligsektorn och många kommentarer rör oron för kooperativets överlevnad. Andra svårigheter för de nystartade enheterna uppges vara okunskap om organisationsformen i samhället. Ett exempel på det är

⁷ På konferensen Kvinnor och kooperativ i Östersund 15–17 maj 1995 framhöll flera talare detta som en fara för kvinnligt företagande.

att det är mycket svårt för att inte säga omöjligt att söka lån eller checkkredit i bank.

Fortfarande har kvinnorna lång väg kvar innan de kan hävda att de fått ökad makt över och genom organisationerna. I alla fall om de ”startat eget” inom området social service.

Litteraturförteckning

- Avotie, Leena (1990) *De genusspecifika kulturerna och ledarskap*, Working Paper, 1990/10, Uppsala: Företagsekonomiska inst., Uppsala universitet
- Becker, Selwyn W (1975) *The efficient organization*, Amsterdam: Elsevier
- Björkman, Torsten & Lundqvist, Karin (1981) *Från Max till Pia: reformstrategier inom arbetsmiljöområdet*, Lund: Arkiv avhandlingsserie
- Boalt Boëthius, Siv (1985) *Att arbeta på daghem: Psykosociala aspekter på daghemspersonalens arbetsmiljö*. Arbetarskyddsfondens sammanfattningar, nr 763.
- Borgert, Leif (1992) *Organisation som mode*, Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Calás, Marta B. & Smircich, Linda (1993) 'Dangerous Liasons: The 'feminine-in-management'.' *Business Horizons*, March -April, s. 73–83.
- Chakravarthy, Balaji S. & Lorange, Peter (1991) *Managing the Strategy Process*, London: Prentice-Hall International, Inc
- Eneroth, Bo (1990) "Hur i helvete tänker killar egentligen?" *Ottar*, nr 3, 1990
- Ferguson, Kathy E (1984) *The feminist case against bureaucracy*, Philadelphia: Temple University Press
- Garsten, Christina (1994) *Apple World*, Stockholm studies in social anthropology 33, Stockholm: Almqvist & Wiksell International
- Goldhor Lerner (1990) H. *Kvinnors nära relationer*, Forum
- Granqvist, Roland (1990) *Effektivitet och produktivitet i sjukvården*, Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Gunnarsson, Ewa (1989) *Kvinnors arbetsrationalitet och kvalifikationer*, Arbetsrapport nr 6 i Qvist-projektet, Stockholm: Arbetslivscentrum
- Gustafsson, C. (1988) *Om företag, moral och handling*, Lund: Studentlitteratur
- Göranzon, Bo & Josefson, Ingela (1988) (Red.) *Knowledge, Skill and Artificial Intelligence*, Berlin: Springer-Verlag
- Hargreaves-Heap, S (1993) *Rationalitet och ekonomisk teori*, Lund: Studentlitteratur
- Heilbroner, Robert, L (1988) *Behind the veil of economics: Essays in the Wordly Philosophy*, London: W.W. Norton & Company
- Hugemark, Agneta (1994) *Den fängslade marknaden: Ekonomiska experter om välfärdsstaten*, Lund: Arkiv förlag
- Ianello, K. (1992) *Decisions without hierarchies*, London: Routledge
- Kallinikos, Jannis (1993) *The Market Methaphor*, Stockholm: Department of Business Administration
- KOOPI (1994) *Statistik över nystartade kooperativ*, Kooperativa institutet

- Morgan, Gareth (1986) *Images of organizations*, London: Sage Publications
- Noddings, Nel (1984) *Caring: A feminine approach to ethics and moral education*, London: University of California Press
- Oerton, Sarah (1995) *Women at the Crossroads*. Conference Paper, Östersund
- Olsen, Morten J.S. (1992) *Kvalitet i banktjänster: Privatkunders upplevda problem med banktjänster – en studie med hjälp av kritisk-händelsemetoden*, Karlstad: CTF, Högskolan i Karlstad
- von Otter, Casten (1987) *Produktivitetmätningar är improduktiva. Blickpunkten nr 1, 1987*
- Pestoff, Victor & Gullström Nyland, Liliana (1994) *Social service i kooperativ regi: dess population, mätinstrument och urval av daghem samt annan social service* Stockholm: Företagsekonomiska institutionen
- Pihlgren, Gunnar (1985) *Management i Förvaltning: Effektivitet och förnyelse*, Stockholm: Liber Förlag
- PUB, Projektansökan, Socialdistrikt 10 daterad 1986-11-24
- Ressner, Ulla (1982) *Vårdarbetarkollektivet och facket inom omsorgsvården*, Stockholm: Arbetslivscentrum
- Rombach, Björn (1990) *Kvalitet i offentlig sektor*. Stockholm: Norstedts förlag
- Sjöstrand, Sven-Erik (1988) ”Kooperativa Företag – verksamheter med skäl och själ?” i *Motbilder: sju samhällsdebattörer om kooperativa framtider*. (Red.) Inga-Lisa Sangregorio. Stockholm: Kooperativa institutet
- Sundin, Elisabeth (1993) *Ny teknik i gamla strukturer*, Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag
- Svensson, Lennart (1986) *Grupper och kollektiv: en undersökning av hemtjänstens organisation i två kommuner. Utredningsrapport 2*. Stockholm: Arbetslivscentrum
- Szebehely, Marta. *Hemtjänst eller anhörigvård: förändringar under 80-talet* Socialstyrelsen art.nr 1993-00-30.
- Södergren, Birgitta (1992) *Decentralisering: förändring i företag och arbetsliv*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet
- Sörensen, Björg Aase (1982) ”Ansvarsrasjonalitet” i *Kvinner i felleskap*. (Red.) Holter, H. Oslo: Universitetsforlaget
- Thomasson, Bertil (1993) *Tjänstekvalitet: Kundorienterad och kompetensbaserad kvalitetsutveckling*. Karlstad: CTF, Högskolan i Karlstad
- Wahl, Anna (1992) ”Företagsledning som konstruktion av manlighet.” i (Red.) Sjöstrand & Holmberg. *Företagsledning bortom etablerad teori*. Malmö: Studentlitteratur
- Wahlgren, Ingela (1996) *Vem tröstar Rut? En studie av alternativa driftsformer i hemtjänsten*. Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Weinberg, Suzanne (1992) *Kostnadseffektivitet på daghem*. lic.avhandling. Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Westerberg, Lillemor (1992) *Föreställningar på arenan: ett utvecklingsarbete kring eget budgetansvar på kommunala barnstugor*. Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet

Dubbla rationaliteter

- Westerberg, Lillemor (1996) *Social service i kooperativ regi: hot eller möjlighet för kvinnligt företagande?* (1996) Research report 2: 1996. Stockholm: Företags-ekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Ylander, Christian & Löfstrand, Stig (1992) *En bok kring kvinnors och mäns skilda världar*. Stockholm: Läroverket, Arbetsmiljöfonden

Den offentliga sektorns paradoxala maskuliniseringstendenser

ULLA JOHANSSON

Den här artikeln diskuterar den offentliga sektorn ur ett könsperspektiv. Det söker dels visa på vilka perspektiv som kan framträda om man skiljer mellan å ena sidan ”kvinnor” och ”män” (som biologiska varelser och delar av en dikotomi som innebär att man antingen är kvinna eller man) och å andra sidan ”kvinnliga och manliga tankesätt” (som är något betydligt mer diffust, kulturellt snarare än biologiskt förankrat). Ty samma individ kan vara bärare av såväl så kallade kvinnliga som manliga tankesätt, det vill säga det dikotomiska förhållningssättet finns bara i den stereotypa benämningen.

Tesen som förs fram är att det verkar som om ”kvinnor” invaderat och accepterats i den offentliga sektorn i högre grad än ”kvinnliga tankesätt,” tankesätt som kulturellt varit och är kopplade till kvinnors liv och vardag. Kvinnor har fått ökat tillträde till den ursprungligen helt manligt dominerade offentliga sektorn i så hög grad att kvinnorna idag dominerar antalet anställda inom offentlig sektor. En genomgång visar emellertid att den kvinnliga invasionen är en ganska sen företeelse i sektorns historia. Om man skiljer mellan ”antalet kvinnor” och ”kvinnliga förhållningssätt” (som ingalunda är förbehållna kvinnor) är det dessutom inte så säkert att sektorn är så ”kvinnlig”.

1 ”Kvinnlig ansvars- och omsorgsrationalitet” som ryms i både kvinnliga och manliga kroppar – inledande utgångspunkter och frågeställningar

I den offentliga debatten betonas ofta vikten av att man förändrar antalet kvinnor i organisationer där de är underrepresenterade (till exempel delar av universitetsvärlden) och vice versa (som sjukvård och barnstugor). Sådana tankar är en av grunderna för de obligatoriska så kallade jämställdhetsplanerna för offentliga organisationer. Mer likartad fördelning mellan könen ses ofta som ett jämställdhetsmål i sig. Dessutom antas ofta en mer jämn könsfördelning påverka tankesätt och arbetsförhållanden och leda till en mer kreativ och utvecklande miljö.

I den här artikeln har emellertid fokus förskjutits från en diskussion om fördelning och jämställdhet mellan män och kvinnor mot en diskussion om fördelning och strömmar av värderingar och förhållningssätt som på olika sätt är kopplade till män och kvinnor. Kopplingen är en historisk och kulturell realitet, men den måste inte nödvändigtvis vara densamma i den historia som heter framtid, och som vi till stor del reproducerar eller skapar genom våra föreställningar.

Vad som är ”traditionellt kvinnligt” beror på vilka traditioner, det vill säga vilken kultur och tid, som utgör referenspunkt. Dessutom finns en mängd olika institutionaliserade föreställningar eller schabloner om vad som är ”kvinnligt” respektive ”manligt.” Två perspektiv utgör utgångspunkterna för denna artikels resonemang.

– Feministisk forskning (Haraway, 1988; Fox Keller och Longino, 1996) har visat hur vårt moderna västerländska samhälle både osynliggjort och nedvärderat just de förhållningssätt och det arbete som varit knutet till det som traditionellt utgjort och kopplats till kvinnors liv och vardag. I stället har de traditionellt manliga schablonerna och förhållningssätten hierarkiskt överordnats i det offentliga samhället och samtalet.

– Det traditionellt eller stereotypiskt kvinnliga förhållningssätt som emanerar från vad Holm (1993) kallar ”modrande” utgör grunden för denna artikels femininitetsbegrepp eller ”kvinnligt tänkande” (med citationstecken!), två begrepp som används synonymt.

Med ”kvinnligt” eller ”kvinnligt tänkande” avses således i detta sammanhang den tankelogik som i stort sett sammanfaller med vad Westerberg i sin artikel i denna antologi benämner ”ansvars- och omsorgsrationalitet.” Den antas ha sin grund i traditionellt kvinnliga omsorgsaktiviteter; vård och omsorg om barn och gamla, dvs. ett arbete som kräver att man agerar med känsla och omtanke och sätter relationer och den specifika situationen i centrum (Chodorow, 1978, 1989; Gilligan, 1982; Rose, 1994; Eliasson, 1996). Denna logik sätts i motsats till det traditionellt maskulina förhållningssätt som innebär separation av tanke och känsla, kropp och förnuft, och som söker efter det generella och abstrakta snarare än det specifika och kontextuella (Smith, 1987; Haraway, 1988; Chodorow, 1989; Fox Keller, 1996). Westerberg benämner denna senare logik ”den tekniskt/administrativa rationaliteten”.

Såväl ”manlig” som ”kvinnlig” rationalitet, definierad på ovanstående sätt, kan enligt min mening betraktas som något positivt och likvärdigt i betydelsen förhållningssätt som har lika värde och kompletterar varandra. Denna jämställdhet mellan förhållningssätt snarare än kön ställs i motsats till ett ”patriarkaliskt perspektiv” som

kan definieras som en hierarkisering och nedvärdering av det som traditionellt och empiriskt varit (och fortfarande till stor del är) kopplat till kvinnors värld.

Utifrån detta perspektiv blir det viktigt att inte enbart rikta uppmärksamhet på olikheter mellan män och kvinnor utan också fokusera på de strömmar av värderingar som patriarkaliserar, dvs. nedvärderar det traditionellt kvinnliga oavsett om det är kvinnor eller män som gör det. Patriarkalisering blir inte något män gör mot kvinnor, utan något vi alla mer eller mindre gör utan att tänka på det – och något vi gör inte enbart mot kvinnor utan mot de värderingar som framförallt koppla(t)s till kvinnor men inte med nödvändighet måste göras så.

