

TIDSSKRIFT FOR kjønns FORSKNING

TEMA: ARBEIDSLIV

Det kjønnssegregerte arbeidslivet
Taushet og kjønnsnøytralitet
Kjønnede tidskulturer
Personlighet som kompetanse
Selskapsfortellinger

2006

Nr. 3

Tidsskrift for kjønnsforskning utgis av KILDEN Informasjons- og dokumentasjonssenter for kvinne- og kjønnsforskning i Norge



TIDSSKRIFT FOR KJØNNSFORSKNING UTGIS AV KILDEN INFORMASJONS- OG
DOKUMENTASJONSSENTER FOR KVINNE- OG KJØNNSFORSKNING I NORGE

REDAKTØR: Trine Annfelt
GJESTEREDAKTØR: Berit Gullikstad
REDAKSJONSSEKRETÆR: Toril Enger

REDAKSJONSRÅD:
Agnes Andenæs
Norman Andersen
Pål Bjørby
Haldis Haukanes
Anne Høllum
Lise Widding Isaksen
Knut Kolnár
Vivian Lagesen
Jørgen Lorentzen
Nina Lykke
Kirsti Malterud
Toril Moi
Anne Marit Myrstad
Inger Nordal
Bente Rosenbeck
Anka Ryall
Åse Røthing
Knut Holtan Sørensen
Halldis Vælestrand
Karin Widerberg

REDAKSJON: Heidi Elisabeth Sandnes og Nina Kristiansen

DESIGN: Terese Moe Leiner

TRYKK: Wera AS

ISSN: 0809-6341

Tidsskrift for kjønnsforskning er referee-basert og kommer ut fire ganger i året
Abonnementspris: institusjoner kr 550, privatpersoner kr 400, studenter kr 200
Løssalgpris pr. nummer: kr. 125 pluss porto

REDAKSJONENS ADRESSE:

KILDEN
Holbergs gt. 1
0166 Oslo
<http://kilden.forskningsradet.no>
post@kilden.forskningsradet.no
Tlf. 22 03 80 80

Vil du abonnere? Henvend deg til:
tidsskrift@kilden.forskningsradet.no

Ønsker du å skrive i Tidsskrift for kjønnsforskning?

Kontakt redaksjonen:
tidsskrift@kilden.forskningsradet.no

Forsidefoto: © Trygve Bølstad / Samfoto

Innhold

ARTIKLER

- 5 Jorun Solheim og Mari Teigen ★ Det kjønnssegregerte arbeidslivet – likestillingens snublestein?
- 21 Anne Iversen ★ Italesatt taushet: kjønnsnøytralitet som diskursiv posisjonering
- 37 Kari Nyheim Solbrække ★ «Det ligger i personligheten. Ikke sant!» Kjønnede kompetansediskurser i moderne arbeidsliv
- 52 Hege Eggen Børve og Elin Kvande ★ Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon
- 69 Dorthe Staunæs og Dorte Marie Søndergaard ★ Corporate Fictions

INTERVJU

- 88 Wuokko Knocke intervjuet av Beret Bråten ★ Først med forskning om innvandrede kvinner i arbeidslivet

BOKANMELDELSER

- 97 Berit Brandth, Brita Bungum, Elin Kvande (red.) ★ Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet ★ Omtale ved Agnes Andenæs
- 100 Sølvi Sogner og Kari Telste ★ Ut og søkje teneste. Historia om tenestejenta ★ Omtale ved Anna Jorunn Avdem
- 103 David Morgan, Berit Brandth og Elin Kvande (red.) ★ Gender, Bodies and Work ★ Omtale ved Jorun Solheim

Kjære leser!

Arbeid og arbeidsliv har vært et sentralt tema i norsk kvinne- og kjønnsforskning siden 1970-tallet. Et nærliggende spørsmål kan derfor være om det kan sies noe nytt om dette – er det ikke utforsket nok? Redaksjonen er ikke av den oppfatningen, og inviterte til et nytt temanummer hvor det skulle legges vekt på arbeidslivet. Det redaksjonen ønsket å oppmuntre til, var artikler som tematiserte hvordan kjønn i betydningen hierarkiske relasjoner blir til gjennom selve arbeidets organisering og institusjonelle praksis, og hvordan sosiale og økonomiske prosesser i arbeidslivet, som ikke framstår som direkte knyttet til kvinner og menn, likevel kan ha kjønnete konsekvenser. Responsen på invitasjonen vitner om at temaet kjønn og arbeidsliv på ingen måte er ferdig utforsket, og videre at dette feltet er i bevegelse med nye spørsmål og angrepsmåter.

Det er ikke vanskelig å få øye på at kjønn er en virksom struktureringsfaktor i arbeidslivet, først og fremst ved at det fortsatt eksisterer et svært tydelig kjønnsdelt arbeidsliv. Det er en deling både horisontalt og vertikalt på alle nivåer, fra teamets sammensetning i reklamebransjen til det viktige skillet mellom offentlig og privat sektor. Dette kjønnsdelte arbeidslivet er temaet for samtlige artikler. Jorun Solheim og Mari Teigen åpner nummeret med en artikkel om skillet mellom offentlig og privat sektor. De hevder at dette (kjønns-)skillet er for lite utforsket. En kon-

sekvens er at det langt på vei framstår som et gitt og akseptert fenomen både i dagens arbeidsliv, i offentlig debatt og i forskning. Forfatterne diskuterer om dette kan ha sammenheng med 1980-tallets likestillingsforståelse som vektla kulturell kjønnsforskjellighet. Et trekk som bidrar til å skape lite bevegelse i dette kjønnsdelte arbeidslivet er at menns utdannings- og yrkesvalg i svært liten grad har endret seg. Om dette først og fremst kan forklares med arbeidsvilkår og lønnsnivå eller om det skyldes mer symbolske fenomener, er spørsmål som forfatterne etterlyser mer forskning på. Hva konstituerer maskulinitetens grenser i dagens arbeidsliv? Forfatterne signaliserer at her må det mer forskning til.

Som et svar på denne etterlysningen, kommer de øvrige artiklene som perler på en snor. Alle artiklene kretser rundt hvordan maskulinitet gis forrang i arbeidslivet. De empiriske eksemplene tar alle utgangspunkt i kontekster der menn og kvinner utfører samme type arbeid, men der konteksten ellers er hentet fra ulike former for lønnsarbeid; verkstedindustri, reklame og kommunikasjonsteknologiske kunnskapsbedrifter; fra små bedrifter til store foretak, fra rene nasjonale virksomheter til globaliserte bedrifter.

Et annet fellestrekk i artiklene er at det legges vekt på hvordan kjønn blir meningsbærende i den daglige praksisen, gjennom konstruksjoner av tidskultur, hvilke kompetanseformer som får dominans, gjennom

hvordan ulike mannlighetsfigurer trer fram som mekanismer som skaper glasstak og andre barrierer for så vel kvinnelige ledere/ arbeidstakere som for mange mannlige.

Anne Iversen er opptatt av hvordan forestillinger om kjønnsnøytralitet i arbeidslivet, nærmere bestemt i verkstedindustrien, konstrueres, og hvordan det både gir mulighetsrom og opprettholder kjønnede meningssystemer. Utgangspunktet for denne konklusjonen er at de som jobber på gulvet i en verkstedindustribedrift, ikke hadde vansker med å peke ut hva som er kvinnearbeid på arbeidsplassen, mens det lukket seg en taushet om mannsarbeidet. Iversen forstår denne tausheten som en diskursiv grense, en grense mellom hva som tillates og hva som ikke tillates italesatt. Hun finner at grensen berørte to aktive diskurser i konteksten; diskursene om arbeiderlikhet og kjønnsulikhhet. Disse to diskursene ble satt i spill gjennom de kvinnelige operatørene, som på samme tid var lik sine mannlige kolleger som arbeidere, men forskjellige som kjønn. En forestilling om kjønnsnøytralitet ble løsningen på denne konflikten eller kampen om hvilken diskurs som skulle være overordnet.

Kari Nyheim Solbrække berører noe av det samme som Iversen, nemlig en arbeidskontekst hvor kjønn oppfattes å ikke ha betydning. Her er det ikke diskursen om arbeiderlikhet og det kollektive som dominerer, men diskursen om det personlige talentet. Utgangspunktet for Solbrække er hvordan det personlige og relasjonelle har blitt utpekt som avgjørende kompetanseformer i reklamebransjen, som det empiriske materialet er hentet fra, og i arbeidslivet mer allment. Det personlige og relasjonelle har som kjent blitt forstått som kvinnespesifikke kompetanseformer, noe som kunne bety en større grad av kjønnsbalanse i dagens arbeidsliv. Gjennom en diskursiv nærlesning av materialet, viser Solbrække at situasjonen ikke nødvendigvis

er så oppløftende dersom ambisjonen er en større utjevning mellom kjønn.

Hege Børves og Elin Kvandes tema er tidskulturer i globale organisasjoner, også dette et fenomen som det gjerne knyttes forestillinger om kjønnsnøytralitet til. Artikkelen analyserer konstruksjoner av kjønn og tidskulturer som sammenvevde prosesser. Inspirasjon er hentet fra blant annet Robert Connell (2005) som påpeker at man i dag bør undersøke hvordan lokale konstruksjoner av maskulinitet påvirkes av prosesser i globale markeder og transnasjonale organisasjoner. Artikkelen viser hvordan sosial praksis og maskulin symbolbruk samarbeider i produksjoner av en *grenseløs* tidskultur. Den arbeidstakeren som passer her, har tilgjengelighet som sin fremste symbolske kapital kombinert med symbolske maskuline kvaliteter som å tåle litt juling og være litt tykkhudet.

Artikkelen *Corporate Fictions* av Dorte Staunæs og Dorte Marie Søndergård kan leses som en type oppsummering på dette nummeret. Resultater fra et større prosjekt om «mangfoldighet, køn og topledelse» er kondensert til de tre figurene Mr. Corporate Masculinity, Mr. Malebonding og Saint (Hetero)Sexualizing. Som Staunæs og Søndergaard påpeker er ikke funnene «bak» figurene nødvendigvis så enestående. At noen former for maskulinitet, for bonding og for seksualisering er virksomme i arbeidslivet har vi hørt før. Men en ting er å gjøre og formidle slike funn, noe annet er å få ørene til å lytte. Da kan det være aktuelt å prøve nye refleksjonsinitierende formidlingsformer, for eksempel skrive sosial science fiction, hvilket denne artikkelen gjør.

Redaksjonen inviterte også til artikler som tematiserte hvordan kjønn inngår i og er sammenvevd med andre dimensjoner, som klasse, etnisitet, seksualitet, alder og funksjonshemming. Dessverre fikk vi ikke inn slike artikler. I stedet har vi valgt å presentere en forsker som

i hele sin forskningskarriere har analysert hvordan kjønn og etnisitet virker sammen i arbeidslivet. I Norge er Wuokko Knocke en forholdsvis ukjent forsker. Nå gis leserne muligheten til å gjøre et nytt – eller summere opp et gammelt – bekjentskap.

Tre meldinger om bøker om kjønn og arbeidsliv har det også blitt plass til. Agnes Andenæs har vurdert en antologi om hvordan omsorgspolitikken for barn går sammen med et fleksibelt, men også grådig arbeidsliv. Anna Avdem er meget begeistret over den historiske framstillingen av en yrkesgruppe som de fleste har trodd var forsvunnet helt, men som har dukket opp i ny drakt i de senere år;

tjenestejentene. Jorun Solheim har lest antologien *Gender, Bodies and Work*, som er basert hovedsakelig på norsk empiri, men skrevet for et internasjonalt publikum.

Vi ønsker god lesning til så vel arbeidslivforskere som til dere som «bare» har erfaringer fra dagens og/eller gårsdagens arbeidsliv!

Berit Gullikstad
gjesteredaktør

Trine Annfelt
redaktør

ARTIKLER

AV JORUN SOLHEIM OG MARI TEIGEN

Det kjønnssegregerte arbeidslivet

– likestillingens snublestein?

Artikkelen setter søkelyset på det kjønnsdelte arbeidslivet som forskningsmessig og likestillingspolitisk problemfelt. Hovedtesen er at det norske arbeidslivets kjønnssegregerte strukturer er mangelfullt utforsket og forstått, og forfatterne presenterer noen hypoteser om hva som kan tenkes å være bakgrunnen for dette. Diskusjonen reiser spørsmål knyttet til de senere års utvikling innen norsk og internasjonal feminisme, spesielt når det gjelder forholdet mellom en forskjellsfeministisk og en mer likhetsorientert kjønnsforståelse, og forholdet mellom økonomi og kultur.

Ifølge internasjonale komparative studier har Norge et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder i den industrialiserte verden, samtidig som vi har en av de høyeste andeler kvinner i lønnet arbeid generelt. Også de andre skandinaviske landene er kjennetegnet av en tilsvarende høy grad av kjønnssegregering på arbeidsmarkedet (Rosenfeld og Kalleberg 1991, Charles 1992, Nermo 2000). Slike funn har gjerne vært tolket som paradoksale i forhold til det øvrige bildet av Norge og Skandinavia som likestillingspionerer på den internasjonale arena (Kvande 1999, Raaum 2001). Både innen forskning, media og den generelle samfunnsdebatten er det etter hvert blitt vanlig å snakke om det norske (eller nordiske) *likestillingsparadokset* – en betegnelse som ikke minst refererer til at arbeidslivets vedvarende kjønnssegregering synes å stå i klar motsetning til den utvikling som kjennetegner politikk og samfunnsliv forøvrig.¹

I denne artikkelen vil vi se nærmere på hva som ligger bak dette paradokset – inkludert i hvilken grad det faktisk kan sies å være et paradoks. For i en viss forstand er det her snakk om forhold som gjensidig impliserer hverandre. Det går nemlig an å snu problemstillingen den andre veien og si at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i de nordiske landene langt på vei er et *resultat* av kvinners høye yrkesdeltakelse, og at det i hvert fall fram til i dag også har vært en viktig *forutsetning* for den høye sysselsettingen blant kvinner. En sammenlikning av kjønnssegregeringen på tvers av yrker i 25 industrialiserte land viser for eksempel at segregeringsnivået er minst i kjønnsstradisjonelle samfunn som Japan og Italia, mens det er på sitt høyeste i det som omtales som de progressive skandinaviske landene (Charles 1992). Dette kan forklares med at de forholdene som fremmer kvinners yrkesdeltakelse også bidrar å forsterke segregeringen mellom yrker.

Det er to viktige grunner til at dette er

en rimelig forklaringsmodell. For det første har høy sysselsetting blant kvinner nær sammenheng med at arbeid som tradisjonelt har vært utført av kvinner i privatsfæren, nå utføres som lønnsarbeid på arbeidsmarkedet. I Norge, som i Skandinavia forøvrig, har denne utviklingen i hovedsak skjedd gjennom utbyggingen av den moderne velferdsstaten, og dette har hos oss skapt et stort antall særskilte yrkesområder som domineres av kvinnelige arbeidstakere. For det andre er det grunn til å anta at land med lavere segregeringsnivå på arbeidsmarkedet også er preget av at arbeidslivet i større grad er organisert i forhold til en mannlig arbeidstakernorm, og at dette bidrar til å motvirke kvinnelig yrkesdeltakelse. Manglende samsvar mellom arbeidslivets krav og kvinners tradisjonelle familieforpliktelser, i kombinasjon med spesifikke kulturelle forestillinger om hva slags arbeid som anses som passende for kvinner, vil i slike situasjoner fungere som viktige barrierer mot (særlig gifte) kvinners lønnsarbeid.

Sett i et slikt perspektiv er det norske likestillingsparadokset egentlig ikke særlig paradoksalt i det hele tatt, men snarere et uttrykk for omfanget av det vi kan kalle «reproduksjonens sosialisering» (Ellingsæter og Solheim 2002) – at omsorgsoppgaver som tradisjonelt har vært assosiert med kvinners private familieansvar, er blitt en offentlig oppgave. Så har da også skillet mellom «produktivt» og «reproduktivt» arbeid vært den overordnede kulturelle referanseramme når det gjelder forståelsen av arbeidslivets kjønnskillinger i hele etterkrigstiden, og denne forståelse preger også store deler av dagens arbeidsmarked. Kvinner utgjør den dominerende arbeidsstyrken innen helse- og sosialsektoren, undervisning og tjenesteyting, mens menn dominerer innenfor bygg og anlegg, oljevirksomhet, jordbruk, industri og bergverk.² Disse kjønnsskillene sammenfaller også i stor grad med skillet mellom offentlig og privat sektor.