En genomgång av de senaste decenniernas utveckling inom samhället i stort skulle förmodligen leda till en identifiering av strömmar av såväl femininisering (hos såväl män som kvinnor) som maskulinisering (hos såväl kvinnor som män). Det finns tecken som tyder på bådadera (jfr. Alvessons diskussion i denna antologi).

I den här artikeln vill jag genom några illustrationer koncentrera mig på följande perspektiv:

1. Först och främst vill jag propagera för en analytisk distinktion mellan kvinnor och kvinnliga förhållningssätt i synen på den offentliga sektorns jämställdhet samt utnyttja denna distinktion i tecknandet av den offentliga sektorns framväxt.

2. Jag vill också teckna ett perspektiv där jag ifrågasätter om inte det senaste decenniets införande av en företagsekonomisk diskurs inom offentlig sektor innebär en maskuliniseringstendens som såväl män som kvinnor medverkar till att reproducera.

3. Jag vill dessutom visa hur djupt institutionaliserade våra patriarkaliska föreställningar i betydelsen nedvärdering av omsorgs- och ansvarsrationaliteten är.

När språk och begreppsbildning från en sektor förs över till en annan innebär det en förändring av verklighetskonstruktionen; vi är våra föreställningar och våra föreställningar konstrueras med hjälp av språk och begrepp i vid bemärkelse (Berger & Luckmann, 1967). Importen av det privata näringslivets språkbildning har inneburit en identitetsförändring för den offentliga sektorn (Blomquist, 1996). Jag vill här presentera ett perspektiv där jag hävdar att detta i sig kan betraktas som en maskulinisering, eftersom den traditionellt företagsekonomiska världsbilden är konstruerad i linje med tankemönster som är inbäddade i eller har starkt släktskap med de traditionellt manliga tankemönstren (Fergusson, 1984; Calás & Smircich, 1991; Acker, 1992; Hirschmann, 1992; m.fl.).

Denna form av tankemässig maskulinisering av den offentliga sektorn ter sig för mig parodisk eftersom det offentliga samtalet i

stort sett enbart uppehållit sig vid frågan om hur man kan få in fler kvinnor i de delar av den offentliga sektorn där kvinnor är underrepresenterade. En total fokusering på kvinnor och män som biologiska varelser döljer frågan om hur olika socialt och kulturellt förankrade tankemönster, hur det som hör till den traditionellt kvinnliga kulturen och dess status, hanterats. För några årtionden sedan var begreppet "smygsocialisering" ett populärt uttryck som i det här sammanhanget skulle kunna översättas med begreppet "smygmaskulinisering".

Är männe den offentliga sektorn på väg mot maskulinisering samtidigt som delar av den privata sektorn i vissa avseenden går den motsatta vägen? Ett absurt perspektiv tecknar sig framför mig när jag iakttar hur en del av de strömningar som är populära inom den privata sektorn (t.ex. "team work" och "empowerment") delvis kan tolkas som försök att integrera tankesätt som i högre grad vilar i den traditionellt kvinnliga snarare än den manliga kulturen. Inom den privata sektorn förekommer givetvis flera olika utvecklingstendenser, men *en* sådan tendens innebär en modifiering av de traditionellt manliga diskurserna och ett försök att utveckla synsätt som integrerar eller på ett annat sätt tillvaratar sådana perspektiv och synsätt som traditionellt hört hemma inom den kvinnliga världen (Johansson, 1995). Håller offentliga sektorn på att introducera tankegångar som blir alltmer obsoleta inom den privata sektorn; tankegångar som är anpassade till eller äger giltighet i förhållande till andra och förlegade förhållanden?

Om man vill hårdra perspektivet kan man säga att det verkar pågå en paradoxal utveckling där man på ett plan talar om och betonar vikten av ökat antal kvinnor på ledande poster – i ett uttalat syfte att göra organisationerna mer jämställda. På andra plan pågår däremot ett bevästande av patriarkatet, dvs. att det som kopplas till traditionell kvinnlighet eller femininitet förtrycks och nedvärderas i relation till det som kopplas till maskulinitet. Dessa olika utvecklingar existerar parallellt och bildar två olika institutionella, delvis frikopplade strömningar. Men endast den ena – nämligen fler kvinnor på ledande befattningar – diskuteras allmänt, medan den andra i stort sett inte uppmärksammas. Den uppmärksamheten vill jag inrikta mig på i denna artikel.

Artikeln har tre olika avsnitt. Först presenteras kortfattat den feministiska plattform från vilken analysen gjorts. Därefter görs en historisk genomgång av hur dels kvinnor och dels feminint relaterade logiker introducerats i den offentliga sektorn, som ursprungligen dominerats av såväl män som maskulinitet. Slutligen kommer en diskussion och exemplifiering av olika patriarkatsbevästande tendenser som pågår för närvarande.

2 Könet – något att uppmärksamma och glömma på samma gång!

Feminismen är inte bara en kamp för kvinnors rättigheter och jämställdhet. Det är också en (eller flera) vetenskaplig(a) diskurs(er) som söker uppmärksamma och problematisera relationen mellan män och kvinnor, mellan manlighet och kvinnlighet. Syftet är att påvisa och bryta upp stereotyper och för givet tagna föreställningar som verkar hämmande för såväl män som kvinnor som inte passar in i de socialt konstruerade schablonerna. Det är också att demonstrera på vilket sätt samhället reproducerar olika föreställningar och hur de styr och påverkar oss utan att vi är medvetna om det.

Målet för de flesta feminister är att på ett sätt göra könet ointressant, att låta det innehålla allt eller inget. En sådan upplösning av könets betydelse aktualiserar emellertid en ökad observans på förtrycket av de värderingar, attityder och synsätt som är kopplade till det traditionellt kvinnliga, till de perspektiv och röster som inte artikulerats på samma sätt som männens (Gilligan, 1982; Chodorow, 1978; Hirschmann, 1992) och som ofta tagit rollen av avvikande, av anomali i den offentliga debatten (Smith, 1987; Acker, 1992). *Det finns, som jag ser det, en risk att både män och kvinnor anpassar sig till villkor som reducerar det traditionellt kvinnliga, vårdande, omhändertagande med tonvikt på medkänsla och empati med de svaga, och att vi skapar ett samhälle där vi alla anpassar oss till de traditionellt manliga villkoren där konkurrens, styrka och intellektualisering dominerar.* Det finns en risk att vi alla, både män och kvinnor, bygger vidare på traditionellt maskulina värderingar och kastar ut (det feminina) barnet med badvattnet. Att synliggöra det arbete och de värderingar som varit knutet till kvinnors traditionella arbete med barn och hushåll och som varit osynliga eller nedvärderade i det publika och patriarkaliskt dominerade offentliga rummet är utifrån detta perspektiv en viktig uppgift som kan berika och befria både mäns och kvinnors liv.

I många diskussioner som handlar om kön talar man om män och kvinnor som vore alla de väsentliga skillnaderna mellan män och kvinnor kopplade till våra anatomiskt skilda utformningar, en reducering av sociala konstruktioner till en biologisk dikotomi.¹ Man räknar antal kvinnor och män och fördelningen däremellan som vore det den enda måttstocken eller det enda intressanta. Kvinnor är

¹Jag tänker här dels på dikotomitänkandet, dels på sättet att låta de biologiska skillnaderna stå också för de sociala dvs. en biologisk reduktionism som samtidigt är en biologisk kolonialism av den sociala sfären.

kvinnor och män är män.² ”Kvinnligt tänkande” uppmärksammas visserligen alltmer och ses ibland som en bristvara,³ men kopplas med blyxtens automatik såsom enbart boende i kvinnors kroppar.⁴ ”Manligt tänkande” talar vi inte lika mycket om; möjligen beror det på att även vi kvinnor med akademisk utbildning tillgodogjort oss det som vårt eget mer eller mindre (män)skliga tänkande. I motsats till ”det kvinnliga” anses det inte som avvikande (Calás & Smircich, 1996) utan snarare motsatsen; vi definierar det som norm utan att ens koppla det till männens kroppar.⁵ Kön är något som bara kvinnor har – männens tankevärldar är (män)skliga! I den här artikeln vill jag emellertid frigöra de manliga och kvinnliga kropparna från de tankestrukturer som av hävd varit intimt och schablonmässigt sammanlänkade med män respektive kvinnor – men som inte nödvändigtvis måste vara så. För att exemplifiera och göra det tydligt så anser jag tex mig själv entydigt vara kvinna som biologisk varelse. Men när det gäller tankemönster betraktar jag mig som typiskt ”tvåkönad”; i vissa avseenden är jag förhållandevis ”manlig” och i andra förhållandevis ”kvinnlig” om man mäter utifrån de schablonföreställningar om kvinnligt och manligt som för närvarande florerar vilt i såväl massmedia som vetenskap. Jag skäms inte över detta förhållande, utan jag finner det intressant att betrakta mig som en person med tvåkulturell bakgrund – något som jag också ser som en förutsättning för att kunna hävda mig i det akademiska arbete jag valt. Däremot skräms jag över hur de sidor som betraktas som traditionellt kvinnliga är nedvärderade och har svårt att hävda sig inom såväl Akademia som det offentliga livet i stort. För att kunna upplösa schablonerna behöver de och deras förtryckande verkan därför uppmärksammas – ty de krafter man inte ens ser är svårare att värja sig mot och de värden man inte ser har man lättare att trampa på.

Tre kohorter av feminism

²Jag tänker här på alla statliga utredningar och den allmänna debatten där man på ett helt oproblematiskt sätt talar om män och kvinnor, t.ex. i betydelsen ”varannan damernas”.

³Detta är ju grunden för nuvarande ”Women in Management” diskursen till skillnad från tidigare diskurser där kvinnor skulle lära sig att uppträda som män.

⁴Det finns, såvitt jag vet, ingen litteratur som efterlyser femininitet hos både kvinnor och män.

⁵Utom möjligen när vi talar om ”manlig aggressivitet” som ibland kopplas till en djurisk manlighet som vore denna helt frikopplad från det dagens sociala sammanhang i vilket den utövas – ett resonemang som förekommer en hel del bland de nya biologisterna, hos vissa kvinnliga läkare och i en del varianter av mansforskning (Robert Bly t.ex.).

Den feministiska rörelsen håller, som jag ser det, på att gå in i en tredje kohort.⁶ De olika kohorterna skiljer sig åt när det gäller paradigmatiska föreställningarna om hur män och kvinnor respektive manligt och kvinnligt förhåller sig till varandra.

– *Den första kohorten* lyfter fram *likheterna* mellan män och kvinnor. Den problematiserar inte skillnaderna. Den konstaterar enbart att sådana finns, och fokuserar i stället på att skapa lika förutsättningar. Den implicita förutsättningen är att män och kvinnor i grunden är lika ("sameness") och därför ska behandlas lika. Om så sker kommer män och kvinnor att så småningom bli jämställda – det är det implicita antagandet som följer detta resonemang. Fokus för forskningen blir därför att beskriva skillnader och leta hinder av olika slag, hinder som det sedan gäller att försöka undanröja. Till denna kohort räknar jag företrädesvis den liberala feministiska rörelsen, som var den dominerande fram till 1960-talets slut och som fortfarande enligt den genomgång som Calás och Smircich gjort dominerar den tillämpade forskningen om kvinnor och män inom det företagsekonomiska fältet (Calás & Smircich, 1996).

Denna kohorts strategi att inte problematisera könet var kanske den enda rimliga i en tid då kvinnor var direkt utestängda från det offentliga rummet (saknade rösträtt och rätt till utbildning och offentliga arbeten) samtidigt som det liberala paradigmet baserade ut jämlikhet och yttrandefrihet. Kampen kom, för de borgerliga kvinnliga förkämparna helt naturligt att inriktas på "vi vill också in, vi vill också vara med, vi kan vi också". Att kvinnorna blev tvungna att spela på männens planhalva och med deras regler för att få tillträde till det publika rummet var säkert något även de tidiga feministerna var uppmärksamma på, men att acceptera detta och visa att de "var lika duktiga som männen" på männens egna förutsättningar var förmodligen deras enda chans att göra sig gällande.

Problemet med denna kohort är emellertid att det blir männens situation och villkor som omedvetet blir den enda grunden – den som kvinnorna ska ges tillträde till och anpassa sig till. Det som varit kopplat till kvinnors traditionella vardag, dvs. värderingar, tankestrukturer och förhållningssätt som hör samman med familjen och nära relationer, blir därför lätt osynliggjorda, faller utanför ramen och finns inte med i underlaget för teoretiseringar av olika slag. Vilka begränsningar detta innebär har framförallt andra kohorten av feminister påvisat.

⁶Begreppet kohort används i stället för generation för att markera att det inte rör sig om att den ena föds och efterträder den andra utan för att markera att sambandet är mer komplext och att de existerar delvis parallellt med varandra.

– Den andra kohorten lyfter i stället fram *mäns och kvinnors olikhet* ("difference") och söker synliggöra det som icke varit synligt, det som i dikotomin män–kvinnor varit kopplat till kvinnors värld i den västerländska moderna kulturen. Om den första kohorten kan liknas vid ett enda spår, så försöker den andra kohorten att synliggöra ett andra spår, synliggöra det som legat eller ligger utanför den traditionellt manliga världen och visa på alternativ som varit och/eller är kopplat till kvinnors värld, beteenden och känslor. Om den första kohortens paradigmatiska förutsättningar leder till krav på lika behandling, så leder den andra kohorten till krav på *olika behandling* för att nå jämställdhet mellan könen; eftersom förutsättningarna är olika måste könen också behandlas olika.

Till denna andra kohort räknar jag ett antal inbördes mycket olika grupper av feminister. Simone de Beauvoirs bok om "det andra könet" är en av föregångarna. Den stora spridningen av parallelltänkandet ägde rum på 80-talet då olika psykologiskt inriktade feminister (t.ex. Chodorow, 1978; Gilligan, 1982) bildade skola för en ström av forskare. I opposition till dessa men med samma separationstanke spred sig radikalfeministiska värderingar som framförallt grundade sig på sexualitet och som kritiserade det manliga samhällets utnyttjande av kvinnor och kvinnors kroppar.

Genom att lyfta fram det specifikt kvinnliga diskuteras män och kvinnor i termer av två olika världar; man tillhör antingen den ena eller den andra. Det senaste decenniet har detta synsätt blivit alltmer populärt, troligen eftersom det lyfter fram tidigare icke uppmärksammade, icke formulerade och icke tillräckligt officiellt värderade perspektiv som vi samtidigt har lätt att känna igen. Problemet med det är emellertid att de socialt konstruerade skillnaderna som uppmärksammas, samtidigt lätt fortsätter att återskapas genom detta synsätt. Stereotyperna reproducerar sig själva. För att undvika detta är en förflyttning mot en tredje kohort nödvändig; en förflyttning mot synsätt som på samma gång uppmärksammar och upplöser stereotyperna.

– Den tredje kohorten ser manligt och kvinnligt som egenskaper som traditionellt och stereotypiskt är kopplade till män och kvinnor men som samtidigt kan och bör ges en friare koppling till manliga respektive kvinnliga kroppar. Den andra kohortens dikotomi problematiseras och kritiseras för att den omvandlar stereotyper till essentiella skillnader, och för att den härigenom medverkar till att reproducera snarare än upplösa dikotomin.

I denna kohort där gränsen mellan män och kvinnor delvis är upplöst, blir det biologiska könet på sätt och vis åter ointressant. Utgångspunkten är att de skillnader som empiriskt kan konstateras

mellan mäns och kvinnors sätt att tänka, känna och förhålla sig bildar stereotypa dikotomier som paradoxalt nog både existerar och inte existerar på samma gång. De existerar såtillvida att de finns som för givet tagna och institutionaliserade tankeformer som reproduceras, men de finns inte som essentiella fritt svävande universella skillnader utan tid och rum. Den tredje kohorten kritiserar de tidigare för att de bygger på universalism som paradig. I stället framhävs att könsbegreppet bör kopplas till klass och etnicitet, till tid och rum, dvs. kontextualiseras. Det finns inte en utan flera såväl maskuliniteter som feminiteter – och det som den andra kohorten har lyft fram har framförallt varit den västerländska medelklasskvinnans situation och stereotyp.

I likhet med de tidigare kohorterna konstateras att vi lever i ett samhälle, där det som kopplas till männens värld värderas högre än det som på olika sätt kopplas till kvinnor, dvs. ett patriarkaliskt samhälle. Därför gäller det att vi alla – män som kvinnor – motarbetar de patriarkaliska värderingarna och uppmärksammar deras uttryck. Den tredje kohorten bygger vidare på den andra såtillvida att en sådan upplösning kräver att man samtidigt uppmärksammar de tidigare osynliggjorda dimensioner som den andra kohorten ser som sin uppgift att lyfta fram. Till denna kohort räknar jag bland andra Butler (1990) samt postmoderna feministiska strömningar (Weedon, 1987; Elam, 1994).

Jag har i denna artikel utgått från en växelverkan mellan andra och tredje kohorten. Jag söker i likhet med den andra kohorten att analysera och lyfta fram två olika spår. Men jag gör det inte utifrån ett essentiellt utan från ett konstruktivistiskt perspektiv och i syfte att både synliggöra och problematisera de två spåren. Utgångspunkten är att det rör sig om schabloner som både män och kvinnor kan medverka till att såväl återskapa som upplösa. Maskulint och feminint tänkande blir olika tankemönster som av tradition och på ett generell plan kopplats till manligt och kvinnligt (Calás & Smircich, 1991, 1996; Fletcher, 1994). Men det handlar mer om analytiska begrepp och tankestrukturer än om manliga och kvinnliga kroppar. Enskilda män och kvinnor kan ha såväl ett manligt som ett kvinnligt förhållningssätt. Det är till exempel troligt att en stor del av de kvinnor som når chefspositioner har tillgodogjort sig många traditionellt manliga sätt att tänka och bete sig, samtidigt som männens inträde i barnuppfostran och ”modrande” (Holm, 1993) har lett till att männen i högre utsträckning fått erfarenheter som gör dem lyhörda för och kapabla till förhållningssätt som traditionellt sett kopplats till den kvinnliga kulturen.

Med ovanstående perspektiv som utgångspunkt blir det väsentligt att uppmärksamma och se till att traditionellt kvinnliga värderingar inte osynliggörs (som så ofta gjorts och görs) samt att visa hur de på olika sätt hotas.

3 Den offentliga sektorn: invaderad av kvinnor i högre utsträckning än ”kvinnliga” värderingar?

Ökat antal kvinnor är inte identiskt samma sak som en ökning och /eller uppvärdering av traditionellt kvinnliga värderingar. Eftersom vi lever i ett samhälle där den offentliga arenan av tradition inte bara är manligt dominerad, utan också i ett samhälle där ”det manliga” i oss värderas högre än ”det kvinnliga” dvs. i ett patriarkaliskt förtryck av kvinnligheten, finns det stor risk att kvinnor omedvetet söker inträde till männens arena för att visa ”att vi kan minsann också.” En sådan attityd innebär lätt ett implicit och omedvetet införlivande av de existerande och högre värderade (manliga) villkoren (som vi ofta inte ens uppmärksammar att de är manliga), samt att vi överger de i samhället mindre uppmärksammade och mindre synliga kvinnliga värderingarna. Män, åtminstone de som faller inom ramen för de manliga schablonerna, betraktas ofta(st) som ”den normala utgångspunkten” och som representanter för mänskligheten (jfr. konstruktionen av *mänskligheten*!), medan kvinnor alltid är kvinnor – och det senare ses inte sällan som en anomali (Acker, 1992). Kvinnor kan därför mycket väl träda in på den offentliga arenan utan att ta med sig de tankemönster och värderingar som traditionellt kopplats till kvinnor.

Det finns därför en risk att strömmarna av kvinnlig arbetskraft in på den offentliga arbetsmarknaden inte åtföljts av motsvarande strömmar av kvinnliga värderingar. Tvärtom finns det tecken på delvis motsatta tendenser, dvs. att de ledande skikten fortfarande utgörs av män och att värderingar som är traditionellt kopplade till männen genomsyrar sektorn i än högre grad än antalet män i sektorn som helhet. Uttryckt på ett annorlunda vis innebär det att trots att männen utgör en minoritet i offentliga sektorn, finns det anledning att problematisera och fråga sig hur det förhåller sig med de traditionellt och schablonmässigt manliga och kvinnliga värderingarna. Anledningen till att jag vill resa den frågan är inte bara att jag vill särskilja kvinnor och traditionellt kvinnliga värderingar. Det är dessutom en rädsla för att det fanns och finns kvaliteter i det som traditionellt hört till kvinnors värld som inte uppmärksammas och synliggjorts – och som därför riskerar att förtryckas (av såväl kvinnor som män) utan att vi ens märker det.

Naturligtvis är inte alla män som konkreta varelser liktydiga med den schabloniserade manlighetsrollen. Alla män behöver inte nödvändigtvis vara förtryckare, även om samtliga män på samma sätt som kvinnor har att förhålla sig till de institutionaliserade och för givet tagna föreställningar som finns i samhället och dess normsystem. På 1990-talet har också de sätt på vilka männen förtrycks av manlighetsidealen och de patriarkaliska förväntningarna kommit att uppmärksammas alltmer inom den vetenskapliga världen (Hearn, 1993; Collinsson & Hearn, 1994). I samhället har rimligtvis under betydligt längre tid avvikelser från de schabloniserade föreställningarna förekommit i en grad som är svår att fastställa.

Nedan diskuteras först kvinnors inträde som arbetskraft i den offentliga sektorn. Därefter diskuteras samma inträde ur ett genusperspektiv, dvs. hur socialt konstruerade och kvinnligt relaterade tankesätt gjort inträde. Avsikten är att fästa uppmärksamheten på att kvinnor verkar ha fått tillträde till den offentliga arenan i högre utsträckning än femininiteten och att visa på hur femininiteten i vissa avseenden hotas av de ekonomiska diskurser som kommit att genomsyra sektorn under 1980- och 1990-talet.

Kvinnors inträde på den offentliga arenan – en relativt sen företeelse

När nationalstaten eller statsmakten i det västerländska samhället byggdes upp under 1500- och 1600-talet var det männens suveräna domäner där kvinnorna och kvinnornas värld lämnades utanför både i mer konkret och mer abstrakt bemärkelse. Kvinnor saknade tillträde och kvinnors värld och tankesätt var inte del i de tankemässiga fundament som formades kring statsmakten och dess funktion.

Idag består offentliga sektorn övervägande av kvinnor; två tredjedelar av de anställda är kvinnor. Kanske kan detta förleda oss att oreflekterat betrakta den offentliga sektorn som en kvinnlig sektor. En genomgång av kvinnans ställning i den offentliga sektorn visar emellertid hur slående kort denna historia är och vilken svag ställning såväl kvinnor som "kvinnligt" relaterade förhållningssätt verkar ha.

Statistik över fördelningen mellan män och kvinnor i den offentliga sektorn i ett längre tidsperspektiv är inte särskilt vanlig och relativt svårtillgänglig. SCB:s arbetskraftsundersökningar med uppdelning på män och kvinnor samt särskiljande av olika arbetslivssektorer började först 1962. Merparten av de böcker jag gått igenom som behandlar förändringar i offentlig sektor saknar antingen en uppdelning mellan män och kvinnor eller skildrar endast situationen de fem till tio

senaste åren.⁷ Eftersom könsmonster är djupt förankrade institutionella mönster med ofta för givet tagna grunder som ändras mycket långsamt borde de rimligen betraktas ur ett flergenerationsperspektiv. Också utifrån ett modernitetsperspektiv borde perspektivet sträcka sig över längre tidsperspektiv. Om man ser den moderna staten som sammanlänkad med modernitetens uppkomst, dvs. samhällsliga och kulturellt förankrade tankemönster och därmed sammanlänkade värderingar som föddes för omkring 300 år sedan⁸ – och som brett ut sig och kommit i blomning under de senaste 100 åren, blir perspektivet på de förändringstendenser som förekommit i fördelningen mellan könen tydligare.