Det paradoksale ved denne situasjonen ligger med andre ord ikke i forholdet mellom høy kvinnelig yrkesdeltakelse og arbeidslivets kjønnssegregerte strukturer *per se*. Tvert imot er det viktige historiske grunner til at disse fenomener har vært positivt forbundet med hverandre. Både velferdsstatens utbygging og utdanningsrevolusjonen på 1960-tallet skapte en økonomisk og politisk kontekst hvor kvinners rett til lønnet arbeid ble en viktig samfunnsmessig målsetting, samtidig som tradisjonelle kulturelle forestillinger om kvinners yrkesdeltakelse fortsatt gjorde seg gjeldende. Resultatet av disse motstridende tendensene har vært en høyst selektiv kvinnelig yrkestilpasning, hvor kvinners nye inn- tog i arbeidslivet først og fremst har skjedd på områder som symbolsk sett har «liknet» på det private familiearbeidet. En annen måte å si dette på, er at den sentrale kjønns-segregeringsdimensjonen innen arbeidslivet har handlet om den kjønnsbestemte arbeidsdelingen innen *familien* – og at dette «familiepremisset» har strukturert kvinners yrkestilpasning gjennom store deler av det 20. århundre.³

Hvis vi skal snakke om et likestillingsparadoks, må det snarere ligge i at dette historiske samsvaret mellom kvinners yrkesdeltakelse og arbeidslivets kjønnssegregerte strukturer i så stor grad *varer ved* – også etter at kvinners likeverdighet på arbeidsmarkedet er blitt en viktig kulturell norm og kvinners sysselsetting etter hvert har nådd et nivå på linje med menns. Det paradoksale handler derfor kanskje først og fremst om at norsk likestillingspolitikk og samfunnsdebatt gjennom de senere årene ikke i større grad har vært opptatt av det kjønnsdelte arbeidslivet som samfunnsmessig *problemområde*, og som en vesentlig strukturell hindring for at kvinner og menn skal kunne oppnå økonomisk like rettigheter og reelle valgmuligheter når det gjelder yrkesdeltakelse. Med visse unntak som

vi skal komme tilbake til, framstår arbeidsmarkedets kjønnssegregerte mønstre langt på vei som et gitt fenomen – som et faktum som er så velkjent og selvfølgelig at det ikke påkal- ler særlig oppmerksomhet – og nettopp denne *velkjenthet* synes å stenge for en dypere forståelse av hva dette fenomenet handler om (Solheim 2001, Ellingsæter og Solheim 2002). Det er denne situasjonen vi her skal oppholde oss ved i et forsøk på å trekke opp noen viktige forbindelseslinjer mellom arbeidslivets segre- gerte kjønnsstrukturer og andre spørsmål som vedrører likestilling og kjønnsrettferdighet.

Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet – problemet som forsvant?

Det er flere grunner til at det er viktig å forstå og analysere de prosessene som produserer og vedlikeholder et kjønnsdelt arbeidsliv. For det første handler det om i hvilken grad og på hvilke måter kjønnssegregering begrenser enkeltindividers autonomi og selvutfoldelse (Teigen 2004). Systematiske og vedvarende kjønnsulikheter i arbeid og utdanning reiser spørsmålet om hvor fruktbart det er å forstå disse strukturelle mønstre utelukkende som resultat av personlige valg og preferanser, og stiller krav til vår forståelse av hva det er som strukturerer disse valgene på bestemte måter (Solheim 2005). For det andre berører det kjønnsdelte arbeidslivet sentrale spørsmål om sosial likhet og rettferdighet, fordi kjønnssegregering er koblet sammen med prosesser som skaper ulikhet i lønn, status og utviklingsmuligheter for kvinner og menn. En rekke studier viser at kjønnsforskjeller når det gjelder lønnsnivå, karriereutvikling og ressurstilgang er nært knyttet til arbeidslivets kjønnssegregerte strukturer, og ikke kan forstås uavhengig av disse (Barth og Dale-Olsen 2004, Hebson og Rubery 2004, Barth, Røed og Schøne 2005).

For det tredje er det all grunn til å anta at kjønnssegregering på arbeidsmarkedet innebærer betydelige problemer når det gjelder matching av arbeidstilbud og arbeidskraft-behov. Segregeringen påvirker bredden i rekrutteringsgrunnlaget, og den har betydning både for tilgangen på arbeidskraft i sin alminnelighet og for arbeidstilbydernes kompetanse. Dette har både bedrifts- og samfunnmessige konsekvenser. Sammenhengen mellom segregering på arbeidsmarkedet og økonomisk utvikling har imidlertid vært viet svært lite oppmerksomhet (Rubery mfl. 1999). Flere studier tyder også på at sykefraværet øker med høy grad av segregeringnivå, og at segregering reduserer fleksibiliteten på arbeidsmarkedet når det gjelder omplassering og nye yrkesvalg (Boschini 2004, Alexanderson 2004).

For det fjerde – og i denne artikkelens kontekst ikke minst viktig – er det mulig å hevde at arbeidslivets kjønnssegregerte strukturer ikke bare uttrykker, men bidrar til å reprodusere og vedlikeholde seiglivede kulturelle forestillinger om hva som er «kvinnelig» og «mannlig». Arbeidslivet er – ved siden av familien – kanskje den viktigste sosiale arenaen hvor kjønn produseres som sosial kategori, og hvor forventninger til hva kvinner og menn skal være og hva slags oppgaver de skal utføre daglig, utspilles i små og store kontekster. Det kjønnsdelte arbeidslivet er med andre ord et av samfunnslivets viktigste *symbolfelt*, og spiller en hovedrolle i konstruksjonen av kvinners og menns kulturelle identitet, sosiale verdsetting og subjektstatus.

På tross av at disse problemstillingene berører viktige likestillings spørsmål, har de vært påfallende lite sentrale innen både forskning, politikk og offentlig debatt i Norge gjennom de senere år. Det er som om både systematikken og varigheten i arbeidslivets kjønnssegregering er blitt et for stort og vanskelig problemfelt til å møtes av en aktiv

likestillingspolitikk – noe som kan ses i sammenheng med at norsk likestillingspolitikk stadig tydeligere preges av ad-hoc løsninger og mangel på systematisk prioritering (Skjeie og Teigen 2003).⁴ I den grad arbeidslivets kjønnsstrukturer har stått i fokus, har oppmerksomheten vært rettet mot mer spesifikke problemområder, som likelønn, rekruttering av kvinner til lederposisjoner og kvinnelige representanter i bedriftsstyrene. Poenget her er *ikke* at disse saksområdene ikke er viktige. Det er snarere at de ikke kan forstås uavhengig av det kjønnsdelte arbeidslivets generelle strukturelle mønstre som et sett av mekanismer som henger sammen og gjensidig påvirker hverandre.

For eksempel viser nyere studier av like-lønn at de viktigste lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i dagens Norge er knyttet til lønnsforskjeller mellom yrker – hvor den lave verdsettingen av kvinnedominererte tjenesteyrker i offentlig sektor utgjør et hovedproblem (Høgsnes 2002, Barth, Røed og Schøne 2005). Samtidig er det grunn til å anta at disse yrkenes lave lønnsnivå i seg selv utgjør en viktig betingelse for fortsatt kjønnssegregering. Vi har her å gjøre med et sett av gjensidig avhengige prosesser, hvor det segregerte arbeidsmarkedet både bidrar til å opprettholde og selv blir produsert gjennom systematiske lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsyrker.

Også når det gjelder ledelse, er det grunn til å anta en nær sammenheng mellom yrkessegregering og rekruttering til lederposisjoner, ikke bare fordi mange bedrifter følger bestemte tradisjoner når det gjelder ledes utdanning og yrkesbakgrunn, men også fordi interne karriereveier generelt er knyttet sammen med spesifikke stillingskategorier, kompetanseprofiler og arbeidsområder. Dette betyr at den horisontale og vertikale kjønnssegregeringen innen den enkelte arbeidsorganisasjon er nært sammenkoblet,



Foto: © Jens Sølvberg / Samfoto

og i realiteten ikke kan skilles fra hverandre (Solheim 2002b). Disse sammenhengene er særlig tydelige i privat sektor, hvor det eksisterer mindre formaliserte regler for opprykk og forfremmelse, og hvor deltakelse i spesielle arenaer og uformelle nettverk er viktig for utvelgelse til lederposisjoner. Så lenge kvinner og menn systematisk rekrutteres til forskjellige jobber og stillingskategorier som gir ulik tilgang til slike arenaer, er det derfor rimelig å anta at underskuddet på kvinnelige ledere vil fortsette.

Det er disse generelle forbindelsene, eller de strukturelle *implikasjonene* som det kjønnsdelte arbeidslivet innebærer, som gjennom de senere årene synes å ha forsvunnet både fra den forskningsmessige og den likestillingspolitiske agenda. Dette står i relativt klar kontrast til situasjonen på 1970- og det tidlige 1980-tallet, hvor det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet var et sentralt og omdis-

kutert tema både innen kjønnsforskningen og i den generelle likestillingsdebatten. Det store nordiske BRYT-prosjektet representerte i denne sammenhengen en omfattende satsning for å få fram kunnskap om de mekanismer som lå til grunn for arbeidslivets segregeringsmønstre, og å utvikle tiltak for å motvirke kjønnssegregering (Dahlerup 1989). Prosjektet var et samarbeid mellom Norge, Finland, Island, Sverige og Danmark som var basert på forsøksvirksomhet innen rammen av lokale arbeidsmarkeder, og representerte et forsøk på å se det kjønnsdelte arbeidslivet i Norden i sammenheng. Samtidig var det et prosjekt med et særskilt kvinnefokus, ved at det var rettet inn mot å få kvinner til å velge mannsdominerte utdanninger og yrker.

Etter 1990-tallet har dette feltet i liten grad vært gjenstand for systematisk forskning innen de nordiske landene. De siste årene er det imidlertid tegn på at arbeidslivets

segregeringsmønstre igjen settes på den forskningsmessige dagsorden, særlig i Sverige og i Danmark. I Sverige utkom i 2004 en svært omfattende offentlig utredning om *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43). Her oppsummeres foreliggende forskning om ulike aspekter ved kjønnssegregeringen i arbeid og utdanning.⁵ Hovedkonklusjonen er at kjønnssegregeringen i arbeidslivet i Sverige fortsatt er omfattende, men at den er betydelig redusert i løpet av det siste tiåret. Dette skyldes særlig at kvinner har søkt seg mot mannsdominerte utdanninger og yrker. Segregeringsnivået er i langt mindre grad endret i kvinnedominererte yrker (SOU 2004:43, s. 65). Også i Danmark pågår det en kartlegging av endring i de kjønnssegregerte mønstre innen utdanning og arbeidsliv (se Holt mfl. 2006). Denne viser at kjønnssegregeringen på det danske arbeidsmarkedet stadig er høy, men at den er redusert på mellom- og høyere nivå i arbeidslivet. På lavere nivå, f.eks. innenfor bygg og håndverk, pleie og omsorg og kontorarbeid, er det fremdeles sterk kjønnssegregering. Det er likevel verd å merke seg at også i Danmark har segregeringen i løpet av de siste tiårene vært avtakende.

Tilsvarende undersøkelser finnes foreløpig ikke i Norge. De oversiktene som foreligger, er i hovedsak basert på aggregert arbeidsmarkedsstatistikk og angir kjønnsfordeling innen ulike næringer, noe som gir relativt grove mål på nivå og omfang av segregering. Når det gjelder mer detaljerte studier, for eksempel av kjønnssegregering etter yrke, er de fleste analyser av det norske arbeidsmarkedet basert på data fra rundt 1990 (se f.eks. Birkelund 1992, Hansen 1995a, b). Det finnes med andre ord lite forskning på hvordan kjønnssegregeringen ser ut på yrkes- og stillingsnivå, og hvordan dette bildet har endret seg gjennom de siste 10–15 år (Teigen 2006). Dette betyr at vi i Norge mangler systematisk kunnskap om de hovedtrekk og endringsprosesser som kjen-

netegner arbeidslivets segregeringsmønstre, ikke minst i lys av kvinners økende inntog i høyere utdanning.

Den forskningen som likevel finnes, tyder imidlertid på en liknende utvikling som i våre naboland – at den kjønnsintegreringen som foregår, i hovedsak skyldes at kvinner i økende grad søker seg mot mannsdominerte områder, både når det gjelder arbeid og utdanning. Menns utdannings- og yrkesvalg synes i langt mindre grad å endre seg (Støren og Arnesen 2003, Barth, Røed og Schøne 2005). Innen det private næringslivet er det også tegn til en viss utjevning på mellomnivå, ved at kvinner i større grad er kommet inn i funksjonærstillinger i industrisektoren (Olsen 2004). På toppnivå i privat sektor er imidlertid mannsdominansen stadig overveldende (Skjeie og Teigen 2003). Det samme ser ut til å gjelde yrkene «på golvet», noe som blant annet vises i Håland og Daugstads analyser (2003), og som også indikeres gjennom situasjonen på de yrkesrettede utdanningene (Støren og Arnesen 2003). Også innen offentlig sektor synes økt kjønnsintegrering først og fremst å finne sted ved at kvinner inntar flere yrkesområder enn tidligere, og også i større grad innehar lederposisjoner (Teigen 2006).

Det ser med andre ord ut til at det kjønnssegregerte arbeidslivet i dagens situasjon først og fremst opprettholdes gjennom menns utdannings- og yrkesvalg, og i mindre grad gjennom at kvinner velger kjønnsstradisjonelt. Dette står i så fall i motsetning til hva som lenge har vært den konvensjonelle forståelsen (se Teigen 2006). Samtidig vet vi for lite om hvilke mekanismer som ligger bak og vedlikeholder disse mønstrene. Er det først og fremst lønnsnivået som er den viktigste forklaring på at menn i stor grad klumper seg sammen i de samme yrkene, mens kvinner i større grad sprer seg utover hele yrkesstrukturen? Eller har vi her også å gjøre med mer dypereliggende symbolske fenomener som

handler om at maskuliniteten trues hvis kvinneandelen innen yrket blir for stor? Hva er eventuelt sammenhengen mellom disse kulturelle mekanismene? Slike spørsmål har vi i dag for lite kunnskap om, selv om det finnes flere enkeltstående studier som kan belyse slike segregeringsprosesser.⁶ Dette tilsier at vi ikke bare trenger mer systematiske studier av arbeidslivets segregeringsmønstre på makronivå. Disse bør i høy grad suppleres – og informeres – av flere typer kvalitative analyser, ikke minst av komparative studier innen rammen av ulike yrkeskontekster.

Det er flere grunner til at det nettopp er

1980-tallet (se Støren og Arnesen 2003, Teigen 2006), kan komme til å innebære at disse kvinnene havner i helt andre type stillinger enn sine mannlige fagfeller. Det er ikke minst slike interne seleksjonsprosesser som kan gi oss kunnskap om de sosiale og kulturelle mekanismer som skaper kjønnssegregering.

Kjønnssegregering og likestillingsforståelse

Hva kan så grunnen være til at det kjønnssegregerte arbeidslivet de senere årene i så liten grad har vært et prioritert tema, både innen

De fleste organisasjoner er preget av utstrakt intern kjønnssegregering – det vil si at menn og kvinner selekteres til ulike arbeidsoppgaver og ansvarsområder selv om de har samme utdanningsbakgrunn og tilhører samme yrkeskategori.

på yrkes- og stillingsnivå at endringer i det kjønnsdelte arbeidslivet bør studeres. De fleste organisasjoner er preget av utstrakt *intern kjønnssegregering* – det vil si at menn og kvinner selekteres til ulike arbeidsoppgaver og ansvarsområder selv om de har samme utdanningsbakgrunn og tilhører samme yrkeskategori. Dette er for eksempel tilfelle i helsevesenet, hvor den økte tilstrømming av kvinner til legeyrket samtidig motsvares av klare kjønnsforskjeller i spesialisering og karrierevalg (Gjerberg 2002). Slike prosesser er eksempler på at kjønnsintegrering og kjønnssegregering innen yrker kan finne sted *samtidig*. Det er derfor godt mulig at den omfattende økningen av kvinner innen økonomisk-administrative og teknisk-naturvitenskapelige fag som har funnet sted etter

kjønnsforskningen og den offentlige likestillingsdebatten? Faktisk har mye av den forskningen som i realiteten *har* vært utført på dette feltet – i hvert fall når det gjelder studier på makronivå – foregått utenfor de etablerte kjønnsforskningsmiljøene. Hva skyldes denne manglende interessen – er den tilfeldig, eller har den sammenheng med bestemte konjunkturer og tendenser innen nyere feministisk forskning mer allment og norsk feminisme og likestillingsdebatt mer spesielt?