När statsmakten efter medeltiden byggdes upp var det männen som formade den. Fram till mitten av 1800-talet var (medelklassens och överklassens⁹) kvinnor mer eller mindre bundna till hemmet inte bara av tradition. Olika lagar och regler omöjliggjorde för dem att utbilda sig, starta näringsverksamhet med mera. I mitten på 1800-talet skedde vissa förändringar som påverkade och stärkte kvinnornas ställning både i privat och offentlig sektor. Änkor, frångilda eller ogifta kvinnor får 1846 tillåtelse att arbeta inom hantverk och handel, och blir därmed inte enbart hänvisade till husligt arbete. Ogifta kvinnor kunde från 1858 bli myndiga (gifta kvinnor dock icke förrän 1921) efter domstolsbeslut. När industrin byggs ut tillåts kvinnorna arbeta i den. Skråtvånget slopas och (ogifta) kvinnor får möjlighet att starta egna småföretag, t.ex. butiker och syateljéer (Bladh, 1991; Ohlander, 1994; samt SCB:s lathund om jämställdhet).

Om kvinnor saknades vid statsmaktens uppbyggande har de efter hand fått rätt till tillträde till område efter område – men i flera fall senare än vad vi kanske vanligtvis tänker på. Även när det inte rätt direkt yrkesförbud mot kvinnor (som gällt för t.ex. prästerskapet ända fram till 1958) har kvinnor i praktiken ändå varit utestängda från flertalet professionella tjänster, eftersom de förvägrats tillträde till ett stort antal utbildningar som krävts för att inneha officiella tjänster.

⁷ Jag har gått igenom ett antal olika statliga utredningar, statistik från SCB samt statsvetenskapliga och företagsekonomiska böcker som behandlar offentlig sektor och som publicerats de senaste 10–15 åren.

⁸ Det finns många forskare (se bl.a. Fox Kellers antologi 1996) som menar att modernitetens grund är sammanlänkad med naturvetenskapens genombrott på 1600-talet då det som hade med dåtidens föreställningar om ”kvinna” och ”natur” kom att bli underordnat och ”mörklagt” till förmån för ”den rationella tanken” ”objektiviteten” och den naturvetenskapliga utvecklingen, som skulle leda samhället i ohämmt positiv riktning. Huruvida denna modernitet nu håller på att efterträdas av en ”postmodernitet” eller modernitetens kulmen ännu inte är nådd (ett perspektiv som bl.a. Giddens diskuterar i sin bok 1989), råder det blandade uppfattningar om.

⁹ Arbetarklassen har aldrig haft råd att ha sina kvinnor hemma förrän i mitten på 1900-talet. Statare och arbetare var tvungna att arbeta såväl män som kvinnor.

Eftersom den offentliga sektorn i hög utsträckning är uppbyggd och styrs av professionellt reglerade tjänster i än högre grad än privata näringslivet, har just utbildningsrestriktionerna utgjort en effektiv spärr mot kvinnors tillträde till de offentliga tjänster som styr och utgör dess kärnverksamhet. Officiellt fick kvinnor rätt att ta akademisk examen (med undantag av juridisk och teologisk examen) 1873 – omkring 400 år efter det att männen fått den möjligheten när Uppsala universitet grundades 1477. Men inte förrän 1927 fick kvinnor officiellt tillträde till statliga läroverk. Och det dröjde ända till början av 1990-talet (!) innan lika stort antal kvinnor som män avgick med fullbordad utbildning från gymnasieskolans 3- och 4-åriga teoretiska linjer.¹⁰ Den offentliga sektorn befolkades under hela 1700, 1800- och första delen av 1900-talet huvudsakligen av män.

Läraryrket var ett av de första yrken som kvinnor fick tillträde till. Sjutton år efter folkskolans införande, dvs. 1859, fick kvinnor rätt att inneha tjänst som småskollärare och folkskollärare. Lönen var dock olika för män och för kvinnor. Kvinnors lön jämfördes med och ansågs böra stå i paritet med pigornas! Intressant med kvinnornas förhållandevis tidiga ”intrång” i läraryrket är också att ”lärare i teoretiska ämnen” drygt hundra år senare är det enda av de 30 vanligaste yrkena som har en jämn könsfördelning, det vill säga har en könsfördelning inom ramen 40–60 % (enligt SCB:s lathund om jämställdhet). Ett annat yrke som idag betraktas som ”typiskt kvinnligt”, nämligen kontoristens/sekreterarens, betraktades ingalunda så från början. I likhet med en del andra yrken har det femininiserats och kommit att bli förknippat med kvinnor (och låg lön) (Greiff, 1992).

Ovanstående summariska genomgång visar att kvinnornas inträde på den offentliga sektorn är en relativt sen företeelse och att kvinnor varit i minoritet under större delen av statsmaktens existens.

Den verkliga ”boomen av kvinnor” i den offentliga sektorn kom under 1960- och 1970-talet. Parallellt med utbyggnaden av välfärdsstaten och överförandet av traditionellt kvinnliga uppgifter från familjen till samhället, trädde kvinnorna in i den offentliga sektorn. Utbyggnaden av barnomsorg, äldreomsorg och fritidsverksamhet i samhällsregi gjorde att de tidigare ”hemmafruarna” nu blev kommunalanställda, och att de tidigare arbetsuppgifterna kunde räknas med i bruttonationalproduktionen.

Om den offentliga sektorn i sitt uppbyggnadsskede – och i sin ideologi – byggde på maskulinitet och män så utgör emellertid

¹⁰ En genomgång av Statistisk Årsbok åren 1980–1996 visar att andelen kvinnor varit mycket nära hälften under hela 1980-talet, men att det var först läsåret 1992/93 som de kom att utgöra 50 %.

kvinnorna idag en majoritet av de anställda i offentlig sektor. Idag utgör kvinnorna två tredjedelar av de anställda inom offentlig sektor och männen endast en tredjedel. År 1995 var över hälften av alla kvinnor som förvärvsarbetar anställda inom den offentliga sektorn. Den offentliga sektorn har således kommit att befolkas av kvinnor i sådan utsträckning att den, åtminstone om man räknar antalet kvinnokroppar, är en kvinnodominerad verksamhet.¹¹

Kvinnor i ledande befattningar är fortfarande en minoritet. Av myndighetschefer i central och regional statsförvaltning var enligt utredningen för kvinnorepresentation (SOU 1987:19) var år 1986 enbart 6 respektive 12 % kvinnor, dvs. mansdominansen var överväldigande. I kommunerna är de kvinnliga cheferna något fler, men fortfarande i klar minoritet. Dessutom fanns kvinnorna huvudsakligen inom de ovan diskuterade traditionellt kvinnliga sektorerna. Den medvetna förändringen inom statsförvaltningen har emellertid lett till att exempelvis antalet kvinnliga generaldirektörer fördubblats under de senaste tio åren (från cirka 10 % 1986/87 till cirka 20 % 1996 enligt finansdepartementets beräkningar). Kvinnor och män röstar i lika höga grad, och den första kvinnan kom in i riksdagen 1921 – men år 1986 var andelen kvinnliga riksdagsledamöter fortfarande endast 31 % (SCB). Det senaste decenniet har emellertid andelen ökat avsevärt så att den hösten 1996 var 44 % (Riksdagens informationstjänst).

Slutsatsen av genomgången blir att kvinnor kommit att invadera den offentliga sektorn endast de senaste decennierna, dvs. en mycket kort del av sektorns totala livslängd, och att kvinnor fortfarande befinner sig i lägre positioner och att kvinnligt dominerade sektorer och sektorer som utför de sysslor som traditionellt utförts av kvinnor har lägre lönenivåer.

Har kvinnligt förankrade förhållningssätt haft svårare att hävda sig än de kvinnliga kropparnas arbetskraft?

Statsmaktens grammatiska genus är neutrum, men formandet av den moderna statsmakten är i hög grad en manlig produkt. Det var män som under 1600- och 1700-talet utarbetade de grundläggande

¹¹1995 var, enligt SOU 1996:56, över hälften av alla kvinnor som förvärvsarbetade anställda i offentlig sektor (56 %), medan endast en femtedel (22 %) av männen var det (s. 13). Det innebär att offentlig sektor och dess förändringar påverkar en mycket stor del av kvinnornas men en mindre del av männens arbetsvillkor. Den offentliga sektorns nuvarande kvinnodominans framgår ännu tydligare om man ser det totala antalet anställda inom offentlig sektor. Av samtliga offentliganställda var samma år (1995) cirka två tredjedelar kvinnor (994.300) och en tredjedel män (373.800).

resonemangen om den moderna statsmaktens legitimitet, demokratiska villkor och rationalitet – resonemang som även om de utsatts för hård kritik och modifierats fortfarande utgör tankemässiga grundvalar för det moderna västerländska samhällsprojektet. Även om männen själva såg sig som representanter för ”alla” har senare forskare tydligt visat hur tankarna formats utifrån de borgerliga männens villkor och referensramar (Hirschmann, 1992). Under lång tid hade männen monopol på samtliga tjänster inom statsmakten; det var männen som ensamma handhade såväl beslutsrätt som verkställighet av statens angelägenheter. Den kvinnliga rösträtten har i de flesta länder en inte ens hundra år gammal tradition dvs. endast några få generationer. Den offentliga sektorns traditionella karaktär av manlig arena torde knappast vara ett kontroversiellt ämne.

Offentligheten har i många avseenden stått för en genuin koppling av såväl manliga kroppar som maskulint tänkande.¹² Vad jag vill rikta uppmärksamheten på är emellertid att det under efterkrigstidens första decennier pågick en femininisering av den offentliga sektorn på flera olika plan, men att denna femininisering i vissa avseenden verkar hotas av en bakslag. Detta bakslag verkar inte uppmärksammas i sin fulla vidd eller konstrueras som den maktkamp mellan könen och mellan traditionellt könsförankrade värderingar som den enligt min mening kan betraktas som.

Sociologen Gunnar Olofsson (1988) gör i *”Den stränge fadern” och ”den goda modern”*: *Sociologiska perspektiv på den moderna svenska staten* en genomgång av statsmaktens utvecklingsskeden. I rubriken talar han om denna femininisering av statsmakten i termer av en övergång från liknelsen med ”den stränge fadern” till ”den goda modern”. I själva kapitlet diskuteras de förändringar som den svenska staten genomgått under efterkrigstiden ur ett sociologiskt perspektiv – dock utan att explicit diskutera de kopplingar till kön som mot bakgrund av rubriken ter sig naturliga¹³ – och som jag gör nedan. Den

¹² Jag tänker här på att många feminister gjort en dikotomi mellan privat och offentligt och att offentligheten och maskulinitet kopplats på samma sätt som den privata sfären och femininitet, en dikotomi som emellertid också kritiserats både för att den stereotypiserar och essentialiserar förhållandet mellan kvinnor och män.

¹³ Trots titeln på artikeln har Olofsson emellertid vare sig ett feministiskt perspektiv eller ett könsperspektiv. Med undantag av den ökade kvinnliga förvärvsfrekvensen under efterkrigstiden diskuteras inte några skillnader mellan män och kvinnor, än mindre görs några kopplingar till femininitet och maskulinitet, kopplingar som är både naturliga och lätta att göra i relation till hans material. Titeln på Olofssons artikel *”Den stränge fadern” och ”den goda modern”*: *sociologiska perspektiv på den moderna svenska staten* används endast som allmän metafor, inte som analysredskap. Därigenom blir Olofssons egen text paradoxalt nog motsatsen till vad titeln anger, nämligen ytterligare en text i raden av texter där det maskulina perspektivet får representera det allmängiltiga och där följderna blir att det feministiska

statliga verksamheten indelas av Olofsson i tre olika ”skikt” som representerar olika tillkomstpoker – och olika genuskopplingar:

1.) Det första skiktet, som enligt Olofsson är den nuvarande statens ”ursprungliga kärna,” utgörs av ”Makt- vålds- och militärstaten”. Till denna grundläggande kärna räknar Olofsson militärmakten, polisen och det dömande rättsväsendet. I ett globalt perspektiv är det dessutom vad Olofsson benämner ”nationalstatens vardagsklädsel” dvs. statens huvudsakliga uppgift och form.

Samtliga dessa kärnverksamheter är sådana som huvudsakligen befolkas av män och som är starkt knutna till maskulina traditioner, dvs. det är både männen och maskuliniteten som utgör nationalstatens grund och kärna. Det är också verksamheter som formellt sett utestängt kvinnor mycket långt fram i tiden. Militärverksamheten är fortfarande förbehållen männen med några få undantag. Den statliga polisskolan har formellt alltid varit öppen för kvinnor¹⁴, men andelen kvinnliga poliser är fortfarande förhållandevis liten och poliskåren har få kvinnor i ledande befattningar.¹⁵ Alternativa verksamhetsstrategier som är knutna till mer feminina traditioner – t.ex. icke vålds- eller maktutövande konfliktlösning och rättsinlärning genom uppfostran – är verksamheter som tillkommit långt senare. Dessutom är det verksamheter som är mer ifrågasatta och vars status generellt sett varit betydligt lägre.¹⁶ Det är verksamheter ”med en annan röst” (Gilligan, 1982), en röst som varit betydligt mer osynlig, och som fått kämpa för uppmärksamhet på den maskulina arenan.

Det är emellertid klart att det också inom dessa kärnverksamheter (åtminstone på ytan) pågår förändringsprocesser inte bara mot ökat antal kvinnor inom dessa sektorer, utan också mot mer femininitetsrelaterade logiker. Jag tänker på vedergällningstanken kontra vårdideologins intåg i rättsväsendet, militärutbildningens förändring när det gäller disciplinsyn och polisväsendets förebyggande arbete i form av kvarterspoliser med mera. Strömmarna är emellertid mångtydiga och komplexa, och utvecklingsriktningen osäker. Även om t.ex. antagningen till polisskolan de senaste åren haft stor andel kvinnor är detta första verksamhetsskikt fortfarande dominerat av såväl män som maskulinitetsrelaterade logiker.

perspektivet implicit förtrycks.

¹⁴ Den statliga polisskolan grundades 1965. Innan dess hade utbildningen hanterats lokalt och inställningen till kvinnor skiljde sig mellan de olika distrikten (Cedermark-Hedenberg 1985).

¹⁵ År 1960 var 1 % (!) av landets poliser kvinnor. 1990 var andelen 14 % (enligt Folk- och bostadsräkningen 1990).

¹⁶ Jämför t.ex. lön och utbildning för förskollärare och polismän, och för socialarbetare och jurister!

2.) Från mitten av 1800-talet växer successivt ett andra historiskt skikt av statens uppgifter och institutioner fram. Kommunikations- och samfärdsleder byggs, alltifrån Göta kanal till vägar, hamnar, järnvägar, telegraf och telefonnät. De stora affärsdrivande statliga verken (SJ, Posten, Televerket, Vattenfall, Statens Vägverk, liksom senare Luftfartsverket) tillhör enligt Olofsson samtliga detta skikt och är sprungna ur de allmänna produktionsbetingelsernas förändring under 1800-talets senare hälft. Framförallt tillvaratas här – då som nu – ingenjörskonstens framsteg.

Detta är en sektor som skiljer sig från det första skiktet så till vida att de affärsdrivande verkens logik är betydligt mer lik den privata sektorns och tillverkningsindustrins logik; det gäller i båda fallen att tillhandahålla materialiserade tjänster som bygger på teknisk produktion och tekniskt kunnande. Utifrån genusperspektiv är det de rationaliteter som traditionellt kopplas till maskulinitet som gynnas av ingenjörprofessionen. Ingenjörskonsten vilar i den rationalism som implicerar en dualism mellan känsla och tanke – och en reduktion av känslan till förmån för ”den rationella tanken”. I denna traditionellt logiska diskurs betraktas mångtydigheter och paradoxer som något negativt som bör elimineras. Det handlar tankemässigt om emotionell reduktionism snarare än om emotionell integrering och mogenhet. Det torde därför vare sig vara någon tillfällighet eller för verksamheten som sådan besvärande (om än en praktiskt komplicerad) förändring att utsättas för den avreglering, ökade konkurrens och därmed marknadstänkande som flertalet av de affärsdrivande verken utsatts för under 90-talet.¹⁷

3.) ”Det tredje skiktet i den nuvarande staten är det välfärdsstatliga”. Olofsson påpekar att det finns många olika begrepp för att skildra den nuvarande förhärskande samhällsformen i Västeuropa och att begreppet ”välfärdsstat” är en blandning av ett ideologiskt och ett analytiskt och beskrivande uttryck som bygger på den Keynesianska ekonomiska teoribildningen som bildat grund för efterkrigstidens samhällsutbyggnad.

”Välfärdsstat” kan också ses som en markering av de uppgifter som staten rent faktiskt utövar, via lagstiftning, utgifter, och innehåll i offentlig verksamhet, för befolkningens reproduktion i fråga om hälsa, försörjning, utbildning etc. (Olofsson, s. 597).

Detta tredje verksamhetsskikt skiljer sig från tidigare skikt i ett antal avseenden. Den verksamhet som det avser är sådan som tidigare främst utförts inom hemmet och av kvinnor, dvs. som haft en intim

¹⁷ En avreglering som Olofsson, vars artikel är skriven 1988, helt naturligt inte nämner.

koppling till det som här benämns kvinnlig rationalitet. Det är också en verksamhet som enligt feministiska forskare kräver en omsorgsrationalitet för att fungera. Ideologin för välfärdsstaten kopplas ofta till värderingar och logik som är kopplade till femininitet snarare än maskulinitet – så är ju t.ex. rubriken för Olofssons artikel *"Den stränge fadern"* och *"den goda modern"*. Dessutom gäller att utbyggnaden av dessa sektorer skapat en samhällssektor som har fler anställda kvinnor än män. Huruvida sektorn verkligen fått möjlighet att byggas upp med den "kvinnliga" omsorgsrationaliteten som grund eller om verksamheten ideologiskt koopterats, dvs. att den åtminstone i viss utsträckning annekterats av en "maskulin rationalism", kan diskuteras. Det finns anledning att ställa sig den frågan. Samtidigt måste jag tyvärr konstatera att frågan har en sådan räckvidd att det ligger utanför denna artikels möjlighet att besvara. Studier av Waerness (1984) och Eliasson m.fl (1996) tyder emellertid på att det inte varit eller är helt lätt att hävda omsorgsvärderingarna – i synnerhet inte i den organisatoriska verklighet som styr verksamhetens villkor.

Den traditionella könskopplingen och de hot som framförallt detta verksamhetsskikt idag är utsatt för är naturligtvis inte orelaterade till varandra. Att se dem som nödvändigt sammankopplade vore emellertid att "essentialisera" könsstrukturerna, och därmed lätt befästa pågående utveckling. Det är emellertid i samband med utbyggandet av detta tredje skikt som såväl kvinnor som kvinnliga värderingar (om än på ett mångtydigt och komplext sätt) kommit att göra sitt inträde på den offentliga arenan – ett inträde som inte enbart kvinnor utan både kvinnor och män kämpat för.

Hugemark (1994, s. 23) daterar välfärdsstatens rötter till sekelskiftet, dvs. när de första socialförsäkringarna uppstod. Dessa var emellertid inledningsvis ytterst begränsade både vad gäller andel av befolkningen som omfattades och hur stor del av en normal levnadsstandard som kunde täckas via försäkringarna. En utbyggnad skedde efterhand av olika försäkringar (sjukförsäkring, pensionsförsäkring, arbetsskadeförsäkringar etc.) samt social och medicinsk vård och omsorg. Det var först under efterkrigstiden som försäkringarna kom att omfatta hela befolkningen (så sent som 1953 omfattades t.ex. bara drygt hälften av befolkningen av sjukförsäkring – de sociala skikt som bäst behövde stod utanför. Obligatorisk och inkomstrelaterad sjukförsäkring samt allmän tilläggspension trädde i kraft 1955). Det vill säga även om välfärdsstaten diskuterats och i vissa avseenden grundats kring sekelskiftet är det först under 1950-, 1960- och 1970-talet som den praktiskt genomförs.

När det gäller könet på detta tredje skiktet, välfärdsstaten och den starkt expanderande vårdsektorn, är förhållandena inte entydiga. Även om vård och omsorg när det utövas i hemmet, av många anses utgöra själva kärnan av de erfarenheter som skapar den kvinnliga logiken och femininiteten, är det inte självklart så att dessa sektorer får vara kvar på den kvinnliga logikens grund när de överförs i samhällets och offentlighetens tjänst. Inom den offentliga omsorgen finns och har alltid funnits starka strömmar av såväl maskulinitet som femininitet som både kompletterat och kommit i konflikt med varandra. Grundläggande för sjukvården är t.ex. en kombination av diagnosticering, en relatering av det specifika till en mer generell diagnos och ett individuellt omhändertagande, det vill säga en rationalitet som inte entydigt faller inom ramen för det ena eller andra utan snarare utgör en naturlig kombination av maskulinitet och femininitetsrelaterade logiker. Den västerländska medicinen har emellertid i ett antal avseenden kommit att gå mot en ökad rationalisering och teknifiering, och styrs alltmer av ekonomiska resonemang. Det företagsekonomiska tänkande som under flera decennier styrt utbyggnaden av specialistvården har i hög grad grundat sig på en produktionsanpassad (maskulin) logik snarare än servicetänkandets (mer femininitetsrelaterade) logik (Edgren, 1991). Vårdsektorn utgör därför ett spänningsfält där olika maskulinitets- och femininitetsrelaterade logiker kämpar med eller mot varandra. Spänningen mellan målstyrning och ansvarsrationalitet som bl.a. Sörensen (1982) noterar och beskriver i sina studier av några tillverkningsindustrier är troligen inte begränsade till tillverkningssektorn, utan förekommer förmodligen också inom vårdsektorn. Hon beskriver kvinnliga industriarbetare som betraktar och responderar gentemot enskilda individer utifrån medkänsla och helhetssyn, eller utifrån en logik som hon benämner "ansvarsrationalitet" och manliga kollegor och överordnade som hanterar de anställda mer som medel att uppnå mål än som individer i sig, dvs. ett målstyrt och mer reduktionistiskt förhållningssätt. Att placera en essentiell skiljelinje mellan de olika förhållningssätten mellan män och kvinnor är emellertid lika förenklande som att förneka att det finns starka kopplingar mellan den manligt dominerade läkarkåren och den kvinnligt dominerade sjuksköterskekåren och de professionella förhållningssätt och hierarkier som utvecklats mellan dessa grupper.

Situationen vid slutet av 1900-talet:

Komplexa strömmar som både upplöser och befäster stereotyper

Trots att offentliga sektorn som sådan domineras av kvinnor, vilka utgör en klar majoritet av de anställda idag, finns det anledning att

fråga sig om inte verksamheten åtminstone när det gäller ursprung, villkor och toppstyrning domineras mer av traditionellt manliga värderingar än traditionellt kvinnliga. Att mäta förhållandet mellan maskulinitet och femininitet eller manliga och kvinnliga förhållningssätt¹⁸ är inte lika enkelt som att mäta proportioner mellan män och kvinnor, eftersom både män och kvinnor kan rymma såväl maskulint som feminint grundade tanke- och förhållningssätt.

Det finns mycket som tyder på att det de senaste decennierna pågått och pågår ett flertal delvis motstridiga förändringsprocesser när det gäller offentliga sektorns könsformering, dvs. att det finns såväl maskuliniseringsprocesser som femininiseringsprocesser som pågår parallellt i komplexa kombinationer. Självfallet har det ökade antalet kvinnor inte kunnat gå sektorn spårlöst förbi, men det verkar inte ha lett till en ökad femininisering i motsvarande grad som antalet kvinnor ökat. För närvarande befinner vi oss i många sektorer mitt i en pågående diskussion om hur kvinnor kan forma egna villkor. "Women in Management" är en av dessa diskussioner där man söker bygga upp en egen plattform, formulera sig inifrån i stället för att acceptera männens bild av hur vi kvinnor är och bör vara. Samtidigt som denna diskurs bygger upp en "alternativ" syn på ledarskap och legitimerar traditionellt kvinnliga egenskaper, bidrar den självfallet till en stereotypifiering genom att göra en essentiell koppling av egenskaperna till kvinnliga kroppar.