Vi vil her trekke fram og diskutere noen slike mulige sammenhenger i et forsøk på å komme nærmere en forståelse av dette «problemet som forsvant» – og kanskje også bidra til å bringe det tilbake på den feministiske dagsordenen. Et nærliggende utgangspunkt kan da være å vende tilbake til det allerede

omtalte BRYT-prosjektet på 1980-tallet, og se nærmere på hva slags idéer og målsettinger som lå til grunn for denne omfattende satsningen for å motvirke kjønnssegregering i arbeidslivet. Som allerede nevnt var dette et prosjekt med et spesifikt «kvinnefokus» som tok sikte på å få kvinner til å bryte grenser og få tilgang til mannsdominerte yrker og utdanninger. Det var ikke noen tilsvarende oppmerksomhet rettet mot å få menn til å velge utradisjonelt ved å søke seg til de kvinnedominererte omsorgsyrkene eller andre typiske kvinneyrker i offentlig eller privat sektor.

På mange måter kan dette prosjektet stå som eksempel på den *likestillingsforståelsen* som preget både kvinneforskningen og samfunnsdebatten etter 1970-tallet. En viktig side ved denne forståelsen var å bryte med tradisjonelle forestillinger om kvinnelighetens «naturlige» bestemmelse, og å utvide kvinners adgang til stadig flere samfunnsområder. At kvinners rett til arbeid også skulle omfatte muligheten til å velge mellom yrker og utdanningsveier som tidligere hadde vært forbeholdt menn, var derfor en høyst rimelig målsetting – og representerte i så måte en fortsettelse av en liberal og rettighetsorientert feministisk tradisjon med dype historiske røtter.⁷ Denne formen for likestillingsforståelse var imidlertid bare i liten grad motivert av et tilsvarende fokus på menns yrkesvalg og brudd med tradisjonelle kjønnsbarrierer. Tvert imot ble slike idéer ikke sjelden møtt med at det ville redusere kvinners muligheter på arbeidsmarkedet og derfor motvirke likestilling i arbeidslivet. Å få menn til å søke seg til kvinneyrker var derfor aldri en særlig prioritert målsetting, rett og slett fordi arbeidsplasser for kvinner ble oppfattet som et knapt gode som måtte skjermes fra konkurranse.⁸

Denne «skjeve» likestillingsprofilen fikk utover 1980-tallet etter hvert også en sterkere kulturell og ideologisk begrunnelse. I denne perioden er det mulig å spore en gradvis drei-

ning av norsk likestillingsdebatt i retning av mer forskjellsfeministiske perspektiver. Dette skjedde ikke minst innen det voksende kvinneforskningsmiljøet, hvor mye av diskusjonene kom til å kretse om en oppvurdering og re-valuering av omsorgsarbeidets betydning som uttrykk for spesifikt kvinnelige erfaringer, livsformer og verdier. Dette *verdighetsprosjektet* sto på mange måter i motsetning til 1970-tallets mer likhetsorienterte feminisme, og knyttet blant annet an til begreper som «omsorgsrasjonalitet» (Wærness 1982, 1984) og «ansvarsrasjonalitet» (Sørensen 1982) – to begreper som forøvrig ikke er identiske, og tildels har forskjellig referanse.⁹ Ikke desto mindre ble disse perspektivene i stor grad sammenkoblet, og kom i løpet av 1980-tallet til å understøtte en teoretisk profil innen norsk kvinneforskning som – selv om den ikke var enerådende – likefullt bidro til å framheve kulturell *kjønnsforskjellighet* som grunnleggende premiss for det feministiske prosjektet.

Denne teoretiske profilen var også sterkt influert av samtidige tendenser innen amerikansk feminisme. Dette gjaldt ikke minst koblingen mellom feministisk omsorgsetikk, sosialiseringsteori og moderskapsdiskurs, representert blant annet ved Nancy Chodorow (1978), Carol Gilligan (1982) og Sara Ruddick (1989). Slik disse perspektivene ble utlagt og fortolket i den norske debatten, var det sjelden i form av forestillinger om en absolutt eller ontologisk basert kjønnsforskjell. Det var snarere snakk om en «kulturell essensialisme» som vektla eksistensen av særskilte kvinnelige og mannlige *rasjonalitetsformer*, og måten disse ble skapt gjennom ulike erfaringshorisonter og kunnskapstradisjoner. Mot slutten av 1980-tallet ble denne kjønnskulturelle forskjellstenkningen ytterligere stimulert gjennom den feministiske standpunktteorien og forsøket på å utvikle en særskilt feministisk epistemologi basert på kvinners spesifikke erfaringer, livsverden og forståelsesformer (se

Holst 2005). Disse perspektivene ble i Norge særlig inspirert av teoriene til Sandra Harding (1986, 1991) og Dorothy Smith (1987).

Spørsmålet som kan stilles, er om denne vektleggingen av kulturelt baserte kjønnsforskjeller i sin konsekvens kom til å innebære et høyst tvetydig og ambivalent forhold til det kjønnsdelte arbeidslivet som grunnleggende likestillingsutfordring og samfunnsproblem. Eller for å si det på en annen måte: I den grad det kjønnsdelte arbeidsmarkedet ble oppfattet som et problem, handlet det først og fremst om den lave verdsettingen av de kvinnelige omsorgsyrkene som sådan, snarere enn å få til en jevnere kjønnsfordeling på arbeidsmarkedet. Det er til og med mulig å hevde at i henhold til den kjønnsdiskursen som den norske 1980-tallsfeminismen bidro til å skape, representerte flere menn i kvinneyrker ikke nødvendigvis noen positiv utvikling, men kunne like gjerne oppfattes som en maskulinisering av viktige samfunnsområder gjennom teknisk-økonomisk og «instrumentell» rasjonalitet. På tilsvarende måte var det heller ikke noen selvsagt målsetting å få kvinner til å søke seg til mannsyrker. Dette kunne tvert imot fortolkes som et knefall for mannligheten som norm og verdsettingsmålestokk, og som en devaluering av «kvinnelige» livsformer og forståelsesmåter.

Denne ambivalensen når det gjelder likestillingsforståelse har etter vår vurdering ikke bare omfattet arbeidslivet. Vi kan finne tilsvarende tendenser når det gjelder den norske likestillingsdebatten mer generelt, også når det gjelder kvinnerepresentasjon innen politikken. Denne tvetydigheten kan betraktes som en grunnleggende *usikkerhet* med hensyn til hva likestilling og kjønnsrettferdighet egentlig handler om, inkludert i hvilken grad økt kjønnsbalanse skal være et hovedmål på alle områder, og hvorvidt et slikt krav skal motiveres og begrunnes gjennom likhets- eller forskjellsargumenter. Flere

studier kan tyde på at den relativt sterke vektleggingen av kulturell kjønnsforskjellighet i likestillingsdebatten er et særskilt norsk fenomen. Danske feminister har i en sammenlikning av skandinaviske likestillingsdiskurser framhevet at forestillinger om *kjønnskomplementaritet* står langt sterkere i Norge enn det man finner i Danmark og Sverige (Borchorst, Christensen og Siim 2002).¹⁰ I norske diskusjoner om kjønnskvoltering har Hege Skjeie og Mari Teigen vist hvordan kjønnskulturelle forskjellsargumenter har spilt en viktig rolle som begrunnelse for økt kvinnerepresentasjon, både innen politikk og arbeidsliv (Teigen 2003, Skjeie og Teigen 2003, 2005). Samtidig har yngre norske feminister reist prinsipielle spørsmål om i hvilken grad norsk likestillingspolitikk og statsfeminisme i realiteten hviler på et sett av skjulte og tradisjonelle kjønnspremisser, og kritisert trekk ved «den kjønnskonservative velferdsstaten» (Holst mfl. 2002).

Det er likevel visse forskjeller mellom den likestillingsargumentasjonen som har vært dominerende innen *det politiske feltet* og den som har vært innrettet mot *arbeidslivets* domene.¹¹ Den første har i større grad handlet om likhet i representasjon og rettigheter, og peker i retning av det som Skjeie og Teigen har formulert som «like rettigheter til lik deltakelse» (Skjeie og Teigen 2003, 2005) – en formulering som representerer en videreføring og/eller refortolkning av Nancy Frasers begrep om «parity of participation» (Fraser 2003).¹² Dette reflekterer hvordan likhetsprinsippet tross alt har dannet det grunnleggende konseptet i den politiske likestillingsdebatten, selv om begrunnelsen for denne deltakerlikheten til dels har hatt en forskjellsfeministisk karakter. Når det gjelder det kjønnsdelte arbeidslivet, har et tilsvarende likhetsargument ikke hatt den samme gjennomslagskraften, fordi kjønnslikhet i *yrkesdeltakelse* ikke på samme måte har



Foto: © Bernt Eide / Samfoto

framstått som et rettighetsspørsmål, men vel så mye som et valg av livsform motivert av personlige interesser og preferanser. Dette gjør at argumenter om kjønnsforskjellighet har kunnet få en særskilt tyngde i kraft av kjønnes egen sosiale praksis. Så lenge kvinner og menn faktisk foretar «kjønnstypiske» valg i utdanning og yrkesliv, kan det virke både utopisk og virkelighetsfjernt å forsøke å endre disse valgene – ikke minst i en tid hvor nettopp *valgfrihet* framheves som essensen av individuell selvbestemmelse.

Samtidig vet vi at individuelle preferanser ikke er uavhengige av samfunnsmessige rammebetingelser, og at hva som er kjønnstypiske valg, endrer seg historisk. Et av de mest slående eksempler på dette i de senere årene er nordiske fedres uttak av lønnet omsorgspermisjon gjennom farskvoten (Brandt og Kvande 2003). Her har den «milde tvang» som er blitt institusjonalisert som følge av en bestemt likestillingspolitikk innen de nordiske velferdsstatene, ikke bare ført til en betydelig endring i fedres sosiale praksis. Den

har også langt på vei bidratt til en endret *rettighetsforståelse*, ved at fedres rett til samvær med små barn er blitt satt på den politiske dagsordenen. Det islandske vedtaket om å øke farskvoten til en tredjedel av den samlede foreldrepermisjonen, viser også at denne rettighetsforståelsen er fullt mulig å utvikle videre. Dette likestillingseksperimentet illustrerer med andre ord hvordan individuelle valg og kjønnede praksiser i høy grad blir strukturert gjennom tilgang på rettigheter, og at «lik rett til lik deltakelse» kan realiseres på nye samfunnsområder.

Den kulturelle vendingen og arbeidslivets symbolpolitikk

Kan dette eksemplet overføres til det kjønnsdelte arbeidslivet? Svaret er etter vårt skjønn både ja og nei. Det er neppe mulig å kvotere seg fram til full kjønnsbalanse på yrkes- og stillingsnivå, og det er antakelig heller ikke ønskelig. Dette bør imidlertid ikke hindre oss i å forsøke å tenke nytt i forhold til hva som skaper og opprettholder systematiske kjønns-skiller i arbeidslivet, med tilsvarende ulik fordeling av ressurser og anerkjennelse. Ut fra de tendensene som tidligere er beskrevet, kan det se ut som om det i den nåværende situasjonen først og fremst er *menn* som bidrar til å opprettholde kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet. Spørsmålet som kan reises, er derfor om det ikke er på tide å snu den gamle BRYT-problematikken, og spørre etter hva det er som konstituerer *maskulinitetens* grenser innen dagens post-industrielle arbeidsliv. Hva slags mannlige arbeidsroller og praksisformer er det som kreves for at vi skal kunne snakke om en mer likestilt fordeling av arbeidslivets goder og byrder – for ikke å snakke om en bedre kjønnsbalanse i forholdet mellom arbeid og familie?

Dette spørsmålet er selvsagt ikke nytt. Og vi mener heller ikke at det bare handler

om menn. Det handler fortsatt om et samspill mellom kulturelle kjønnsforestillinger, for ikke å si et samarbeid mellom kjønn. Det handler om familiepolitikk og familieverdier. Det handler også om arbeidsgiveres rekrutteringspolitikk, om organisasjonskulturer og yrkestradisjoner, og om alle de mer eller mindre usynlige seleksjonsmekanismene som skaper kjønnsulikhet selv der hvor ingen har bestemt at det skal være slik. Likevel tror vi at det kan være en fordel for en gangs skyld å flytte oppmerksomheten bort fra kvinners kjønnsradisjonelle praksis og kulturelle konstruksjoner av det kvinnelige, og bringe *mannlighetens kjønnsradisjoner* skarpere i fokus. Da vil vi antakelig oppdage at det mannlige forsørgeridealet på ingen måte er dødt, og at det finnes noen grunnleggende symbolske forbindelser mellom *maskulinitet* og *penger* som ikke er tilstrekkelig problematisert innen feministisk teori.¹³ Og vi vil kanskje kunne nærme oss en forståelse av hvorfor menns «homososiale reproduksjon» (Kanter 1977, Holgersson 2003) innen lønnsarbeidets og produksjonslivets sfære synes å være en slik seiglivet mytologisk struktur – også etter at industrialismens kjønnede arbeidsdeling og solidariske faglige mannsfelleskap tilsynelatende har mistet sin betydning.

Det er med andre ord behov for en ny forståelse av arbeidslivets symbolpolitikk – ikke minst med fokus på maskuliniteten som symbolkonstruksjon. Og her er vi kanskje ved nok en grunn til at det kjønnsdelte arbeidslivet ikke i større grad har vært oppfattet som et prioritert studiefelt og problemområde – den utbredte uviljen mot å betrakte menn som kjønn på den offentlige arena (Solheim 2002a). Det er først i løpet av de siste årene at mannsforskningen har «tatt av» som forskningsfelt og begynt å sette premisser for likestillingsdebatten. Tidligere var dette mer å betrakte som et felt for spesielt interesserte. Riktignok var vår nåværende statsminister en

gang i tiden leder for det regjeringsoppnevnte Mannsrolleutvalget, men dette arbeidet ble liksom aldri «mainstream», og få husker vel i dag hva det kom fram til. For etter dette kom jappetid og ny-liberalisme, og en ny hegemonisk maskulinitet vokste fram med penger og kapital mellom beina. Og *kapitalens kjønn* var på den tid ikke lenger noe utpreget feministisk tema.¹⁴

Man skulle kanskje tro at *den kulturelle vendingen* innen samfunnsvitenskapene på 1990-tallet nettopp ville ha bidratt til å sette fokus på hvordan ikke bare arbeid, men også kapital og penger har klare kjønnssymbolske aspekter. Det motsatte synes imidlertid snarere å være tilfelle. På tross av at ulike former for poststrukturalistiske og dekonstruktive teorier etter hvert nærmest har gjort det til dagligtale å snakke om samfunnslivet – og ikke minst våre kjønnskonstruksjoner – som symbolsk og diskursivt konstituert, har denne symbolske snuoperasjon bare i liten grad kommet til å omfatte det økonomiske feltet. Det kan faktisk se ut som om de senere års konstruktivistiske forståelse – i hver fall innen kjønnsforskningen – har videreført den tradisjonelle oppfatning av økonomisk virksomhet som primært bestående av «materielle» relasjoner, og derfor unntatt fra kulturelle og diskursive analyseperspektiver.¹⁵ Dette er i så fall en ganske underlig utvikling.

Det er mulig at dette bruddet mellom «økonomi» og «kultur» er spesielt utbredt innen norsk feminisme, og at dette (på tross av idealer om tverrvitenskapelighet) reflekterer en akademisk tradisjon med til dels ganske skarpe skiller mellom samfunnsvitenskap og mer «humanistiske» disipliner. Samtidig tror vi at denne dikotomiseringen også er et generelt kjennetegn ved dagens internasjonale feministiske teorilandskap, hvor diskurser om kulturelle identiteter og symbolske forskjeller ofte synes å foregå atskilt fra studier av økonomisk ulikhet og fordeling

av materielle ressurser (Bradley og Fenton 1999, McNay 2000, Ellingsæter og Solheim 2002, Fraser 2003).

Så kanskje har vi her nok et likestillingsparadoks – og det siste aspektet vi i denne omgang vil påpeke som en mulig forklaring på det kjønnsdelte arbeidslivets tause forsvinningsnummer. Den kulturelle vending og poststrukturalismens inntog i 1990-tallsfeminismen har langt på vei betydd en retrett fra økonomi og arbeidsliv som et (i dobbelt forstand) *meningsfullt* studieområde – samtidig som feltet for kulturell meningsproduksjon er blitt henvist til en «ikke-økonomisk» sfære. Dette betyr at forholdet mellom økonomi og kultur er blitt et av den (post)moderne feminisms mest tilbakeliggende områder. Dette har til overmål skjedd i den globale kapitalismens og informasjonssamfunnets tidsalder, hvor den kapitalistiske økonomiens symbolske og mytiske former – det som Marx en gang betegnet som varenes og pengenes *fetisjkarakter* (Marx 1970) – kanskje aldri har vært mer tydelig.¹⁶

Samtidig er det i dag tegn som tyder på at nettopp den post-industrielle økonomiens åpenbare symbolske aspekter er i ferd med å bli et voksende studiefelt (Lash og Urry 1994, Callon 1998, Ray og Sayer 1999, Sørhaug 2004). Og vi ser også hvordan et økende flerkulturelt arbeidsmarked har medført at symbolske grenser og kulturelle differensieringsprosesser i arbeidslivet igjen begynner å komme i offentlighetens søkelys. Det gjenstår imidlertid å se om disse nye trendene også vil føre til en fornyet interesse for det *kjønnsdifferensierte* arbeidslivet. Men det er ikke umulig at den tiltakende fokuseringen på begrepet «interseksjonalitet» (Collins 1998, Young 1997, los de es og Mulinari 2005) – et begrep som hittil først og fremst er blitt brukt innen det politisk-teoretiske feltet – også kan komme til å bety at vi får en økt oppmerksomhet om hvordan kjønnssegregering i arbeid

og utdanning virker sammen med differensiering på grunnlag av etnisitet og sosial klasse. Er det for eksempel grunn til å anta at arbeidslivets kjønnsstrukturer vil endre seg som følge av økt import av arbeidskraft og et mer flerkulturelt arbeidsmarked? På hvilke områder kan vi forvente slike endringer, og hvordan vil de eventuelt se ut? Hvordan påvirker det kjønnsdelte arbeidslivet innvanderes muligheter for integrasjon på arbeidsmarkedet? Er omfanget av etnisk segregering forskjellig når det gjelder mannsdominerte og kvinnedominerte yrker?

Slike sammenhenger vet vi i dag svært lite om. Det vi imidlertid kan forvente, er at vi i årene som kommer vil få se *forskjellige* maskuliniteter og feminiteter i spill på det norske arbeidsmarkedet. Disse kan komme til å forsterke tradisjonelle kjønnsmessige og etniske skillelinjer, men de kan også lage kluss i kategoriene. Kanskje får vi i økende grad menn fra Pakistan eller Malaysia i omsorgsykker. Og kvinnelige dataingeniører fra India og Øst-Europa. Slike nye konstellasjoner av kjønn, etnisitet og klasse vil kunne føre til en økt erkjennelse av kjønn som symbolkonstruksjon også i arbeidslivet, og muligens bidra til å problematisere både tradisjonelle forskjellsfeministiske og likhetsorienterte forståelsesmåter. Så kanskje er det denne *flerkulturelle vendingen* som for alvor vil bringe det kjønnsdelte arbeidsmarkedet tilbake på den likestillingspolitiske agenda – og sørge for at arbeidslivets symbolpolitikk finner sin rettmessige plass som feministisk forskningsområde. ★

Litteratur

- Alexanderson, Kristina 2004. Den kønssegregerte arbeidsmarknaden – samband med sjukdom. Bilaga 9 i (2004:43) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Näringsdepartementet, Stockholm.
- Barth, Erling og Harald Dale-Olsen 2004. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30 års perspektiv. *Søkelys på arbeidsmarkedet* 21 (1), 65–75.
- Barth, Erling, Marianne Røed og Pål Schøne 2005. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor. Betydning av yrke og virksomhet. *Søkelys på arbeidsmarkedet* 22 (2), 211–216.
- Birkelund, Gunn E. 1992. Stratification and Segregation. *Acta Sociologica* 35, 1–20.
- Borchorst, Anette, Ann-Dorte Christensen og Birte Siim 2002. Diskurser om køn, magt og politik i Skandinavien. I A. Borchorst (red.): *Kønsmagt under forandring*. Hans Reitzels Forlag, København.
- Boschini, Anne 2004. Genusspecifika utbildningsval och ekonomisk utveckling. Bilaga 8 i (2004:43) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Näringsdepartementet, Stockholm.
- Bradley, Harriet og Steve Fenton 1999. Reconciling Culture and Economy. Ways forward in the Analysis of Ethnicity and Gender. I Larry Ray og Andrew Sayer (red.): *Culture and Economy after the Cultural Turn*. Sage, London.
- Brandt, Berit og Elin Kvande 2003. *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Callon, Michel 1998. *The Laws of the Market*. Blackwell, Oxford.
- Charles, Maria 1992. Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation. *American Sociological Review* 57 (4), 483–502.
- Chodorow, Nancy 1978. *The Reproduction of Mothering. Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. University of California Press, Berkeley.
- Collins, Patricia Hill 1998. It's all in the family. Intersections of gender, race, and nation. *Hypatia* 13 (3).
- Dahlerup, Drude 1989. *Køn sorterer. Kønssopdeling på arbejdspladsen*. Nordisk Ministerråd, København.
- de los Reyes, Paulina og Diana Mulinari 2005. *Interseksjonalitet. Kritiska reflektioner om (o)jämlighetens landskap*. Liden, Malmö.
- Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim 2002. Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskap. I A.L. Ellingsæter og J. Solheim: *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Forseth, Ulla og Bente Rasmussen (red.) 2002. *Arbeid for livet*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Forseth, Ulla 2002. Maktspill i moderne servicearbeid. I A.L. Ellingsæter og J. Solheim: *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Fraser, Nancy 2003. Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation. I N. Fraser og A. Honneth: *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. Verso, London.
- Fraser, Nancy og Axel Honneth 2003. *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. Verso, London.
- Gilligan, Carol 1982. *In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development*. Harvard University Press, London.
- Gonäs, Lena og Wuokko Knocke 2004. *Platsar mångfalden i det nye arbetslivet? En kartläggning av lokala förändringsprocesser*. Avdelningen för ar-

- betsvetenskap, Karlstads universitet, Karlstad.
- Gjerberg, Elisabeth 2002. *Kvinner i norsk medisin – mot full integrering*. Arbeidsforskningsinstituttets skriftserie 10. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Hansen, Marianne Nordli 1995a. Kjønnsegregering i det norske arbeidsmarkedet: Kan forskjeller i lønnsstruktur bidra til å forklare at menn og kvinner velger ulike yrker? *Tidsskrift for samfunnsforskning* 36 (2), 147–177.
- Hansen, Marianne Nordli 1995b. *Sex Segregation and the Welfare State*. ISF Rapport 1995:002.
- Harding, Sandra 1986. *The Science Question in Feminism*. Cornell University Press, Ithaca.
- Harding, Sandra 1991. *Whose science? Whose knowledge? Thinking from Women's Lives*. Cornell University Press, Ithaca.
- Hebson, Gail og Jill Rubery 2004. Kjønnsegregering. Förändring och kontinuitet. Bilaga 1 i SOU (2004:43) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Näringsdepartementet, Stockholm.
- Holgersson, Charlotte 2003. *Rekrytering av företagsledere. En studie i homosocialitet*. EFI, Stockholm.
- Holst, Cathrine (red.) 2002. *Kjønnsrettferdighet*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Holst, Cathrine 2005. *Feminism, Epistemology and Morality*. Dr.polit.-avhandling, Universitetet i Bergen.
- Holt, Helle mfl. 2006. Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og en kvalitativ belysning. Socialforskningsinstituttet 06:2, København.
- Høgnes, Geir 2002. Likelønn. Forhandlingsstruktur og makt. I A.L. Ellingsæter og J. Solheim: *Den usynlige hånd? Kjønnsrettferdighet og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Håland, Inger og Gunnlaug Daugstad 2003. *Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden. Samfunnsspeilet* 6. SSB, Oslo.
- Kanter, Rosabeth Moss 1977. *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.
- Knocke, Wuokko mfl. 2003. *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen 1990. *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Ad Notam Gyldendal, Oslo.
- Kvande, Elin 1999. *Paradoxes of gender and organizations. Gender, organizations and change*. Dr.polit.-avhandling, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).
- Lash, Scott og John Urry 1994. *Economies of Signs and Space*. Sage, London.
- Marx, Karl 1970. *Kapitalen*, Bind 1. Verker i utvalg 5. Pax forlag, Oslo.
- McNay, Lois 2000. *Gender and Agency*. Polity Press, Cambridge.
- Morgan, David, Berit Brandt og Elin Kvande (red.) 2005. *Gender, Bodies and Work*. Ashgate, Aldershot.
- Nermo, M. 2000. Models of cross-national variation in occupational sex segregation. *European Societies* 2 (3), 295–333.
- Olsen, Tor Erik 2004. Kjønnsegregering i industrisektoren. *Søkelys på arbeidsmarkedet* 21 (1), 55–64.
- Ray, Larry og Andrew Sayer (red.) 1999. *Culture and Economy after the Cultural Turn*. Sage, London.
- Rosenfeld, Rachel A. og Arne L. Kalleberg 1991. Gender Inequality in the Labor Market: A Cross-National Perspective. *Acta Sociologica* 34 (3), 207–225.
- Rubery, Jill, Mark Smith og Colette Fagan 1999. *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*. Routledge, London.
- Ruddick, Sara 1989. *Maternal Thinking*. Beacon Press, Boston.
- Raaum, Nina C. 2001. Norske likestillingsparadokser? Refleksjoner over kjønn, arbeid og politikk. I Nina Berven og Per Selle (red.) 2001. *Svekket kvinnemakt? De frivillige organisasjonene og velferdsstaten*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Skilbrei, May-Len 2003. «Dette er jo bare en husmorjobb». *Ufaglærte kvinner i arbeidslivet*. NOVA-rapport 17.
- Skjeie, Hege og Mari Teigen 2003. *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Skjeie, Hege og Mari Teigen 2005. Nødvendig, nyttig, rettferdig? Likestillingsargumenter i offentlig debatt. *Kvinder, køn og forskning* 4.
- Smith, Dorothy E. 1987. *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. Northwestern University Press, Boston.
- Solbrække, Kari Nyheim 2005. *Inderlig maskulinitet. Om etablering av kjønnsrettferdighet i «ny» økonomi*. Unipub, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.
- Solheim, Jorun 2001. Makt som grense. *Nytt Norsk Tidsskrift* 18 (4), 396–408.
- Solheim, Jorun 2002a. Kjønn som analytisk nøkkel til kultur. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 43 (1), 105–117.
- Solheim, Jorun 2002b. Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt. I A.L. Ellingsæter og J. Solheim: *Den usynlige hånd? Kjønnsrettferdighet og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Solheim, Jorun 2005. *Feminisme, frihet og kvinnelighetsbegrepet*. *Nytt Norsk Tidsskrift* 4.
- Solheim, Jorun 2006. *Et splittet kjønnsunivers? Kultur, arbeid, modernitet*. Pax forlag, Oslo (under trykking).
- SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Näringsdepartementet, Stockholm.
- Statistisk sentralbyrå 2005. *Arbeidskraftundersøkelsen*. SSB, Oslo.
- Støren, Liv Anne og Clara Åse Arnesen 2003. *Et kjønnsdelt utdanningssystem*. Utdanning 2003. SSB, Oslo.
- Sørensen, Bjørg Aase 1982. Ansvarsrasjonalitet: Om mål-middeltenkning blant kvinner. I Harriet Holter (red.): *Kvinner i fellesskap*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Sørhaug, Tian 2004. *Managementlitenhet og autoritetens forvandling. Ledelse i en kunnskapsøkonomi*. Fagbokforlaget, Oslo.
- Teigen, Mari 2003. *Kvotering og kontrovers. Om likestilling som politikk*. Unipax, Oslo.

- Teigen, Mari 2004. Kjønnsfrihet. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 1, 86-94.
- Teigen, Mari 2006. *Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt*. ISF-rapport, Oslo 2.
- Wærness, Kari 1982. *Kvinneperspektiver på sosialpolitikken*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Wærness, Kari 1984. *The Rationality of Caring*. I M. Söder (red): *Economic and Industrial Democracy* 5 (2), Sage, London.
- Young, Iris Marion 1997. *Gender as Seriality. Thinking about Women as a Social Collective*. I I. M. Young: *Dilemmas of Gender, Political Philosophy and Politics*. Princeton University Press.

Noter

- 1 Når vi i denne artikkelen snakker om arbeidslivets kjønnssegregering, omfatter det både den horisontale og den vertikale kjønnsoppdeling av yrkesroller og arbeidsoppgaver.
- 2 I *Helse- og sosialsektoren* er det 82 % kvinner; i *Undervisning* er kvinneandelen på 75 %; i *Sosial og personlig tjenesteyting* er det 68 % kvinner. Innenfor *Bygg og anlegg* er det 93 % menn; i *Utvining av råolje og naturgass* er mannandelen 81 %; i *Jordbruk, skogbruk og fiske* er det 77 % menn; og i *Industri og bergverk* er det 75 % menn (Arbeidskraftsundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå 2005).
- 3 At store deler av den norske kvinnelige yrkesbefolkningen (43 %, mot 12 % av menn) arbeider deltid, kan også i stor grad tilskrives dette «familiepremisset» – hvor kvinners rett til arbeid motsvares av en «plikt til omsorg» (se Ellingsæter og Solheim 2002).
- 4 Hvordan en aktiv likestillingspolitikk konkret burde utformes i forhold til arbeidslivets kjønnssegregererte mønstre er ikke vårt spørsmål i denne sammenheng. Dette er en omfattende diskusjon, som etter vår mening nettopp forutsetter at det kjønnsdelte arbeidslivet settes under debatt og utforskes som samfunnsmessig og politisk problemområde. Det er det relative fraværet av denne debatten som er denne artikkelens hovedanliggende.
- 5 Det svenske Arbetslivsinstitutet har også nylig gjennomført større regionale prosjekter om forutsetningene for å redusere både den kjønnsmessige og etniske segregeringen i arbeidslivet (se bl.a. Knoke mfl. 2003, Gonäs og Knoke 2004).
- 6 Dette gjelder først og fremst studier av kjønnsstrukturer innen spesifikke organisasjoner og arbeidskulturer, som f.eks. Kvande og Rasmussen 1990, Kvande 1999, Forseth 2002, Gjerberg 2002, Skilbrei 2003, Solbrække 2005. Se også Ellingsæter og Solheim 2002, Forseth og Rasmussen 2002, Morgan, Brandt og Kvande 2005.
- 7 Selv om den nye kvinnebevegelsen på 1970-tallet var sterkt inspirert av en marxistisk samfunnsforståelse, må den sterke vektlegging av kvinners rett til arbeid og utdanning etter vårt syn i minst like høy grad forstås i lys av en borgerlig-liberal rettighetstradisjon. Dette er imidlertid et spørsmål som kan diskuteres, og som vi gjerne vil komme tilbake til ved en annen anledning.
- 8 Et tydelig uttrykk for dette var begrepet om «kvinnearbeidsplasser», som på denne tiden var en høyst vanlig betegnelse. Også begrepet likestilling ble lenge – ikke minst i juridisk forstand – forstått som likestilling for kvinner – jf. likestillingslovens formålsparagraf «Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling» (§ 1). Fram til midten av 1990-tallet ble loven tolket slik at det ikke var tillatt å søke etter eller foretrekke menn til kvinnedominererte områder. Her er praksis imidlertid endret (se f.eks. *Forskrift om særbehandling av menn* (17. juli 1998)).
- 9 Også begrepet «kvinnekultur» ble mye brukt i denne perioden, og skapte tildels heftige debatter innen det norske kvinneforskningsmiljøet.
- 10 Ifølge denne artikkelen preges den norske likestillingsdiskursen i stor grad av en vektlegging av kulturell kjønnsforskjellighet, mens den svenske betoner strukturell kjønnsrett og den danske vektlegger individuelle rettigheter.
- 11 Se Ellingsæter og Solheim (2002) for en diskusjon av forskjeller mellom en politisk maktdiskurs og spørsmål som vedrører kjønnsmaktsstrukturer innen arbeidslivet.
- 12 I hvilken grad Fraser ville si seg enig i denne reformatolkningen, er et annet spørsmål. Hennes «parity of participation» er ikke identisk med en numerisk kjønnsbalanse, samtidig som hun ikke redegjør i detalj for hva som i praksis bør omfattes av dette begrepet (Fraser og Honneth 2003:101).
- 13 Disse forbindelser handler blant annet om at det moralske kravet om å kunne forsørge en familie har vært en grunnleggende dimensjon når det gjelder framveksten av det moderne mannligsidealet, både innen borgerskapet og innen den politisk organiserte arbeiderklassen. For en nærmere drøfting av disse spørsmål, se Solheim 2005, 2006 (under trykking).
- 14 I en viss forstand har det kanskje aldri vært det. For selv om 70-tallsfeminismen var lidenskapelig opptatt av det strukturelle forholdet mellom kjønnsystem og kapitalisme, var dette i liten grad en diskusjon som berørte hvordan forvaltning av penger og kapital historisk har vært konstituert som et mannlig privilegium, og dermed også som et av de viktigste symbolske attributter innen den moderne maskulinitetskonstruksjon (se forøvrig forrige note).
- 15 Som eksempel på dette kan nevnes at når en av forfatterne til denne artikkelen forteller at hun for tiden forsker på forholdet mellom kjønn og kapital, er den vanligste kommentar fra feministiske kollegaer: «Jaså, du har vendt tilbake til mer materialistiske problemstillinger?»
- 16 Denne symbolkarakter åpenbarer seg i alt fra merkevarebygging til finansverdenens stadig mer luftige verdipapirer, og viser oss en økonomisk virkelighet som i økende grad framstår som formidlet gjennom tegn og informasjonsstrømmer. Betydningen av kjønn innen dette nye økonomiske landskapet formerlig roper på symbolske analyseperspektiver.