Inte bara kvinnornas utan också männens roll i förändringen av balansen mellan maskulinitet och femininitet har börjat uppmärksammas.¹⁹ Männen kan bidra till en ökad positiv balans och minskat förtryck av de traditionellt kvinnliga förhållningssätten. Målsättningen eller strategin kan knappast vara att förtrycka maskuliniteten, ty detta skulle ju innebära ett spegelvänt förtryck. En annan strategi för balans och ömsesidig frigörelse utgår från att män *utvidgar* sitt känslomässiga register och tillåter en kompletterande utveckling av drag, som tidigare mer direkt kopplats till kvinnor och kvinnlig logik. Omsorgen om nästa generation anses av många feminister utgöra grunden för femininiteten eller omsorgsrationaliteten som logik. Männens ökade deltagande i denna omsorg, eller "modrande" som Holm kallar det, torde därför påverka såväl män som kvinnor, pojkar som flickor så att en del stereotyper slås sönder och en ökad dubbellogik (förhoppningsvis) växer fram. Även om det fortfarande är ett mycket litet antal män som tar pappaledigt för att ta hand om

¹⁸ I detta sammanhang avses detsamma med "manligt" respektive "maskulint" – orden används omväxlande endast av språkliga skäl.

¹⁹ Så har ju t.ex. ett par av de svenska bidragen till FN:s kvinnokonferenser behandlat männens roll.

sina barn²⁰, så är det troligt att det ökade antalet fäder som deltar vid barnens födsel och omsorgen om de små barnen påverkar dem som personer och påverkar deras syn på kvinnor. Många beteenden, som t.ex. att en far måste gå från arbetet vid viss tid för att hämta sina barn på dagis, vilket för endast tjugo år sedan väckte stor uppmärksamhet i de flesta kretsar, föranleder på många håll idag inte någon reaktion alls. Det finns således skäl att anta att det pågår strömningar som tillåter männen att visa och utveckla sina mer känslomässiga sidor, dvs. sidor som tidigare mer schablonartat kopplades till kvinnor. Den nya mansrörelsen, som visserligen är oerhört svag i relation till kvinnorörelsen, liksom den begynnande mansforskningen, börjar fokusera och visa på hur även männen har varit offer under patriarkatets förtryck.

De motsatta strömmar som diskuterats tidigare, dvs. en maskulinisering av kvinnor, pågår förmodligen fortfarande. En sådan process kan innebära flera olika saker och värderas på skilda sätt. Det kan ses som en tillåtelse för kvinnor att leva ut mer traditionellt maskulinitetsrelaterad styrka och möjligheter att spränga schabloniserade föreställningar. Men det kan också ses som en kooptering av kvinnor, ett omedvetet tvång att förtränga kvinnligt relaterade egenskaper som inte ges utrymme eller växtrum eftersom en maskulinitetsrelaterad logik ibland är det enda som gäller inom arbetslivet och ofta utgör förutsättningar för avancemang inom den of-fentliga organisationen. Det är således en fråga om huruvida kvinnor tillåts tillägna sig en ny logik, i betydelsen utöka de traditionella mer snäva rollerna till förmån för en mer dubbelkönad (integrerad) logik, eller om kvinnor tvingas förtrycka sina grundläggande förhållningssätt och maskuliniseras på femininitetens bekostnad. I det senare fallet skapas en hårdare värld som mänskligheten ingalunda tjänar på, även om det kortsiktigt kan leda till framgång för såväl enskilda personer som företag. Det är emellertid helt uppenbart att antalet kvinnor som uppmärksammar denna konflikt och som diskuterar i termer att behålla eller utveckla en dubbellogik blir allt fler. Kanske är det rentav så att det finns betydligt fler kvinnor än män som har kompetens när det gäller de dubbla logikerna, som har öppen tillgång till både hjärta och hjärna.

Samtidigt finns andra tendenser. Det hårdnande ekonomiska klimatet i Sverige och den ökade internationella konkurrensen, den ökade arbetslösheten och de nya sjukskrivningsreglerna har lett till att varken kvinnor eller män vågar stanna hemma för vård av sjuka barn eller sig själva. Det finns många vittnesmål om ett hårdnande klimat

²⁰ 1988 tog män ut 6,5 % av det totala antalet uttagna dagar för föräldrapenning. 1993 tog de ut 10,1 % enligt Statistisk Årsbok 1991 respektive 1996.

där gamla stereotypa och patriarkaliska värderingar åter breder ut sig och förtrycker såväl män som kvinnor.

Det förekommer således en mängd olika rörelser att analyseras var för sig. I nästa avsnitt har jag (bland ett oändligt antal tänkbara) valt ut några olika perspektiv som exemplifierar diskrepansen mellan den medvetna kampen för jämställdhet mellan män och kvinnor och (den omedvetna?) acceptansen av patriarkatsvärderingar.

4 Exempel på några patriarkatsbefästande tendenser som både kvinnor och män medverkar till

Det är troligt att det i vissa avseenden varit lättare att släppa in kvinnor än femininiteten i den offentliga sektorn. Kvinnorna har varit välkomna in som arbetskraft, och femininiteten har varit välkommen och exploaterats, såtillvida att man i synnerhet inom den expanderande vård- och omsorgssektorn behövt denna kompetens som bara delvis lärs ut via traditionella utbildningssystem. Det är en kompetens som på samma gång är högt värderad (i betydelsen att vi inte bara värdesätter den och saknar den när den inte finns utan att den faktiskt är livsnödvändig) och lågt värderad (i den lön som avspeglar den institutionellt förankrade värderingen och marknadsvärdet som delvis är kopplat till den officiella utbildningslängden). Kvinnorna har varit välkomna in på maskulinitetens och patriarkatets villkor, dvs. villkor där femininiteten förtrycks och nedvärderas t.ex. genom att den mänskliga omsorg som är starkt knuten till traditionellt kvinnlig verksamhet värderas lägre än de tekniska verksamheter som varit traditionellt knutna till män. Samtidigt utgör just den omsorg som nedvärderas en väsentlig förutsättning för en stor del av den offentliga verksamhetens, ja hela livets, fortskridande (Waerness, 1984; Rose, 1994, Eliasson, 1996). Rose påpekar i en drastisk jämförelse att det lilla spädbarnet dör utan den mänskliga värmen och att den således är lika väsentlig för livets upprätthållande som den teknik vi mer uppenbart lärt oss inse ofta är det.

Maskulinitet är i sig inte negativ, det är själva balansen mellan maskulinitet och femininitet som behöver uppmärksammas mer. Begreppet "patriarkalisk" avser däremot ett förtryck och är således, från demokratiska utgångspunkter, något negativt. Patriarkalisk definierar jag i detta sammanhang som en hierarkisering, dvs. att maskulinitet anses ha större värde och bör vara överordnad femininitet. Det är en hierarkisering få människor idag öppet ställer upp på. Samtidigt genomsyras samhället av patriarkaliska värderingar vars avskaffande skulle innebära omvälvande förändringar.

Utifrån mitt feministiska perspektiv behöver patriarkatsvärderingarna både blottläggas och bekämpas – av såväl män som kvinnor. Alla män är inte patriarker och vill inte förtrycka kvinnor, utan ser en möjlighet till friare och mer intressant gemenskap om såväl maskulinitet som femininitet släpps fria och dessutom inte schabloniseras till kvinno- respektive manskroppar. Blottläggandet utgör en del i det feministiska vetenskapsprojektet och bekämpandet en del i det feministiskt-humanistiska samhällsprojektet. Nedan vill jag genom några illustrationer rikta uppmärksamheten på några patriarkatsbefästade perspektiv, perspektiv som visar på ett paradoxalt bestående av patriarkatsvärderingar samtidigt som motsatsen officiellt deklaras.

Illustration nummer ett:

Risker för maskuliniseringstendenser

genom okritiskt överförande av ekonomiska diskurser

Från att det tidigare har varit kutym inom offentlig sektor att årligen erhålla ökade anslag för verksamheten²¹ blev det i början av 1980-talet på motsvarande sätt kutym att det skulle ”sparas”, att de ekonomiska resurserna för den existerande verksamheten skulle minska med viss procent varje år (åtminstone i reella termer). Denna minskning har på flera håll kommit att uppfattas som mer eller mindre liktydigt med ”sparande”. Man talar både i offentliga utredningar och i var mans mun om skillnaden mellan behov och resurser och att man ”måste spara”, dvs. en ekonomisk spardiskurs har under 80-talet konstruerats och legitimerats.

Parallellt och starkt integrerat med detta spartänkande har en företagsekonomisk diskurs och ett ”marknadstänkande” införts i kommunerna (Hugemark, 1994, Blomquist, 1996). När jag i början av 1970-talet läste företagsekonomi med intresse för offentlig förvaltning upplevdes applikationen av företagsekonomiska teorier på den offentliga sektorn oftast som udda – företagsekonomi sysslade med privat företagsamhet, och det var något annat än offentlig verksamhet. Bara ett decennium senare var situationen helt annorlunda. I början av 1980-talet skedde flera förändringar i dessa avseenden. Företagsekonomiska aspekter och diskurser kom under några få år att ”imperialisera” den offentliga sektorn i betydelsen överta makt och påverkan över ett fält där de tidigare icke haft den rollen.

²¹ Denna ökning argumenterades enligt Tarschys & Eduards (1975) för på flera olika sätt. Vanligast var utökning av verksamheten eller att mer resurser behövdes för att effektivt utnyttja redan erhållna resurser.

Införandet av en ”företagsekonomisk diskurs” i offentlig förvaltning är givetvis lika lite som ämnet som sådant någon enhetlig företeelse. Det har handlat om ett flertal olika tendenser. Dels har företagsekonomiska forskare och konsulter (ibland samma sak) kommit att intressera sig för och använda modeller som utvecklats för den privata sektorn också inom offentlig förvaltning. Dels har företagsekonomiska resonemang i allmänhet fått en hög status inom det offentliga fältet. Ökat antal ekonomer har efterfrågats och andra professioner har börjat argumentera och tvingas legitimera sina verksamhetsresonemang i (företags)ekonomiska termer snarare än i den egna verksamhetslogiken. Företagsekonomiska modeller och organisationsförändringar som följer företagsekonomiskt utarbetade principer har blivit både mode (Røvik, 1996) och identitet (Blomquist, 1996) inom den offentliga sektorn. Detta gäller både för den traditionella myndighetsutövningen, för mer tekniskt affärsdrivande verksamhet och för vårdsektor, undervisning och social omsorg. Företagsekonomi har blivit en del av den offentliga sektorns vardag och språkbruk, dvs. en del av det som konstituerar den organisatoriska verkligheten.

Som företagsekonom är det självfallet svårt att uttrycka en allmän kritik mot det egna ämnets applicerande på nya verksamhetsfält. Som offentliganställd i stat och kommun under många år ser jag givetvis möjligheter att utnyttja företagsekonomiska tankemodeller på ett sätt som gynnar verksamheten och dess effektivitet. Vad jag vill fästa uppmärksamheten på i det här sammanhanget är emellertid att överförandet av en företagsekonomisk diskurs till offentlig sektor inte är oproblematiserat vare sig utifrån traditionella validitetsresonemang eller från ett feministiskt perspektiv. Ty en sådan översättning innebär risker – risker som sällan uppmärksammas men som blir tydliga utifrån ett feministiskt perspektiv. Ett av den vetenskapliga feminismens huvudprojekt har gått ut på att avslöja sexism i betydelsen vetenskapliga resonemang som utger sig för att undersöka mänskliga förhållanden och bibringa all(män)mänsklig kunskap när det i själva verket handlar om manligt förankrade förhållningssätt och plattformar, vars epistemologiska grunder radikalt måste omkonstrueras om de ska äga den allmängiltiga tillämpning de utger sig för att ha (Smith, 1987; Hirschmann, 1992; Fox Keller, 1996). Parallellt har också påvisats att den allmängiltighet som många traditionella samhällsvetenskapliga teorier eftersträvar och/eller utger sig för att ha helt enkelt inte existerar, inte är möjliga att konstruera. I traditionella vetenskapliga termer innebär det att validiteten dvs. giltigheten måste problematiseras. De ”översättningssvårigheter” som feminismen uppmärksammat dvs. problem att översätta från förment allmänmänsklig

kunskap till en allmänmänsklig kunskap som kan appliceras på såväl kvinnor som män, torde ge anledning till viss tvekan när det gäller översättning av traditionella företagsekonomiska resonemang till den offentliga sektorn. Nyare företagsekonomisk forskning (Czarniawska & Sevon, 1996) har också börjat uppmärksamma översättningssvårigheter – för att inte säga översättningsomöjligheter – av olika slag.