Summary

The gender segregated labour market – a stumbling block for gender equality?

The Norwegian labour market is one of the most gender segregated in the Western world. In spite of this, there have been few systematic studies during the last decades which explore the overall character of these gendered work structures, including to what extent and in which contexts they show signs of change. Compared to Sweden and Denmark, the whole issue of gender segregation within working life seems to be less marked both as a problem concerning gender equality, and as a continuous theme for feminist research. This article explores the possible reasons

for this relative silence, by discussing some main theoretical frames of reference which has characterized the Norwegian gender discourse from the 1970's to the present. The authors claim that this discourse reveals an unsolved tension between an understanding of gender based on complementarity and/or sexual difference, and a concept of gender equality stemming from a liberal tradition of equal rights. The last part of the article raises the issue of the relation between economy and culture, by pointing out how conceptions of masculinity and femininity needs to be understood as symbolically linked to economic positions, both in terms of work, capital and money.

Av ANNE IVERSEN

Italesatt taushet: kjønnsnøytralitet som diskursiv posisjonering

Hvordan kan forestillinger om kjønnsnøytralitet forstås? Hvilke resonnement bygger opp under en slik forståelse av kjønn? I artikkelen analyseres et kvalitativt materiale utviklet innenfor tradisjonell verkstedindustri. Analysene viser at forestillinger om kjønnsnøytralitet kan forstås som et resultat av en diskursiv kamp om hvilke meningssystem som skal få hegemoni i konteksten.¹

Kvinner som velger utradisjonelle yrker, har vært gjenstand for betydelig forskning helt siden kvinnebevegelsen og feministiske teoretikere begynte å stille spørsmål ved samfunnets kjønnede arbeidsdeling. Å velge utradisjonelt har i denne forskningen blitt operasjonalisert til å bety at kvinner søker ansettelse i yrker som tradisjonelt har vært utført av menn (Whitlock 2000). Innenfor en norsk kontekst har dette resultert i et særlig fokus på kvinner som velger tradisjonelt mannlige, *kunnskapsintensivt* arbeid, som eksempelvis kvinnelige ingeniører (Kvande og Rasmussen 1990), kvinnelige ledere (Johannessen 1994), kvinnelige leger (Annfelt 1999), kvinnelige akademikere (Fürst 1988, Widerberg 1995) og kvinnelige arkitekter (Findal 2004). Mindre forskningsoppmerksomhet har vært viet kvinner som velger tradisjonelt mannlige, *manuelt* arbeid. Innenfor dette segmentet av utradisjonelle yrker er det særlig industriell virksomhet som har blitt gjenstand for empirisk forskning (se Kaul 1996 for en oversikt).

I likhet med resten av det norske arbeidslivet har også industriell virksomhet vært sterkt kjønnssegregert, med typiske kvinne- og mannsdominerte bransjer. Forskning viser at kvinne- og mannsdominert industri har vært underlagt ulike produksjons- og konkurransebetingelser, hvor den kvinne- og mannsdominerte industrien gjennomgående har hatt dårligere arbeidsvilkår, svakere konkurranseposisjon i markedet og en svakere fagforeningsbeskyttelse (Kaul 1996).

I tillegg viser forskning at i industribedrifter hvor kjønnsfordelingen har vært relativt lik, har det blitt operert med tydelige skiller mellom hva som karakteriseres som kvinnearbeid og mannsarbeid (Kaul, Lie og Aarvak 1977, Kaul og Lie 1980, Kaul 1996). Tendensten har vært at selv om kvinnelige og mannlige industriarbeidere har arbeidet side ved side og på samme organisatoriske nivå, har

arbeidsoppgavene i stor grad vært «kjønnsstemplet» (Kaul 1996:162), dvs. delt inn i kvinne- og mannsarbeid – og dermed også underlagt ulike arbeidsvilkår, lønssystem og ledelsesstrukturer (ibid.).

I denne artikkelen har jeg valgt å rette empirisk fokus mot konstruksjon av kjønn i verkstedindustri. Forskning på kvinner i mannsdominert manuelt arbeid har i hovedsak vært analyser ut fra et arbeidsvilkårsperspektiv, og dermed har fokus særlig vært rettet mot hvordan kjønnede forestillinger former arbeidsvilkår (ibid.). Min ambisjon er å analysere hvordan kjønnede forestillinger *konstrueres* innenfor slike kontekster og dermed vektlegge kjønn som et prosessuelt fenomen. Verkstedindustrien er tradisjonelt et mannsdominert segment av arbeidslivet hvor fagforeningene har stått sterkt og hvor kollektivitet og solidaritet mellom arbeiderne har vært et bærende verdigrunnlag (Lysgaard 1985). Dette forholdet gjør verkstedindustrien til en interessant empirisk kontekst for studier av kjønnskonstruksjoner. I tillegg har jeg valgt å fokusere på diskurser i relasjon til kvinnelige operatører og ikke kvinnelige arbeidstakere i typisk kvinnearbeid i bedriften. De kvinnelige operatørene gjør i prinsippet det samme arbeidet som de mannlige operatørene, og de er dermed underlagt de samme arbeidsvilkårene og lønnsbetingelsene som sine mannlige kolleger. Problemstillingene som belyses i denne artikkelen, er dermed: Hvordan konstrueres kjønnsdiskurser i en kontekst hvor likhet og solidaritet blant arbeiderne står så sterkt? Hvordan konstrueres kjønnsdiskurser i en kontekst hvor kvinner og menn i prinsippet er å betrakte som like?

Diskursiv posisjonering

Både som begrep og som analysetilnærming kan diskurs operasjonaliseres på flere måter. I analysene har jeg latt meg inspirere av ulike

kilder. Jeg anvender diskursbegrepet i betydning et sett av meninger, forestillinger og representasjoner som sammen produserer en bestemt forståelse av en handling/situasjon (Burr 1995). Diskurser vil slik sett bli analysert som meningssystem som åpner og lukker bestemte handlingsrom (Willig 2003). I analysene har jeg benyttet Faircloughs begrep intertekstualitet som et verktøy for å forstå materiale (1995). Begrepet intertekstualitet har gitt meg et grunnlag for å analysere hvordan ulike diskurser drar veksler på hverandre i meningskonstruksjonen, og i analysene benytter jeg begrepet som et analytisk redskap for å forstå gjensidigheten i diskursene arbeiderlikhet og kjønnsulikhet, samt for å forstå hva som skjer når denne gjensidigheten blir brutt. Videre har jeg latt meg inspirere av Laclau og Mouffes (Laclau og Mouffe 1985, 2002) begrep «diskursiv kamp», for å analysere spenningsforholdet mellom ulike diskurser. Diskursiv kamp fant jeg nyttig for å forstå hva som skjer i møter mellom diskurser som har til dels motstridende meningsinnhold. Diskursiv kamp blir slik forstått som en kamp om hvilke meningsinnhold som skal gis gyldighet og legitimitet i konteksten.

I forlengelsen av dette blir diskursiv posisjonering forstått som en refleksiv prosess, både som en posisjon en tar i en diskursiv kontekst og som en posisjon en tildeles i denne konteksten (Hollway 1984, Davis og Harré 1999, Harré og Van Langenhove 1999). I dette ligger det at deltakere i kontekster søker ut ulike posisjoner som kontekstene gjør tilgjengelig. Dette kan være posisjoner som deltakerne anser for å være attraktive ståsteder å snakke og handle fra. Parallelt med dette posisjoneres deltakeren på måter som i konteksten anses som relevante. Karin Widerberg er også inne på dette i boken *Kunnskapens kjønn* når hun definerer kvinnelig subjektivitet som «[...] den erfaringsbaserte handlekraft som kvinner posisjoneres til

å dele» (1995:148). I prinsippet kan det være overensstemmelse mellom de posisjonene deltakerne selv velger å inn ta og de posisjonene som konteksten gjør tilgjengelig, men det kan like gjerne være uoverensstemmelse mellom disse. Slik sett blir kjønnsnøytralitet som diskurs forstått både som posisjoner kontekstdeltakerne søker å inn ta og som posisjoner konteksten gjør tilgjengelig for deltakerne.

I artikkelen bruker jeg dette begrepsapparatet for å analysere et materiale fra verkstedindustrien. Diskursanalyser benyttes dermed både som teoretisk forankring og som en analysetilnærming. Som analysetilnærming har jeg vært opptatt av å analysere diskurser som forhandlinger om mening. I denne sammenheng støtter jeg meg til Ellen Andenæs (understreking av diskurser som meningskontekster «[...] vi lever, handler og mener og kommuniserer innenfor» (2005:24) og utheving av gjensidigheten i forholdet mellom diskurs og praksis, hvor da også «[...] handlinger og aktiviteter kan leses som innlegg i forhandlingene» om mening (ibid:24). Inspirert av disse to dimensjonene, har jeg i analysene valgt å gi en grundig redegjørelse for den verkstedindustrielle konteksten som diskursene er utviklet innenfor. Den verkstedindustrielle konteksten blir i tråd med dette forstått som både en betingelse for og en konsekvens av meningsforhandlingene om kjønn.

Metodisk innretning

Bedriften som analysene tar utgangspunkt i, er en verkstedindustribedrift innenfor privat sektor som produserer vareleveranser til oljeindustrien både i inn- og utland. På intervjutidspunktet var det om lag 1100 ansatte i bedriften, med en kvinneandel i underkant av ti prosent. Bedriften opererer innenfor et konkurranseutsatt marked hvor både nasjonale og internasjonale konjunktursvingninger

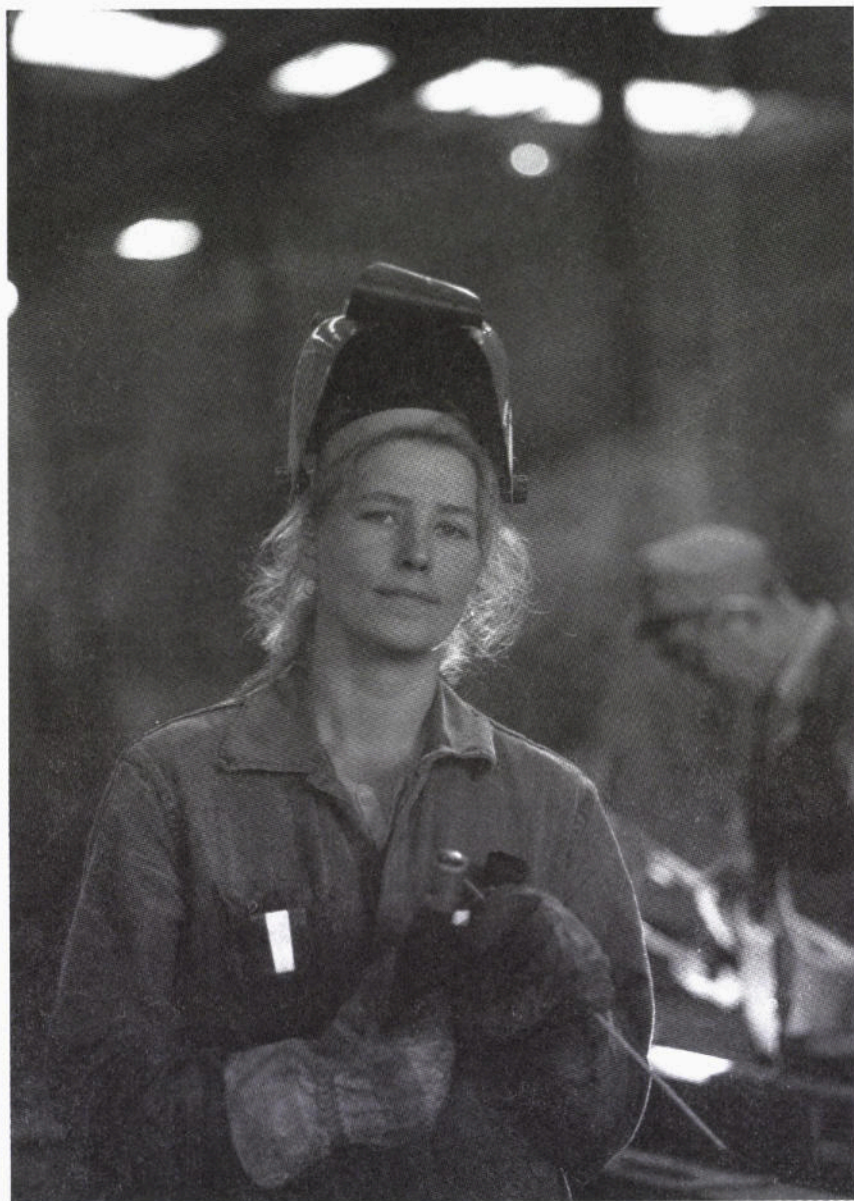


Foto: © Tommy Olofsson / Mira / Samfoto

påvirker arbeidskraftsbehovet. I tider med lavkonjunktur benyttes permitteringer, og i tider med høykonjunktur benyttes innleid arbeidskraft. Bedriften som her analyseres, fremstår på mange måter som et typisk eksempel fra dette markedsegmentet.

I denne artikkelen refereres det til et kvalitativt materiale basert på flere kilder. Vi inter-

vjuet til sammen sytten informanter hvorav ni var kvinner og åtte var menn. Informantene var trukket fra både funksjonærer og operatører. I tillegg var også fagforeninger representert blant disse sytten. Intervjuene ble foretatt mot slutten av 1998, og ble gjennomført i samarbeid med Tone Opdahl Mo. Undersøkelsen var en liten del av et større og flerårig

aksjonsforskningsprosjekt i regi av SINTEF, finansiert av Norges forskningsråd. I tillegg til kvalitative intervju hadde vi perioder med observasjon og diskusjon med ansatte, samt dialogkonferanser med kvinner i bedriften og med ledere om tema knyttet til arbeidsorganisering, arbeidsinnhold og ikke minst forestillinger om kjønn i bedriften. Ulike kilder har dermed gitt et stort kvalitativt materiale som benyttes i analysene.

Artikkelen er strukturert med den målsetning å vise hvordan forestillingen om kjønnsnøytralitet er produsert i arbeidskonteksten. Det betyr at jeg først vil redegjøre for relevante atferdskoder i konteksten slik de ble formidlet til oss. Derneft beskriver jeg to diskurser som var fremtredende i konteksten. Etter mitt skjønn er det med bakgrunn i denne kontekstuelle referanserammen at argumentet om kjønnsnøytralitet trer frem som en diskursiv posisjon i konteksten.

Maskulin symbolikk og diskursiv tausehet

Arbeidet som utføres i verkstedshallene, er et fysisk arbeid utført av uformelige skikkelser i oransje kjeledress, vernebriller og vernehjelm. Arbeidsoperasjonene er inndelt i to hovedsoner – innendørs og utendørs. Innendørs foregår arbeidet i store verkstedshaller, hvor det dominerende arbeidet er at store plater blir skåret i litt mindre deler som senere sveises sammen i mindre konstruksjoner. Disse ferdigsveisede enkeltdelene forflyttes så utendørs hvor de enkelte delene løftes opp og sveises sammen til ferdige konstruksjoner. Det meste av dette arbeidet er maskinelt drevet. Selv om det meste av arbeidet understøttes av ulike dataprogram, stiller arbeidet likevel høye krav til operatørenes kompetanse og erfaringer, og ikke minst til fysisk styrke. Når platene er skåret i korrekte former og vinkler, plasseres de på relevante stativ og

stillas slik at sveiserne kan komme til og lage sin sveisersøm. Sveiserne på sin side forflytter seg mellom de ulike sveisersømmene. Selve sveiserarbeidet utføres noen ganger stående, andre ganger liggende eller andre ganger igjen i knestående – alltid med et element av tungt statisk arbeid.

Når platene er sveiset sammen i mindre konstruksjoner, forflyttes de og utgjør grunnlaget for arbeidet som foregår utendørs. Utendørsarealet er lokalisert ute på et nakent, flatt og forblåst område hvor naturkreftene til stadighet gjør arbeidshverdagen uforutsigbar. Kulde, regn, snø og sol er en del av arbeidshverdagen, men det er særlig vinden som har makt til å stoppe arbeidet. Kraftig vind innvirker særlig på arbeid som forutsetter bruk av høye heisekraner, og i perioder med kraftig vind avsluttes deler av arbeidet i påvente av bedre vær. Her ute løftes, tilpasses og sveises de mindre konstruksjonene sammen til store massive konstruksjoner. På, under og mellom disse massive konstruksjonene er det et myldrende liv av arbeidere som skaffer til veie og bringer frem ulikt materiell og utstyr som avslutter arbeidsoppgaver og som begynner nye. Arbeidet er organisert i en toskiftsordning, dagvakt og kveldsvakt, hvor særlig arbeidslederne har ansvar for at informasjons- og kunnskapsoverføringen mellom skiftene er effektiv. Det er bare på nattetider at området er stille og mylderet legger seg.

Som nevnt var mannsandelen i bedriften som helhet over nitti prosent, selv når en inkluderer stillinger som tradisjonelt er blitt oppfattet som kvinnejobber. Ute i produksjonen er mannsandelen enda høyere. Imidlertid er det interessant å merke seg at bedriften gjennom hele sin historie har hatt kvinnelige operatører ansatt, selv i tider hvor dette var et uvanlig trekk ved mannsdominert industriarbeid.

Interaksjonsmønstrene har også sine helt spesielle særtrekk. Å være «tøff i kjeften»

beskrives som en nødvendig forutsetning for å bli godtatt i miljøet (jf. Iversen og Mo 1999), noe følgende sitat fra en kvinnelig operatør illustrerer:

Hvis du tar igjen med samme mynt, eller hakket verre, da blir du godtatt. [...] en er nødt til å være litt tøff og grov, litt stor i kjeften. En må tåle litt, ja.

Den tøffe og direkte omgangstonen er også benyttet i arbeidsvurderinger. Ifølge våre informanter blir feil og mangler i arbeidsutførelsen påpekt på samme måte, tøft og direkte. Positive kommentarer på et godt utført arbeid er en sjeldenhet, det er først og fremst fravær av tøffe og direkte kommentarer fra kollegaer eller arbeidsledere som blir oppfattet som en indikasjon på at en har gjort en god jobb.

«Tøff i kjeften» er riktignok en nødvendig betingelse for å bli godtatt i arbeidskonteksten, men det er på langt nær tilstrekkelig. Å være i stand til å sette grenser er en vel så sentral betingelse for godtakelse, særlig når det gjelder de kvinnelige operatørene. Å sette grenser blir langt på vei forstått som evnen til å ta igjen – enten i ord (se sitatet ovenfor) eller i handling – noe episoden gjenfortalt nedenfor av en mannlig operatør belyser. Bakgrunnen var at en mannlig operatør hadde møtt igjen en kvinnelig operatør som hadde arbeidet på et annet arbeidslag en tid.

Jeg traff [Trine] der og så tok jeg rundt henne og la henne over noen stillasplank og tullet og sånn. Vi pratet litt, ble stående der. Og så var det [en annen operatør som den kvinnelige operatøren ikke kjente] som gjorde det samme med henne, og han fikk seg ei «ørteve», ikke sant [ler litt]. Hun kjente jo meg fra før, og vi har tullet sånn før ... men han trodde nå at det kanskje skulle være sånn, at han kunne gjøre det han også, med henne. Men det opp-

daget han veldig fort at han ikke kunne gjøre.

Den mannlige operatøren er lattermild når han forteller denne historien, og det fremgår tydelig at latteren er rettet mot den andre mannlige operatøren som tok seg friheter, og ikke mot den kvinnelige operatøren som satte grenser. Tvert imot, den kvinnelige operatørens grensesettende atferd blir formidlet som adekvat atferd, som det eneste riktige å gjøre i en slik situasjon.

Tydelig taushet

For en som har kjønnsbriller på, var dette en bedrift hvor mannsdominansen var iøynefallende. Den massive overvekten av mannlige arbeidstakere var et tydelig grunnlag for en slik konklusjonen. Dagens offentlige debatt ser også ut til å underbygge inntrykket av mannsdominans. Senest i forbindelse med årets lønnsoppgjør hadde nyhetsoppslaget i NRK vignetten «gutta på gølv et tjener best i verden» (nyhetssending 7. mars 2006). Og denne vignetten er også betegnende for et tredje spor – industriarbeidets kjønnete konstruksjon. Et fysisk tungt arbeid som innbefatter håndtering av store, tunge maskiner som både bråker og støver, blir sjelden forstått som kvinnekjønnsarbeid. Slik sett fremstår verkstedindustrien som en tydelig symbolsk og italesatt maskulin arena.

Likevel, våre informanter var ikke av samme oppfatning. I vårt materiale er det *fraværet* av slike referanserammer som er betegnende. Informantene ga ingen henvisninger til *mannfolksarbeid*, ingen beskrivelser av *mannlig* samhold og fellesskap. Selv ikke da vi i intervjuene eksplisitt spurte om såkalte kvinnejobber og mannsjobber, falt det naturlig for våre informanter å karakterisere operatørarbeidet som et mannsarbeid. Kvinnejobber i bedriften hadde de derimot ingen

problemer med å liste opp – sekretærer, regnskapsmedarbeidere og de mer udefinerbare jobbene som omhandler service. Men mannsarbeid derimot var ikke lett å utpeke, ifølge våre informanter.

Denne manglende utpekingen av mannsarbeid kan forstås som et uttrykk for at kjønn ikke benyttes som orienteringsredskap (Søndergaard 1996) i konteksten. Etter mitt skjønn er imidlertid ikke dette en holdbar tolkning, fordi informantene med tydelighet klarer å peke på typiske kvinnejobber i bedriften. Klassifisering av kvinnejobber langs tradisjonelle kjønnsstereotypiske linjer gjøres entydig i intervjuene, og slik sett anvendes kjønn som et orienteringsredskap i konteksten. Det er klassifisering av «mannsjobber» som blir problematisk for informantene våre, og det er i omtale av mannsjobber at informantene blir tause.

Så hvordan skal denne tausheten forstås? Hvorfor blir informantene tause når det er snakk om mannsarbeid når de er så taleføre når det gjelder kvinnearbeid? Mine analyser av materiale indikerer at tausheten omkring mannsarbeid kan forstås som en markering av en diskursiv grense, en grense mellom hva som tillates og hva som ikke tillates italesatt i konteksten, og at denne grensen berører to aktive diskurser i konteksten. Den ene diskursen omhandler arbeiderlikhet, mens den andre omhandler kjønnsulikhet. Nedenfor vil jeg analysere dette nærmere.

Arbeiderlikhet

Allerede i 1961 beskrev Lysgaard det han kalte teorien om arbeiderkollektiv. Begrepet arbeiderkollektiv benyttet han om et beskyttende fellesskap som utviklet seg blant arbeiderne, og som hadde samhold og vi/dem-følelser som sentrale innholdselementer (Lysgaard 1985). Lysgaards bok *Arbeiderkollektivet. En studie av de underordnede*

sosiologi, har oppnådd status som en klassiker innenfor arbeidslivsforskning, og selv i dag, nesten 50 år etter denne undersøkelsen, finner jeg i vårt materiale fortsatt spor etter prosessene som Lysgaard beskrev. Mye har forandret seg innenfor industriell virksomhet siden Lysgaard gjorde sine undersøkelser, både med hensyn til teknologisk utvikling, fagforeningenes posisjon i bedriftsstrukturen og en mer globalisert konkurransesituasjon, for å nevne noen overskrifter på grunnleggende endringer. Lysgaard selv åpnet da også for at arbeiderkollektivet kunne anta nye former og nytt innhold i ulike arbeidsliv, og i analysene har jeg samlet sporene under overskriften diskurser om arbeiderlikhet.

Et karakteristisk trekk ved materialet vårt var en underliggende forståelse av langsiktighet i ansettelsesforholdene. Dette var på ingen måte en arbeidsplass hvor du bare kom innom. Ansettelsesrelasjonen ble på mange måter den aksene de orienterte seg og andre ut fra, som et skjebnefellesskap som ble beseglet da en gikk inn gjennom bedriftens bevoktede porter for første gang. Og hadde du først gått gjennom portene, var din skjebne gitt. Forventningene var at dette var en arbeidsplass hvor du skulle arbeide resten av ditt yrkesaktive liv. Våre informanternes beskrivelser av sin tilknytning til arbeidet og bedriften er slik sett helt forskjellig fra beskrivelser gitt av arbeidstakere innenfor kunnskapsintensiv sektor (Maccoby 1989, Rousseau 1995, Rasmussen og Johansen 2002). I kunnskapsintensiv sektor peker utviklingen i retning av en mer utbredt bruk av kortsiktige ansettelsesrelasjoner, hyppige jobbskifter og midlertidige kontrakter (ibid.), mens en innenfor verkstedsindustrien fortsatt har langsiktige perspektiv på forholdet mellom arbeidstaker og bedrift.

Skjebnefellesskapet er imidlertid ikke utelukkende knyttet til relasjonen arbeider og bedrift. Begrepet er også beskrivende for rela-

sjonene mellom arbeiderne. Et langsiktig perspektiv på ansettelsesrelasjonene gir også et langsiktig perspektiv på kollegarelasjonene. I materialet vårt kom dette til uttrykk gjennom informantenes beskrivelser av ulike former for trygghet – trygghet på hvilke atferdskoder som var gangbar mynt i miljøet, trygghet på gjenkjennelse av kompetanse og dyktighet og ikke minst trygghet på at arbeiderfelleskapet også ville ta vare på en. I materialet er det mange anekdoter som underbygger dette: den fysisk utslitte mannlige sveiseren som ikke lengre kunne utøve sveiseryrket, visste at bedriften hadde en retrettstilling til ham når han kom tilbake til arbeidet etter lang tids sykemelding, spøkefuglen som visste at han kunne ta seg friheter fordi han var trygg på at kollegaene kjente ham så godt at de visste det ikke var onde hensikter bak påfunnene, den kvinnelige sveiseren som visste at når hun ofte ble spurt om å arbeide overtid, var det en anerkjennelse av hennes dyktighet i sveiseryrket, eller den kvinnelige arbeidsleder aspiranten som fersk i posisjonen synes det var helt fantastisk når arbeidskollegaene kom og spurte henne til råds, fordi hun så det som et uttrykk for at de hadde godtatt henne i denne posisjonen. Disse anekdotiske erfaringene som ble beskrevet for oss, formidlet en underliggende trygghetsfølelse – på seg selv og sin egen posisjon og på andres reaksjonsmønstre. Og i en arbeidskontekst hvor negativ kritikk uttrykkes eksplisitt mens positive tilbagemeldinger sjelden gis, blir slike indirekte anerkjennelser viktige inkluderingssymbol, symbol på at «jeg» er en del av et «vi».

Opplevelsen av en felles skjebne gir – om ikke felles trøst – så i hvert fall en opplevelse av likhet. Kollegaer blir en kjent og forutsigbar enhet som gir grunnlag for et «vi». Lysgaard poengterer også dette i teorien om arbeiderkollektivet. Han understreker at stabile arbeidsmiljø er en forutsetning for utviklingen av arbeiderkollektivet (1985), siden

stabilitet i tid forsterker gjensidig identifisering. Psykologisk forskning på gruppeprosesser har også bekreftet dette. Nærhet i tid og rom samt stabilitet over tid og rom bidrar til inn- og utgruppepreferanser (Tajfel 1982), av opplevelser av «vi» og «dem».

Tryggheten på hverandre og «vi-følelsen» må på ingen måte forstås som at enhver form for atferd vil bli akseptert. Tvert imot er atferdskodene tidvis strikse og sanksjonerings tidvis brutale. Som nevnt innledningsvis er arbeidernes omgangstone preget av en tøff og direkte stil hvor både det å «tåle litt» og «å ta igjen med samme mynt» (jf. sitat s. 26) er nødvendige forutsetninger for inkludering i konteksten.

Disse atferdskodene og sanksjoneringsene er heller ikke kjønnsnøytrale. I en tidligere artikkel basert på dette materialet (Iversen og Mo 1999) viser vi hvordan antatte kjønnsnøytrale atferdskoder har en maskulin slagside, og analysene viser at de kvinnelige operatørene på ulike vis må være både tøffere og mer direkte enn sine mannlige kollegaer for å få tilgang til «vi'et». Ved å være «hakket verre» viser de kvinnelige operatørene at de både tåler og er i stand til å ta igjen på tross av at de er kvinner. Dette viser at for de kvinnelige operatørene går veien inn i arbeidsmiljøets «vi» gjennom å overskride kjønnsstereotypiske atferdskoder. Likheten etableres gjennom tydelige markeringer i forhold til maskuline spilleregler.

I arbeidskonteksten fremstår med andre ord arbeiderlikheten som en hegemonisk diskurs med et klart meningsinnhold. Diskursen om arbeiderlikheten forutsetter en bestemt form for likhet i arbeidssituasjon og en bestemt form for likhet i arbeidsmåter. Sanksjonering av avvikende atferd sørger både for å bekrefte meningsinnholdets legitimitet og for å reproducere diskursens hegemoniske posisjon.



Foto: © Ola Lagarhus / Samfoto

Kjønnsulikhet

En annen hegemonisk diskurs i arbeidskonteksten omhandler forståelser av kjønn. Informantene våre tilkjennegir en tro på kjønn som forskjell. I deres forståelse formidlet til oss, betraktes kvinner generelt som lik andre kvinner og som forskjellig fra menn, på samme måte som menn betraktes som lik andre menn og som forskjellig fra kvinner. Innenfor en slik referanseramme er kvinner og menn av natur forskjellige, noe som resulterer i en forståelse om at kvinner og menn gjør forskjellige ting, passer til å gjøre forskjellige ting, tenker forskjellig og ikke minst handler forskjellig. Eksempelvis gis det beskrivelser i materialet vårt av kvinner som er intuitive, men med en manglende evne til å si nei, og som utøvere av arbeidsmønstre preget av «intriger og baksnakk». Menn på sin side har som gruppe for vane «å varsle hvis det er noe som skurrer». Sitatene nedenfor er et typisk eksempel fra materialet.

Kvinnfolk, vet du, de klarer å arbeide med

mange forskjellige ting samtidig, og se seg littegrann rundt omkring seg. Karene, vet du, de klarer kun en ting av gangen (den kvinnelig informanten ler hjertelig).

Og:

Kvinnfolka har jo sin måte å styre på, og karene har sin måte. Hvis en samarbeider, da kan det bli veldig flott (mannlig informant).

Kjønn som forskjell antas også å ha konsekvenser for det sosiale miljøet i arbeidskonteksten hvor innslaget av kvinnelige ansatte har en positiv effekt på miljøet som helhet ved at «karene demper seg litt» når de arbeider sammen med kvinner. Slik sett blir også forskjell forstått som en ressurs hvor det understrekes at det er de «rene» kvinnemiljøene og de «rene» mannmiljøene som er problematisk, for som en mannlig operatør sier: «Det er jo ikke bestandig det er trivelig å snakke med

bare karer.» Balanserte arbeidskontekster, i betydningen arbeidskontekster bestående av både kvinnelige og mannlige arbeidstakere, fremheves som det optimale da en i slike kontekster kan dra nytte av forskjellighetene.

Logikken i diskursen er at kvinner har kvinnejobber fordi kvinner passer til disse jobbene. Dermed blir det heller ingen problemer for informantene å peke på typiske kvinnejobber, verken for de kvinnelige eller de mannlige informantene. Som beskrevet tidligere ble imidlertid informantene tause når de skulle peke ut typiske mannsjobber. I intervjuene holdt informantene riktignok fast ved at kvinner og menn var forskjellige, og at kvinner og menn passet best til ulike jobber, men å ta skrittet fra dette ståstedet til å peke ut typiske mannsjobber, var de ikke villige til. I stedet ble informantene tause.

De atypiske

Diskursene arbeiderlikhet og kjønnsulikhet kan eksistere side om side i arbeidsmiljøet fordi de ikke utfordrer hverandre. Arbeiderlikhet har tradisjonelt vært tuftet på en antagelse om kjønnslikhet – i industriarbeid har det tradisjonelt vært mannlige arbeidstakere som har utgjort et mannlig arbeidsfelleskap. I tillegg har den tradisjonelle kjønnede arbeidsdelingen i arbeidslivet gitt støtte til forståelse av kjønnsulikhet – at kvinner og menn «velger» ulikt og egner seg til ulikt arbeid på grunn av en iboende kjønn forskjell. Praksisen i arbeidslivet har med andre ord bidratt til å forsterke diskursene, samt muliggjøre diskursenes samtidighet.