Vi vet att de klassiska företagsekonomiska resonemangen utvecklats med tillverkningsindustrin som empirisk grund, det vill säga en empirisk grund som är giltig endast för en mycket liten del av vad den offentliga sektorn ”producerar”. Inom service-management har bl.a. Normann (1992) visat hur otillräcklig och ofta rent av skadlig för verksamhetens effektivitet och utveckling i bredare bemärkelse en tillämpning av tillverkningsindustrins synsätt och logik varit för serviceverksamheter. Edgren (1991) har i sin forskning exemplifierat ytterligare hur man inom vårdsektorn kommit att tillämpa tillverkningsindustrins synsätt och logik. Björkegren (1992) har i sin forskning visat att andra logiker råder och troligen bör råda för att tillvarata och inte reducera de speciella kvaliteter som just kultur syftar till att åstadkomma, och att kulturproduktion inte helt oproblematiskt låter sig inordnas eller ske enbart inom ramen för traditionellt företagsekonomiska resonemang. Användningen av traditionellt företagsekonomisk diskurs inom den offentliga sektorn ger anledning till tvekan på två sätt: Dels vet vi att den offentliga sektorn till allra största delen har sin verksamhetsbas i andra typer av verksamhet än de, där de företagsekonomiska resonemangen utvecklats. Dels ger insikten om översättningsproblemen en anledning att problematisera skillnaderna, vari de består och vilka konsekvenser de har för möjligheterna att överföra teorier och synsätt från den ena sektorn till den andra.

Att tydliggöra det företagsekonomiska ämnets mer komplexa könskopplingar utgör till stora delar ett framtida forskningsfält för feministiskt inriktad forskning. Redan genomförd forskning har emellertid tydliggjort att ämnet ingalunda äger den könsneutralitet som oftast utgör den implicita grunden vid ämnets tillämpning, utan att den klassiska ekonomin vilar på maskulinitet som logisk/tankemässig grund (Fergusson, 1984; Martin, 1990; Acker 1992; Calás & Smircich, 1991,1996; Gherardi, 1995). Den falska könsneutraliteten blir naturligtvis extra vanskelig i samband med ämnets expansion och tillämpning på nya områden, som t.ex. den offentliga sektorn. Där existerar naturligtvis inte heller någon könsneutralitet. Men här är det, som påpekats tidigare, en traditionell maskulinitet som under ett antal decennier kommit att balanseras alltmer och där expansionen av offentlig sektor och uppbyggandet av välfärdsstaten

snarare vilar på en omsorgspolitik, som till stora delar antingen har femininiteten som grundläggande logik eller lätt kan kopplas till femininitetsrelaterade värderingar.

Att i organisationer med omsorgsmål okritiskt applicera en huvudsakligen maskulint präglad ekonomisk effektivitetsdiskurs ter sig självfallet vanskligt och utgör ett icke tillräckligt uppmärksammat problem som bland annat berör teoriernas grundläggande validitet i betydelsen giltighet. Särskilt vanskligt är det också att företagsekonomiska resonemang inom offentlig sektor (om man ska döma av såväl utredningar, tidningsartiklar som resonemang bland offentliganställda jag träffat i olika sammanhang) tenderar att bli reduktionistiskt inriktade på "kostnader" och "sparande". Detta är ett resonemang som står i klar strid mot det "värdeskapande" som allmer vägleder effektivitetsskapande åtgärder inom den expanderande privata sektorn (Wikström, 1992). Om det förhåller sig så, innebär det att offentlig sektor tar till sig alltför reducerade gammaldags eller obsoleta teorier som appliceras förhållandevis dogmatiskt (i synnerhet eftersom det är ett väl känt faktum att det är mycket svårt att verkligen mäta effektiviteten i offentlig förvaltning) medan man inom det privata näringslivet håller på att överge dessa alltför "fyrkantiga" resonemang till förmån för mer komplexa kvalitativt inriktade tankesätt. Dvs. detta skulle innebära att man i delar av den privata sektorn inför tankemodeller som snarare femininiserar än maskuliniserar verksamheten, medan man inom den offentliga snarast gör tvärtom.

Illustration nummer två:

Risker för maskuliniseringstendenser genom målstyrningsverksamheten

Den offentliga sektorns effektivitet har varit "på tapeten" i den offentliga debatten under hela efterkrigstiden. Fram till början av 1980-talet har effektivitetsdiskussionen i statliga utredningar och debatter huvudsakligen vilat på nationalekonomiska makroresonemang om produktivitetsförändringar inom offentlig respektive privat verksamhet. Under 1980- och 1990-talet har emellertid allt större ansträngningar gjorts för att mäta den offentliga sektorns effektivitet i företagsekonomiska termer. Ett antal statliga utredningar, departementsskrifter och material från Statskontoret har det senaste decenniet behandlat utvärdering av mål och effektivitet i företagsekonomiska termer. Kursverksamheten i såväl kommuner, stat och landsting har kommit att i allt högre utsträckning omfatta företagsökonomiska resonemang och företagsekonomiska konsulter har kommit att anlitas av stat, kommun och landsting i allt högre

utsträckning. Från nationalekonomiska produktivitsresonemang under 1950-, 1960- och 1970-talet har företagsekonomiska effektivitetsresonemang och begrepp som målstyrning och kvalitet under 1980- och 1990-talet alltmer kommit att stå i centrum för den offentliga sektorns utveckling.

Begreppet målstyrning har blivit allt mer centralt (Fock, 1988; Pihlgren, 1989; Rombach, 1990). Den svenska diskussionen om målstyrning av offentlig sektor har rötter både i den amerikanska programbudgeteringstekniken som utvecklades av USA:s federala myndigheter under 1960-talet och i det privata näringslivets utveckling av strategisk styrning, en företeelse vars rötter brukar dateras till 1920-talet och de styrsystem som då utvecklades för att styra General Motors. Det rör sig således om tankesätt som åtminstone delvis har offentlig sektor som empirisk grund. Målstyrning har kommit att stå dels för ett alternativ till den detaljerade medelstilldelning som tidigare kännetecknat offentliga myndigheters anslagstilldelning, dels för en diskussion om vad som utgör kärnverksamheten, en kombination av ifrågasättande av och angivande av målsättningar med verksamheten.

Målstyrning har också kopplats till den kvalitetsdiskussion – för att inte säga kvalitetsverksamhet – som fått en omfattande utbredning både inom offentlig och privat verksamhet (Rombach, 1990; Olsen, 1993). Under rubriken ”mer praktiska råd än forskningsresultat” gör Rombach en genomgång av den s.k. kvalitetsforskningen som han karakteriserar på följande sätt:

Ser man till litteraturens innehåll är den till stora delar inriktad på kvalitetsstyrning (Quality Management) och kvalitetssäkring (Quality Assurance). Böckerna handlar ofta om hur man vid massproduktion av varor undviker slutprodukter som kunderna anser besitter fel. Samt hur man minskar antalet produkter som inte klarar organisationens interna kontroll eller myndighetsstandarder de ställs mot. Litteraturen om kvalitetskontroll är ofta statistiskt orienterad.

Huvudpoängen i böckerna och de exempel från praktiken som presenteras är inte sällan att satsningen på ökad kvalitet lönar sig ekonomiskt. Högre kvalitet ger ökade marknadsandelar. Den dramatiska ökningen av japanska varor i amerikanska hem förklaras i denna litteratur med den japanska satsningen på kvalitet. (Rombach, 1990:13)

Problemen med kvalitets- och målstyrningsdiskussionerna så som de tillämpas i dagens offentliga samhälle är, utifrån den plattform jag valt i denna artikel²², av flera slag. Nedan konstrueras ett antal

²² Det är troligt att såväl målstyrnings- som kvalitetsarbetet haft många positiva

perspektiv som visar på riskerna för att den omsorgsrationalitet som är knuten till traditionellt kvinnliga förhållningssätt och verksamheter kommer i kläm och på olika sätt förtrycks i samband med det målstyrningsarbete som pågår i offentliga sektorn. Det är ett arbete som har som syfte att ”effektivisera” verksamheten, dvs. skapa ökat värde. Det finns dock anledning att fundera över om resultatet, åtminstone i vissa avseenden, eventuellt är det motsatta.

Förstärkta (maskulina) ledningsvärderingar

Målstyrningen innebär ett instrument med vars hjälp ledningens värderingar förstärks. ”Ovanifrånstyrningen” sker både avsiktligt genom att de av ledningen uttalade verksamhetsmålen ska utgöra riktmärke för verksamheten (det är ju detta som är vitsen med målstyrning) och oavsiktligt – genom att ledningen har kontrollen över processen och det sätt på vilket verksamhetsdiskursen officiellt definieras. Eftersom ledningen i högre grad än fältet domineras av såväl män som maskulinitetsvärderingar innebär det att dessa värderingar i än högre grad än tidigare kommer att genomsyra verksamheten.

Att ledningen ökar sin styrning och kontroll av verksamheten brukar ofta kombineras med att man söker inhämta synpunkter ”nerifrån” eller ”utifrån” fältet för att integrera i mål och verksamhetsplaner. Att i demokratisk anda inbjuda de anställda att delta i reformeringsarbetet anses viktigt. Detta fenomen skulle eventuellt kunna tolkas som ett tecken på att det inte enbart är toppskiktets värderingar som gäller. Men det kan, förrädiskt nog, lika gärna förhålla sig tvärtom, nämligen att inhämtandet är skenbart och därmed snarast förstärker ledningens värderingar. Flera olika perspektiv talar för att så är fallet oberoende av ledningens egna intentioner.

För det första är det inte säkert att *fältet kan uttrycka* och formulera sina egna värderingar. Den reaktion som kom efter Gilligan (1982) och hennes bok *In a different voice* (ordagrant: ”med en annan röst”, i svensk översättning (1985) kallad *Med kvinnors röst*) pekar på hur artikulerandet av de egna känslomässigt integrerade åsikterna kräver att det finns en lyssnare som förstår den dimension och plattform från vilken åsikterna uttalas – något som ingalunda är självklart i den offentliga verksamhetens pyramider. Tvärtom pekar t.ex. den forsk-

effekter och lett till ett mer medvetet hanterande av resurserna och till ökad uppmärksamhet på förbättringar av olika slag. Min avsikt i detta sammanhang är inte att utvärdera dessa diskurser. Det är inte heller min avsikt att göra någon allmän kritisk granskning av deras effekter – jag vill bara rikta uppmärksamheten på vilka genusaspekter som kan läggas på denna typ av verksamhet, aspekter som vanligtvis inte brukar uppmärksammas i dessa sammanhang.

ning som Waerness, Sörensen m.fl. genomfört på att just de omvårdnadsvärderingar som råder bland de som utför arbetet ingalunda vare sig uppmärksammas eller omfattas av verksamhetsledningen. Corvellec (1996) diskuterar också publikens betydelse för framträdandet och konstaterar att "the audience constitutes the performance" dvs. det är publiken eller lyssnaren (i detta fallet företagsledningen) och dess konnässörskap som avgör prestationen eller vad som kommer att uppmärksammas. Om de femininitetsrelaterade logikerna saknar lyssnar-jordmån i ledningen kommer de förmodligen inte att kunna kommuniceras till ledningen på ett för den föreståeligt sätt. Även om fältet skulle kunna uttrycka sina värderingar, är det ingalunda säkert att *ledningen kan ta till sig och integrera* fältets perspektiv.

Självfallet är det bara de perspektiv som är möjliga att se och som anses väsentliga av ledningen som kommer att tas med och ha betydelse för konstruktionen av de slutliga målbilderna och – inte minst viktigt – för resurstilldelningen.

Målstyrning som "avfokusering" och reducering av omsorgsvärderingar

Målstyrningen innebär dessutom – det är ju själva poängen – att de värderingar som *inte* finns med i målformuleringarna och de resurser som går till det som ej är målrelaterat skall "skalas bort". Detta är ju också själva vitsen med målstyrning och effektivitet – att man ska koncentrera resurserna på det man (medvetet) vill ha och skala bort resten.