Denne samstemtheten slår imidlertid sprekker når diskursen om kjønn som forskjell anvendes for å forstå de kvinnelige operatørenes praksis. De kvinnelige operatørene passer ikke inn i denne referanserammen for kjønn. Tvert imot gjør de kvinnelige operatørene det samme arbeidet som de mannlige operatø-

rene, de oppnår de samme sveiserresultatene som sine mannlige kollegaer, og de har den samme atferden og oppførselen som resten av «vi»et». I tillegg deler de skjebnefellesskap med sine mannlige kolleger. Har de kvinnelige operatørene først gått gjennom bedriftens porter, viser praksis at sannsynligheten er stor for at de blir værende i bedriften og i det samme arbeidsmiljøet i mange år. Når de først er innenfor, engasjeres de av og viser interesse for ivaretagelse av arbeidstakerrettigheter på samme måte som sine mannlige kolleger. De deltar i fagforeningen, slutter lojalt opp om arbeiderkollektivets regler og normer, og de er både villig og i stand til å gjøre et godt arbeid. De kvinnelige operatørenes praksis er med andre ord arbeidertypisk.

På den andre siden er de kvinnelige operatørene nettopp det – kvinner. I de mannlige kollegaenes beskrivelser ga biologiens stempele de kvinnelige operatørene en posisjon innenfor kategorien kvinner, og de kvinnelige operatørene valgte å synliggjøre sin biologiske kjønnstilhørighet både gjennom sminke, smykker og andre femininitetssymboler. Det lange håret som stakk ut under vernehjelmen, øredobbene under hørselsvernet og ikke minst de kvinnelige operatørenes evne til å gjøre det «koselig» rundt seg var forhold som ble observert og kommentert. Av sine mannlige kollegaer blir ikke de kvinnelige operatørene oppfattet og omtalt som representanter for den noe latterliggjorte kategorien «menn i skjørt». De kvinnelige operatørene ble på ingen måte oppfattet som kvinner som forsøkte å være menn, men de ble forstått som kvinner som gjorde et arbeid like godt som en mann.

Dette forholdet – å være en kvinne som arbeidet som en mann – gjorde at deres praksis utfordret begge diskursenes meningsinnhold. I de mannlige informantenes beskrivelser er de kvinnelige operatørene både gode representanter for «vi»et i betydning

arbeiderne og som representanter for «dem» i betydning «det andre» kjønn. De er både (arbeider)lik og (kjønns)ulik. Italesettingen av de kvinnelige operatørene kan dermed forstås som et møte mellom to hegemoniske diskurser – arbeiderlikhet og kjønnsulikhet. Ved å være kvinner og operatører trækker de over de opptrukne skillelinjene mellom disse to diskursene, og slik sett skaper de et grunnlag for nye meningskonstruksjoner.

Fortolkningen av de kvinnelige operatørenes biologiske kjønnsstilthørighet ble i arbeidskonteksten håndtert ved at det ble differensiert mellom ulike kvinneligheter (jf. Iversen og Mo 1999). De kvinnelige operatørene som behersker arbeidet på arbeidskontekstens premisser, ble klassifisert som annerledes enn «alle» andre kvinner, som sitatet nedenfor fra en mannlig operatør belyser:

[...] jeg tror nok at mesteparten av de [i betydning kvinner] som går videre i faget som sveisere – de er en spesiell type, mer psykisk og fysisk sterkere kanskje.

De kvinnelige operatørene blir med andre ord italesatt som spesielle kvinner, kvinner som er forskjellig fra andre kvinner. Slik sett blir deres posisjon som kvinner omdefinert fra å bety «bare» kvinner til å bety «spesielle» kvinner. Fortolket som «spesielle» kvinner ble det enklere for arbeidskonteksten å posisjonere de kvinnelige operatørene som en del av fellesskapets «vi». Denne italesettingen gjør at arbeidskonteksten kan opprettholde diskursen om kjønn som forskjell – i betydning at kvinner generelt er forskjellig fra menn, og at noen yrker er kvinneyrker samtidig som de opprettholder en forståelse av de kvinnelige operatørene som annerledes enn andre kvinner fordi de er mer lik menn. Slik sett blir informantenes kjønnsforståelse kontekstavhengig.

Denne posisjonen som spesielle kvinner er imidlertid ingen statisk posisjon tildelt og beholdt en gang for alle. Posisjonen ble til stadighet utfordret gjennom sosiale kontrollmekanismer av de kvinnelige operatørenes atferd og praksis. Å ikke tåle eller å ikke ta igjen kunne bety en endret posisjon fra «spesielle kvinner» til «vanlige kvinner». Hver enkelt kvinnelig operatør måtte med andre ord kontinuerlig bevise i praksis at de «fortjente» posisjonen som spesielle kvinner. Men en ting var hva de kvinnelige operatørene gjorde selv. En annen ting var hva mannlige kollegaer gjorde. Mannlige kollegaers praksis utfordret også kvinnenens posisjon i arbeidskonteksten, noe eksemplet nedenfor belyser.

Når «vi'et» slår sprekker

I løpet av datainnsamlingen ble vi gjort oppmerksomme på en spesifikk hendelse hvor samholdet mellom arbeiderne ble satt på prøve. Hendelsen ble av informanter beskrevet som et tilfelle av såkalte «skriblerier» på veggen på herretoalettene – «skriblerier» som hadde et klart seksualisert innhold. I skriften var det en navngitt kvinnelig operatør som var gjort til gjenstand for seksualiserte beskrivelser.

Ledelsen av bedriften ble gjort oppmerksom på dette, og valgt å behandle «episoden» som en alvorlig hendelse. Ledelsen truet med oppsigelser og gjorde det klart at hvis de fikk kjennskap til hvem som hadde forfattet «skribleriene» eller hvis noen valgte å fortsette skriveingen på veggene, ville vedkommende bli oppsagt. Ledelsen var slik sett tydelig på at denne formen for atferd ikke ville tolereres.

Så langt vi fikk kjennskap til saken, fikk aldri ledelsen informasjon om hvilke operatører som sto bak denne skriftlige sjikanen av en kvinnelig operatør, ei heller ble atferden gjentatt. Om ikke annet fikk ledelsen satt en

kontant stopper for det de definerte som klart grenseoverskridende atferd. I denne sammenhengen er det imidlertid vel så interessant hvordan hendelsen ble håndtert i arbeidskonteksten.

Gjennom uformelle samtaler med flere ansatte ble vi gjort oppmerksom på at «alle» visste at det var noen blant dem som ble betegnet som innleid arbeidskraft som var ansvarlig for «skribleriene». I tider med høykonjunktur og store arbeidskontrakter har bedriften i likhet med andre bedrifter innenfor samme marked behov for å leie inn arbeidskraft fra både inn- og utland. Særlig attraktiv er arbeidskraft fra andre skandinaviske land. Organiseringen av denne arbeidskraften følger gjerne en av to hovedmodeller. Enten fordeles den innleide arbeidskraften blant de allerede eksisterende arbeidslagene, eller de samles i ett arbeidslag underlagt en arbeidsleder fra samme nasjonalitet.

I det første tilfellet inngår den innleide arbeidskraften i tett interaksjon med bedriftens mer «faste» kjerne, mens i det andre tilfellet blir de i større grad en liten entitet innenfor et større system. Uavhengig av organiseringsmodell innrulleres den innleide arbeidskraften i bedriftens daglige rutiner med rullerende toskriftsordning med påfølgende sammenhengende fri. Den innleide arbeidskraften ble av noen av våre informanter beskrevet som eksempler på vår tids rallare, arbeidere som dro fra arbeidsplass til arbeidsplass og fulgte arbeidets geografi. Den innleide arbeidskraften bor temporært på brakker plassert i utkanten av bedriftens områder, og disponerer i disse brakkene et rom med en seng, begrensede kokemuligheter og få fellesrom.

I arbeidskonteksten representerer midlertidig innleid arbeidskraft mange utfordringer. I denne sammenhengen er det særlig utfordringer i tilknytning til hvor langt samholdet strekker som er aktuell. Var de innleide en del

av «vi'et» eller var de en del av et «dem»? Og eventuelt, hvilket «vi» var de medlemmer av?

Arbeidernes taushet i forhold til å navngi de personene som var ansvarlig for «skribleriene» på veggene på herretoiletet, indikerer at de innleide arbeiderne var en del av «vi'et» vis a vis ledelsen. Arbeidere var ikke villig til å bistå ledelsen i arbeidet med å avsløre identiteten til de ansvarlige og sånn sett bryte ut av fellesskapet. Ledelsen var og ble betraktet som et «dem» som ble møtt med en mur av taushet. Men muren hadde noen sprekker. Ledelsen hadde tross alt blitt gjort oppmerksom på et forhold som de ellers ikke ville fått kjennskap til. Tausheten indikerer med andre ord at kollektivets ytre grenser – dvs. vi arbeidere og dem i ledelsen – ble opprettholdt i håndteringen av dette forholdet. Men samholdet ble imidlertid utfordret med hensyn til arbeiderintern håndtering av grensedragning. Dilemmaet som oppsto kan beskrives i en omskriving av George Orwells kjente tekst: alle er vi like, men noen er likere enn andre. I denne sammenhengen sto arbeidskonteksten overfor et tilsvarende dilemma – hvem er mest «vi»: den kvinnelige operatøren som hadde vært og som fortsatt var en del av den «faste» kjernen, eller de mannlige innleide og dermed midlertidige arbeiderne? Hvem skal «vi» stå sammen med og stille «oss» bak?

Den kvinnelige operatøren er på mange måter prisgitt arbeidskontekstens håndtering av denne saken. Å opponere mot og si fra om denne behandlingen og sjikanen, kan medføre at kollegaene vender seg mot henne, og hun blir beskyldt for å mangle humoristisk sans eller tilsvarende. Å forholde seg taus kan bli fortolket som at hun aksepterer slik behandling, og i en kontekst hvor individuell grensesetting er av vital betydning, kan taushet forverre arbeidsforholdene. Handlingsrommet for den kvinnelige operatøren er med andre ord meget begrenset.

Arbeidskontekstens håndtering, slik det

ble redegjort for til oss, indikerer at arbeiderne valgte å betrakte den kvinnelige operatøren som mest lik «oss». Det ble tatt avstand fra denne praksisen, for som en mannlig informant sa: «Det svineriet vil vi ikke ha her.» Denne aktive avstandstakingen var et tydelig signal om at denne formen for atferd ble oppfattet som uakseptabel. Avstandstakingen ble også understøttet av differensiering av praksis vis a vis den kvinnelige operatøren og den innleide mannlige arbeidskraften. Den kvinnelige operatøren ble møtt med den samme atferden og praksisen som før «skribleriene» mens de innleide mann-

Samholds- og differensieringspraksiser

I analysene av dette materialet har jeg karakterisert arbeiderlikhet og kjønnsulikhet som to hegemoniske diskurser som gjennom sitt kontekstspesifikke meningsinnhold er i stand til å eksistere side om side i arbeidskonteksten. Som diskurser fungerer de som meningssystem som sorterer hvem som er innenfor og hvem som er utenfor, hvem som er en del av «oss» kontra «dem». Arbeiderne klassifiseres og fortolkes som gjensidig lik og dermed innenfor et fellesskap, og som for-

Forestillingen om kjønnsnøytralitet kan dermed forstås som et uttrykk for posisjonering i den pågående diskursive kampen mellom arbeiderlikhet og kjønnsulikhet.

lige operatørene ble møtt med sanksjoner og omtalt som «dem».

Både den språklige og den praksisrelaterte atferden kan leses som et uttrykk for at arbeidskonteksten valgte side i konflikten, og aktivt stilte seg bak den kvinnelige operatøren. Praksisen kan dermed forstås som at konteksten aktivt gikk inn og definerte den kvinnelige operatøren som mer «oss» sammenlignet med de mannlige innleide operatørene. Det interessante med dette er at praksisen kan tyde på at kjønnsulikhet ble et mindre aktuelt kriterium for lojalitet. Mannlige kollegaer valgt å stille seg bak sin kvinnelige kollega og mot andre mannlige kollegaer. Slik sett kan det se ut som om kjønn ble underordnet som orienteringsredskap i arbeidskontekstens håndtering av denne «interne» konflikten.

skjellig fra arbeidstakere i andre posisjoner i organisasjonen. På samme måte benyttes også diskursen om kjønnsulikhet som grensedragninger hvor kvinner klassifiseres som gjensidig like og forskjellige fra menn.

Verkstedindustriens kjønnede arbeidsdeling har gjort det mulig for disse to diskursene å eksistere side om side. Hovedregelen har vært at kvinner og menn har hatt forskjellige arbeidsoppgaver og posisjoner i bedriften, slik at det har vært et samsvar mellom kjønn på den ene side og type arbeid på den andre. Kjønn forstått som forskjell opprettholdes som diskurs i en kontekst hvor kvinner og menn gjør forskjellig arbeid, på samme måte som diskursen om arbeiderlikhet understøttes av en arbeidskontekst som nesten utelukkende består av en ensidig kjønnsrekruttering. Slik sett har den organisatoriske

praksisen bekreftet og forsterket diskursene som gjensidig utelukkende meningssystem.

Diskursenes hegemoniske posisjon utfordres gjennom de kvinnelige operatørenes praksis. De kvinnelige operatørene har vist gjennom sin praksis at de er kommet for å bli som operatører. Arbeidskonteksten innehar eksempler på kvinner som har arbeidet som sveisere i mange år, og de kvinnelige operatørene har gjennom sin praksis vist at de takler arbeidet på kontekstens premisser. Praksisen har vist at de er like sine mannlige kollegaer på arbeidskontekstens sentrale parametere, samtidig som fremstår som ulike sine mannlige kollegaer gjennom sin biologiske kjønnsstilhorighet. Deres tilstedeværelse og utholdenhet utfordrer slik sett diskursene arbeiderlikhet og kjønnsulikhet som gjensidig utelukkende meningssystem.

I analysene av materialet har jeg forstått arbeidskontekstens håndtering av de kvinnelige operatørene som et uttrykk for diskursiv kamp i konteksten, hvor stridsspørsmålet er hvilken diskurs som skal opprettholdes. Skal en opprettholde arbeiderlikhet som meningssystem på bekostning av kjønnsulikhet, eller skal en opprettholde kjønnsulikhet som meningssystem på bekostning av arbeiderlikhet? Hvilken diskurs skal opprettholde sin hegemoniske posisjon og hvilken skal justeres?

Italesettelsen av de kvinnelige operatørene i konteksten indikerer at det er diskursen om arbeiderlikheten som opprettholder sin hegemoniske posisjon, mens diskursen om kjønnsulikhet justeres. Ved å inkludere de kvinnelige operatørene i fellesskapets «vi» gjøres arbeiderlikhet overordnet og kjønnsulikhet underordnet som orienteringsredskap. I stedet presenteres kjønnsnøytralitet som et diskursivt element i fortolkningen av arbeidskontekstens selvforståelse. Sitatet nedenfor er typisk for materialet vårt:

Det spiller ingen rolle om det er karer eller kvinnfolk som gjør jobben, bare en får gjort det som skal gjøres.

Sitatet er et tydelig eksempel på at en i teksten prøver å avvise kjønn som et relevant orienteringsredskap. Det argumenteres for at det er arbeidsutførelsen som er det sentrale, ikke hvilket kjønn arbeiderne har. Dette argumentet rokker ved selve grunnlaget for diskursen om kjønnsulikhet, dvs. at kvinner og menn gjør ulikt arbeid fordi kvinner og menn «passer» til ulikt arbeid. I sitatet overfor er dette argumentet nedtonet – i stedet argumenteres det for at kjønn ikke spiller noen rolle, og at kjønn ikke er en avgjørende kategori i vurderinger av egnethet.

Forestillingen om kjønnsnøytralitet kan dermed forstås som et uttrykk for posisjonering i den pågående diskursive kampen mellom arbeiderlikhet og kjønnsulikhet. Å betegne arbeidet som kjønnsnøytralt gjør at de kvinnelige operatørenes tilstedeværelse og praksis blir meningsfull, siden et kjønnsnøytralt arbeid kan utføres av både kvinnelige og mannlige arbeidstakere. Forestillingen om kjønnsnøytralitet kan dermed forstås som et uttrykk for forsøk på å skape en diskursiv orden hvor koblingene mellom former for arbeid og kjønn gjøres mindre absolutt.

Samtidig bidrar denne diskursen til å understøtte arbeiderlikhetens diskursive hegemoni ved at det understrekes et fravær av diskriminering på grunnlag av kjønn. Analysene tyder dermed på at kjønnsnøytralitet som diskurs er inne i en form for hegemoniseringsprosess, hvor meningssystemet ennå verken er gjennomgripende eller tatt-for-gitt (jf. utpeking av kvinnejobber i bedriften), men heller en påstand som må begrunnes og argumenteres for. Kjønnsnøytraliteten må fortsatt italesettes.

Konklusjoner

I analysene har jeg fulgt informantenes reson-
nement som ledet frem til forestillinger om
kjønnsnøytralitet. Analysene har vist at denne
forestillingen kan betraktes som et resultat
av en kontekstuell diskursiv kamp mellom
diskursene om arbeiderlikhet og kjønnsulik-
het. Den diskursive kampen har dreiet seg om
hvilke meningssystem som skal opprettholde
sin hegemoniske posisjon i arbeidskonteks-
ten.