Att ange mål är således inte bara att *styra mot* ett visst håll, utan implicit också att *styra bort* från andra alternativ. Det är en kraftsamling som innebär en reducering av utrymmet för det icke angivna, det icke uppmärksammade eller det icke redovisade. Fokuseringen på vissa dimensioner behöver inte nödvändigtvis innebära att man anser övriga dimensioner oväsentliga, men det innebär att det som inte står i fokus för uppmärksamheten lätt omedvetet faller bort. Så innebar t.ex. normeringen av ytor för bilar och den starka fokuseringen på trafikförhållanden i närmiljön som infördes i slutet på 60-talet indirekt en påverkan på barns upplevelsemiljö på ett sätt som ingalunda var avsedd eller önskad. Fokuseringen på vissa medvetna dimensioner innebär emellertid att sådana kvalitéer som man blir medveten om först när de tas bort, lätt faller utanför prioriteringarna. De kvaliteter som är kopplade till traditionellt kvinnlig omsorgsverksamhet och omsorgsrationalitet, såsom värme och omsorg, utgör kvaliteter som är livsnödvändiga men icke uppmärksammade eller

integrerbara i traditionellt rationella verksamhetsbeskrivningar.²³ De riskerar därför att falla i skymundan snarare än att dras fram i ljuset i samband med målstyrning och utvärdering.

I denna reduktionism kommer lätt icke uppmärksammade, icke artikulerade och icke (officiellt) högvärderade femininitetsrelaterade omsorgsvärderingar och de kontextuellt baserade aktiviteter som kan relateras till dessa att hamna i allt trängre läge, eftersom det då vare sig finns resurser medvetet avsatta eller ”luftutrymme” där de kan trängas in oavsett om ledningen är medveten om det eller ej.²⁴

I samband med de sparåtgärder som målarbetet oftast kombineras med inom den offentliga sektorn kommer eventuell tidigare ”luftutrymme” att tas bort – dvs. utrymme som kunde utnyttjas till sådana aktiviteter som inte var tillräckligt uppmärksammade eller värderade av ledningen, men som den enskilda omsorgsarbetaren bedömde väsentliga och därför prioriterade. Den ”slimmade” organisation som utifrån mer begränsade perspektiv nu anses ”effektivare” kommer i själva verket att vara reducerad på sådana omsorgsvärderingar som tidigare eventuellt kunnat leva i en till synes ineffektiv verksamhet och omvårdnad.

5 Sammanfattande reflektioner

I den offentliga debatten framhålls ofta vikten av ökad jämställdhet i betydelsen fler kvinnor på ledande poster och mer jämn könsfördelning i yrken med sned representation av ena könet. I den här artikeln har jag velat demonstrera ett alternativt resonemang som gått ut på att upplösa det likhetstecken som ofta sätts mellan fler kvinnor och förekomsten av kvinnligt relaterade förhållningssätt. Även om ökat antal kvinnor troligen leder till ökad förekomst av sådana förhållningssätt har jag velat rikta uppmärksamheten på att det inte är samma sak. I stället finns det mycket som talar för att kvinnor tvingats anpassa sig till männens villkor och att tänkesätt och värderingar som varit relaterade till det som traditionellt varit kopplat till kvinnors vardag haft svårare att komma in på den offentliga arenan än de kvinnliga kropparna.

Jag har också velat visa på hur kort del av den svenska statens historia som kvinnorna utgjort den majoritet de idag utgör, samt att de

²³ ”Att tillföra mänsklig värme” (”love”) räknas t.ex. normalt inte som en särskild aktivitet, även om den i realiteten värdesätts, i betydelsen saknas, när den inte finns närvarande.

²⁴ Jag tänker här bla på Waerness studier av hur man på lägre hierarkiska nivåer inom olika former av vård satsar energi på en omvårdnad och kärlek till dem man vårdar utan att detta vare sig uppmärksammas eller värderas av ledningen.

omsorgsperspektiv och värderingar som traditionellt varit kopplade till kvinnor och kvinnors vardag i flera avseenden verkar vara hotade. Vi lever i ett samhälle där den officiella retoriken är starkt inriktad på jämställdhet. Samtidigt pågår ett antal processer som, mot bakgrund av ovanstående utgångspunkter, snarare befäster förtrycket av feminint relaterade värderingar. Vi lever i ett samhälle som på samma gång (officiellt) bekämpar patriarkat och på samma gång genomsyras av patriarkatsbefästade tendenser.

Litteraturförteckning

- Acker, Joan (1992) "Gendering Organizational Theory" i *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park & London: SAGE Publications.
- Att utveckla och styra tjänsteverksamhet. *Tjänsteprocessen i fokus*. (1993)
Red. M. Olsen m.fl. Karlstad: Samhällsvetenskap Högskolan i Karlstad.
- de Beauvoir, Simone 1995 (Orig. utgåva 1949) *Det andra könet*. Stockholm: PAN/Norstedt.
- Berger, Peter & Luckman, Tomas (1967) *The Social Construction of Reality*. New York: Anchor Books.
- Björkegren, Dag (1992) *Kultur och ekonomi*. Stockholm: Carlssons.
- Bladh, Christine (1991) *Månglerskor: Att sälja från korg och bod i Stockholm 1819-1846*. Solna: Stockholms kommun Seelig distribution.
- Blomquist, Christine (1996) *I marknadens namn. Mångtydiga reformer i svenska kommuner*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.
- Bly, Robert (1990) *Iron John – a book about men*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley cop.
- Butler, Judith (1990) "Subjects of Sex/Gender/Desire" i *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
- Calás, B. Marta and Smircich, Linda (1996) "From 'The Women's' Point of View. Feminist Approaches to Organizations Studies" i *Handbook of Organizations Studies*, edited by S. Clegg, Hardy, C., and Nord W. London: SAGE.
- Calás, M. & Smircich, L. (1991) "Voicing Seduction to Silence Leadership" *Organization Studies 12*.
- Carlsson, Jan (1985) *Riv Pyramiderna! En bok om den nya människan, chefen och ledaren*. Stockholm: Bonniers.
- Cedermark-Hedenberg, Gunilla (1985) *Kvinnor och Män i polisutbildning. Polissystemets reaktioner på en ökad andel kvinnor i polisyrket*. Lidingö: Science and Art AB
- Chodorow, Nancy (1978) *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkely and Los Angeles: University of California Press.
- Chodorow, Nancy (1989) *Feminism and Psychoanalytic Theory*. New Haven and London: Yale University Press.
- Collinson, David & Hearn, Jeff (1994) "Naming Men as Men: Implications for Work". *Organization and Management 1 (1):2-23*.

- Corvellec, Hervé (1996) *Stories of Achievements. Narrativ Features of Organizational Performance*. Lund: Lund University Press.
- Doing "Women's Work" Men in Nontraditional Occupations . (1994) Red. Christine Williams. Newbury Park and London: SAGE.
- Edgren, Lars (1991) *Service management inom svensk hälso- och sjukvård – affärsutveckling och kundorganisation*. Lund: Lund University Press.
- Elam, Diane (1994) *Feminism and Deconstruction*. London: Routledge.
- Eliasson, Rosmari (1996) Red. *Omsorgens skiftningar. Begreppet, vardagen, politiken, forskningen* Lund: Studentlitteratur.
- Fergusson (1984) *Feminist Case Against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fletcher, Joyce (1994) *Toward a Theory of Relational Practice in Organizations: A Feminist Reconstruction of "Real" Work*. Doctoral Thesis, Boston University.
- Fock, Henrik (1988) *Verksamhetsutveckling inom offentlig sektor*. Malmö: Liber.
- Forskning om den offentliga sektorn*. (1992) Civildepartementet, Arbetsgruppen för forskningsfrågor. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Fox Keller, Evelyn & Grontkowski, Christine. (orig. 1983 reprinted 1996) "The Mind's Eye" i *Feminism & Science* Oxford: Oxford University Press.
- Feminism and Science, Oxford Readings in Feminism*. (1996) Red. Evelyn Fox Keller & Helen Longino. Oxford: Oxford University Press.
- Gherardi, Silvia (1995) *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London: SAGE.
- Giddens, Anthony (1989) *The Consequences of Modernity*. Oxford: Polity Press.
- Gilligan, Carol (1982) *In a Different Voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Greiff, Mats (1992) *Kontoristen – från chefens höggra hand till proletär. Proletarisering, feminisering och facklig organisering bland svenska industritjänstemän*. Ystad.
- Haraway, Donna (1988) "Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective" *Feminist studies* 14 (3):575-599.
- Hearn, Jeff (1993) "Emotive Subjects: Organizational Men, Organizational Masculinities and the (De)construction of Emotions" *Emotions in Organizations*. London and Newbury Park: SAGE.
- Hirschmann (1992) *Rethinking Obligation*. New York: Columbia University Press.
- Holm, Ulla (1993) *Modrande och praxis – en feministisk filosofisk undersökning*. Göteborg: Daidalos.
- Hugemark, Agneta (1994) *Den fängslade marknaden – Ekonomiska experter om välfärdsstaten*. Lund: Akriv Förlag.
- Hälften vore nog*. SOU 1996:56. Stockholm:Allmänna Förlaget
- Johansson, Ulla (1995) "Transformation of Gender Images: Single and Double Gendered Men and Women in a Swedish Housing Company". Paper presented at EGOS, Istanbul, Turkey, July 1995. To be published in *Ethnographic Studies*.
- Kvalitetsmätning i kommunal verksamhet*. SOU 1993:74. Rapport till Lokaldemokratiutredningen. Stockholm: Allmänna Förlaget.

- Kvinno- och mansvärlden: fakta om jämställdheten i Sverige*. (1986) Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Kunskap och värde - företaget som ett kunskapsprocessande och värdeskapande system*. (1992) Red. Solveig Wikström & Rikard Normann. Stockholm: Norstedts.
- Martin, Joanne (1990) "Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflict in organizations" *Organization Science Vol.1 (No 4):339-359*.
- Normann, Rikard (1992) *Service Management – ledning och strategi i tjänsteproduktionen*. Malmö: Almqvist & Wiksell Förlag AB.
- Ohlander, Ann-Sofie (1994) *Kvinnor, barn och arbete i Sverige 1850–1993*. SOU 1994:38. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Olofsson, Gunnar (1988) "Den stränge fadern' och 'Den goda modern': Sociologiska perspektiv på den moderna svenska staten" i *Sverige – vardag och struktur: Sociologer beskriver det svenska samhället*. Stockholm: Norstedt.
- Omsorgens skiftningar. Begreppet, vardagen, politiken, forskningen* (1996) Red. Rosmari Eliasson. Lund: Studentlitteratur.
- Pihlgren, Gunnar & Svensson, Arne (1989) *Målstyrning. 90-talets ledningsform för offentlig verksamhet*. Malmö: Liber.
- Rombach, Björn (1990) *Kvalitet i offentlig sektor. Att mäta och förbättra kvaliteten i landstingets verksamhet*. Stockholm: Norstedts förlag.
- Rose, Hilary (1994) *Love, power and knowledge. Towards a feminist transformation of the Sciences*. Cambridge: Cambridge Polity Press.
- Røvik, K A. (1996) "Deinstitutionalization and the logic of fashion" i *Translating organizational change*. Berlin: De Gruyter.
- Sandahl, Rolf (1991) *Resultatanalys*. Stockholm: Riksrevisionsverket.
- SCB:s lathund om jämställdhet* (1990) Stockholm: SCB
- Ska även morgondagens samhälle formas enbart av män? Kartläggning av könsfördelningen i central och regional statsförvaltning* (1986) Stockholm: Liber/Allmänna förlaget (Ds A 1986:4)
- Smith, Dorothy (1987) *The everyday world as problematic. A feminist sociology*. Boston: Northeastern University Press.
- Statistisk Årsbok 1980–1996*
- Szebehely, Marta. (1995) *Vardagens organisering: Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten*. Lund: Arkiv.
- Sørensen, Bjørg Aase (1982) "Ansvarsrasjonalitet: Om mål- middeltenkning blant kvinner" i *Kvinner i felleskap*. Oslo
- Tarschys, Daniel & Eduards, Maud (1975) *Petita över hur svenska myndigheter argumenterar för högre anslag*. Stockholm: Liber Förlag.
- Translating Organizational Change* (1996) Red. Barbara Czarniawska & Guje Sevon. Berlin & New York: Walter de Gruyter.
- Varannan damernas*. Slutbetänkande från utredningen för kvinorepresentation. SOU 1987:19. Stockholm: Allmänna förlaget
- Waerness, Kari (1984) "The Rationality of Caring" *Economic and Industrial Democracy* Vo. 5:185-211.
- Weedon, Chris (1987) *Feminist Practice & Poststructuralist Theory*. Oxford: Basil Blackwell.

... *paradoxala maskuliniseringstendenser*

Wieselgren, Greta (1969) *Den höga tröskeln: Kampen för kvinnans rätt till arbete*.
Lund: Gleerups.