Analysene av materialet tyder på at det
er diskursen om arbeiderlikhet som trekker
det lengste strået. Arbeiderlikhet som dis-
kurs overordnes, og forestillinger om kjønn
justeres. Og det er i lys av denne diskursive
kampen at forestillingen om kjønnsnøytralitet
gir mening – argumenter om kjønnsnøytra-
litet kan forstås som en diskursiv posisjone-
ring som har til hensikt å opprettholde og
reprodusere arbeiderlikhetens diskursive
hegemoni. Ved å argumentere for kjønns-
nøytralitet gis det plass til både kvinnelige
og mannlige arbeidstakere, og slik sett blir
det også mulig å forstå og forklare de kvin-
nelige operatørens praksis. Argumentet om
kjønnsnøytralitet bidrar til å forsterke arbei-
derlikhetens diskursive hegemoni ved at det
implisitt understøtter en likhetstankegang
hvor nøytralitet blir operasjonalisert som
likebehandling.

Forestillinger om kjønnsnøytralitet er en
diskurs en ofte møter i samfunnsdebatter,
kanskje særlig i relasjon til arbeidslivet. Ana-
lysene i denne artikkelen viser at kjønnsnøy-
tralitet som diskursiv posisjon kan åpne noen
handlingsrom for kvinnelige arbeidstakere. I
den analyserte konteksten åpnet posisjonen
for at kvinnelige operatører kunne inkluderes
i arbeidsfellesskapet. Med støtte i kjønnsnøy-
tralitet kunne både kvinnelige og mannlige
arbeidere argumentere for at det var arbeids-
utførelsen som var relevant, ikke hvilket

kjønn arbeideren hadde. De kvinnelige ope-
ratørene fikk slik en legitim plass i arbeids-
konteksten fordi kjønnsnøytralitet ga både
de mannlige og de kvinnelige operatørene
en diskursiv posisjon å tale og handle fra. Å
ha en legitim posisjon å tale og handle fra er
kanskje særlig viktig i en arbeidskontekst hvor
kollektivitet og solidaritet mellom arbeiderne
er et bærende verdigrunnlag.

Baksiden er imidlertid at italesettin-
gen gjør noen meningssystem tilgjengelige
og legitime, mens andre meningssystem
gjøres utilgjengelig og taus. Eksempelvis
fremstår forsøk på å italesette arbeidets
maskuline normgrunnlag som illegitimt
– noe som en ikke bør snakke om. Den dis-
kursive kjønnsnøytraliteten bidrar dermed
til normgrunnlaget forblir uforandret. Ved å
italesette nøytralitet gis tause – men like fullt
virkosomme – mannighetsnormer diskursivt
hegemoni. Ved å italesette kjønnsnøytralitet
tvinges alternative meningssystem til taushet.
Endringer av kjønnete arbeidspraksiser kan
dermed være vanskelige prosesser å få gjen-
nomslag for. ★

Litteratur

- Andenæs, Ellen 2005. «En virkelig far fra første
stund» – diskursive (re)konstruksjoner av mannlig-
het og faderskap. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2.
Annfelt, Trine 1999. Kjønn i utdanning. Hegemoniske
posisjoner og forhandlinger om yrkesidentitet i
medisin og faglærerutdanning. Skriftserie nr. 2,
Senter for kvinneforskning.
Burr, Vivien 1995. *An Introduction to Social Con-
structionism*. Routledge, London.
Davis, Bronwyn og Rom Harré 1999. Positioning and
personhood. I Rom Harré og Luk Van Langenhove
(red.): *Positioning theory: Moral Contexts of Inten-
tional Action*. Blackwell Publishers Ltd, Oxford.
Fairclough, Norman 1995. *Critical Discourse Analy-
sis*. Longman, London.
Findal, Wenche 2004. *Mindretallets mangfold. Kvin-
ner i norsk arkitekturhistorie*. Abstrakt forlag,
Oslo.
Forseth, Ulla, Thomas H. Molden og Bente Rasmussen
2002. Det nye arbeidslivet – et kundeliv. I Ulla For-
seth og Bente Rasmussen (red.): *Arbeid for livet*.
Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.
Fürst, Elisabeth L'Orange 1988. *Kvinner i akademi-
a. Inntrenger i en mannskultur*. NAVFs sekretariat for

- kvinneforskning, Oslo.
- Harré, Rom og Luk Van Langenhove (red.) 1999. *Positioning theory: Moral Contexts of Intentional Action*. Blackwell Publishers Ltd, Oxford.
- Hollway, Wendy 1984. Gender difference and the production of subjectivity. I Julian Henriques, Wendy Hollway, Cathy Urwin, Couze Venn og Valerie Walkerdine: *Changing the subject. Psychology, social regulation and subjectivity*. Routledge, New York.
- Iversen, Anne og Tone Opdahl Mo 1999. Kampen om definisjonen – konstruksjoner av kvinnelighet i tradisjonell verkstedindustri. *Kvinneforskning* 3.
- Johannessen, Birte Folgerø 1994. *Det flytende kjønn. Om lederskap, politikk og identitet*. Rapport 9410, LOS-senteret, Bergen.
- Kaul, Hjørdis 1996. *Kjerringknuter. Kvinners identitet i omsorg og yrke*. Dr.polit.-avhandling, NTNU.
- Kaul, Hjørdis og Merete Lie 1980. *På hjemmebane i industrien. Kvinners arbeidsvilkår i tre industri-bedrifter*. Institutt for industriell miljøforskning, Trondheim.
- Kaul, Hjørdis, Merete Lie og Knut Aarvak 1977. *Kvinner arbeidssituasjon i en konfeksjonsbedrift*. Institutt for industriell miljøforskning, Trondheim.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen 1990. *Nye kvinner. Kvinner i menns organisasjoner*. Ad Notam, Oslo.
- Laclau, Ernesto og Chantal Mouffe 1985. *Hegemony and socialist strategy. Toward a radical democratic politics*. Verso, London.
- Laclau, Ernesto og Chantal Mouffe 2002. *Det radikale demokrati – diskursteoriens politiske perspektiv*. Roskilde Universitetsforlag, Roskilde.
- Lysgaard, Sverre 1985. *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Universitetsforlaget, Oslo. 2.utgave.
- Maccoby, Michael 1989. *Hvorfor jobber vi? Om motivasjon og nye generasjoners verdivalg og krav til arbeidsmarkedet*. Dagens Næringsliv Forlag, Oslo.
- Rasmussen, Bente og Birgitte Johansen 2002. *Kunnskapsarbeidere i dot.com-økonomien*. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 4 (2).
- Rousseau, Denise M. 1995. *Psychological Contracts in Organizations. Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Søndergaard, Dorte Marie 1996. *Tegnet på kroppen. Køn: koder og konstruksjoner blant unge voksne i akademien*. Museum Tusulanums Forlag, København.
- Tajfel, Henri (red.) 1982. *Social identity and inter-group relations*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Whitlock, Margaret 2000. *Feminising the masculine? Women in non-traditional employment*. Ashgate publishing limited, Aldershot.
- Widerberg, Karin 1995. *Kunnskapens kjønn*. Pax Forlag, Oslo.
- Willig, Carla 2003. *Discourse analysis*. I Jonathan Smith (red.): *Qualitative psychology: A practical guide to Research Methods*. Sage Publications, London.

Noter

- 1 Takk til Trine Annfelt og to anonyme fagfeller for konstruktive innspill på artikkelen.

Summary

In this paper I analyse how the concept of gender neutrality is constructed. This is based on empirical data from a male-dominated construction site where less than ten per cent of the workers are female. Workers of both genders describe their workplace as gender neutral. In this article I analyse the rational processes underlying this conception. The theoretical frame of reference I use is discourse analysis, and by employing a variety of qualitative research techniques I explore processes of gender construction in this workplace. The material indicates that two discourses are of importance - a discourse of worker solidarity and a discourse of gender differences. In general, these discourses seem to exist side by side, and are taken for granted by the workers. However, the praxes of female construction workers challenge the co-existence of the two discourses and set in motion a discursive struggle for hegemony. As a result of this struggle, the conception of gender neutrality emerges as a discursive position.

AV KARI NYHEIM SOLBRÆKKE

«Det ligger i personligheten. Ikke sant!»

Kjønnede kompetansediskurser i moderne arbeidsliv

Er menn tapere i det nye arbeidslivet? For å belyse dette spørsmålet skal jeg i denne artikkelen adressere en høyt oppskattet kompetanseform relatert til moderne arbeidsorganisasjoner, nemlig kategorien personlighet. Gjennom en analyse av intervjuer fra den norske reklamebransjen vil jeg løfte fram hvordan personligheten fordrer relasjonelle ferdigheter. Og, som min analyse viser, det er grunn til å spørre om det av kulturelle og historiske grunner er menn som behersker denne type personlighetsarbeid aller best.

En sentral grunn til å gi personlighet forskningsmessig oppmerksomhet er knyttet til de mer generelle trekkene som gjør seg gjeldende i store deler av moderne arbeidsliv.

For det første synes en rekke moderne bransjer og virksomheter å aktivt tone ned samlebandaktige og byråkratiske produksjonsmodeller til fordel for teamarbeid og nettverk. I dette ligger en sterk tro på at det er *menneskene selv og relasjonene dem i mellom* som er virksomhetens viktigste investeringskapital. For mange arbeidstakere erfares trolig det å bli sett på som et sosialt individ og ikke som en uforanderlig brikke, som et opplagt gode ved jobben. Kort sagt gir det å arbeide i et team eller et nettverk en opplevelse av å være mer *hel* og *mangfoldig* enn det samleband og byråkrati gjør.

Når det er sagt, har moderne organisasjonsformer sannsynligvis flere skyggesider. For eksempel vil en sterk grad av individualisering eller legemliggjøring av kompetanse kunne frambringe svært *totale* lojalitetsrelasjoner mellom individet og arbeidsorganisasjonen (Sørhaug 1996). Gjennom å få eller føle stort personlig ansvar for bedriftens være eller ikke være kan jobben rett og slett bli en betydelig byrde (Solheim 2001, Klemsdal 2004). Et beslektet aspekt ved en slik intensivering er at makt og suksess i moderne arbeidsorganisasjoner antar en sterk personlig og relasjonell karakter. Med andre ord vil inklusjon og framgang i denne type arbeidsliv langt på vei handle om å kontinuerlig presentere eller gjøre seg som en attraktiv og uunnværlig *person* (Sørhaug 1996).

Disse aspektene er særlig aktuelle i relasjon til de segmentene av arbeidslivet hvor det er såkalt *symbolproduksjon* – og ikke en håndfast vare – som står i sentrum. Innenfor denne typen virksomheter, det være seg tjenesteytende virksomhet eller mer rendyrket kunnskapsproduksjon, er det to aspekter som utpeker seg som avgjørende kompetansefor-

mer og suksesskriterier, nemlig det *personlige* og det *relasjonelle*. Det personlige aspektet viser som tidligere antydte til den unike kunnskap og erfaring den enkelte bærer med seg og som ikke uten videre lar seg erstatte. Det relasjonelle aspektet reflekterer på sin side betydningen av det som skjer *mellom* arbeidstakerne. Denne komponenten handler om at individets måte å løse en oppgave på «er avhengig av andre og av organisatoriske former som gjør det mulig å systematisk tilegne seg kunnskap om hvordan andre ser på oppgaven, og hvordan den skal løses» (Fossestøl mfl. 2004:22). Uten denne dimensjonen har det personlige aspektet i seg selv liten verdi. Eller som Solheim formulerer det: «den nye kunnskapskapitalen [...] eksisterer ikke så mye i personer som *mellom dem*» (2001:443).

Spørsmålet jeg mener fortjener økt forskningsmessig oppmerksomhet, er hvordan kjønnsrelasjonene arter seg i bransjer hvor disse aspektene står sentralt. Kan vi tenke oss at tradisjonelle koblinger mellom kompetanse og kjønn forvitrer når de ansattes personlighet og relasjonelle evner danner sentrale suksesskriterier? Er det, for å vri litt på problemstillingen, grunn til å tro at en intensivering og ikke minst kombinasjon av disse kompetanseformene fremmer en større grad av kjønnsbalanse enn det mer tradisjonelle arbeidsformer synes å ha gjort?¹

Et interessant aspekt når man skal drøfte disse spørsmålene, er at det de siste årene har dannet seg en offentlig forestilling om at kvinner i særlig grad representerer såkalt relasjonell kompetanse. Et ferskt bidrag innen arbeidslivsforskningen kan se ut til å knytte an til denne oppfatningen. I boka *Relasjonsmestere* (Fossestøl mfl. 2004) heter det nemlig at innen rammen av det nye arbeidslivet synes kvinnelige arbeidstakere i større grad enn menn «trent i og er i besittelse av den relasjonelle kompetansen som kreves» (ibid.:115). Dette, hevdes det videre, gir

grunnlag for å snakke om en *kvinnespesifikk kompetanseform*, noe forskerne bak boka forøvrig kaller «oppgaverasjonalitet». Relasjonell kompetanse vil altså ifølge forfatterne gjøre at kvinner har et betydelig konkurransefortrinn i det såkalt nye arbeidslivet. Den andre siden av bildet som her tegnes, er at menn er det nye arbeidslivets *tapere*.²

Ved å ta utgangspunkt i en kvalitativ studie fra reklamebransjen vil jeg ta til orde for at man fra kjønnsforskningens side betrakter denne påstanden med betydelig nøkternhet.

Og, som jeg vil forsøke å vise i denne artikkelen, dette trekket kan paradoksalt nok

individets skaperkraft og evne til innovasjon har en klar forrang framfor standardiserte kunnskapsregimer og arbeidsprosedyrer. Det er også verdt å merke seg at det i dag arbeider nær like mange kvinner som menn i reklamebransjen. I det hele tatt representerer dagens mediebransje, som reklamebransjen kan ses som en del av, et drømmeyrke for både jenter og gutter. Gjennom hele 90-tallet har søknin-gen og opptaket på landets trolig viktigste utdanningsinstitusjon til dette feltet, nemlig Westerdals reklameskole, vært tilnærmet kjønnsbalansert. Setter vi disse aspektene i relasjon til mer optimistiske spådommer om

Den andre siden av bildet som her tegnes, er at menn er det nye arbeidslivets tapere.

viser seg å henge sammen med at såkalt relasjonelt arbeid i en bestemt forstand kan være *selve kilden* til menns dominans.

Metodisk design og analytiske grep

I mine øyne er det særlig *tre* sider ved reklamebransjens *produksjonsform* som gjør den til et interessant og relevant felt for å utforske relasjonen mellom kjønn og moderne arbeidsliv. For det første har bransjen en svært høyt utviklet *kundeorientering*. Å skape reklame handler i stor grad om å gjøre seg kjent med kundens, det vil i denne sammenhengen først og fremst si *annonssørens*, behov og identitet på forrykende kort tid. Dette fordrer en svært utadvendt og omstillingsdyktig væremåte. For det andre har reklamebransjen lenge før mange andre bransjer hatt for vane å organisere arbeidet i såkalte *team*. Dette understreker betydningen av relasjonelle ferdigheter. Det tredje aspektet er bransjens *mangel på klassiske profesjonskriterier*. Dette indikerer at

at særlig kvinner vil tjene på en dreining mot et flatere og mer teamorientert arbeidsliv, vil det være rimelig å tro at betydningen av kjønn er langt mindre i dette feltet enn det vi har sett i store deler av det mer tradisjonelle arbeidslivet.

Går man bransjen tettere inn på klingen, er dette langt fra tilfelle. Tar vi utgangspunkt i bransjens vanligste arbeidsform, *teamet*, finner vi fire sentrale posisjoner, henholdsvis *tekstforfatter*, *Art Director*, *konsulent* og *prosjektleder*. Ifølge tall fra den norske Reklamebyråforeningen dominerer menn de mest autonome og prestisjefylte av disse posisjonene. Dette omfatter i særlig grad rollen som tekstforfatter. I reklamebransjens *minst* prestisjefylte og autonome teamposisjon derimot; nemlig prosjektlederrollen, finner man i overveiende grad kvinner. Et annet poeng er hvor lite oppmerksomhet spørsmålet knyt-tet til kjønnsfordelingen av posisjoner har i reklamebransjen selv. Spissformulert handler dette om utsagn av typen: «Her hos oss betyr

kjønn ingen ting. Her er det kun personlighet som teller.» La meg her skyte inn at reklameskaperne er befengt med noen helt bestemte myter. Fra kunstnerisk og tildels akademisk hold har det nemlig ikke vært uvanlig å betrakte dem som mislykkede kunstnere. I mer allmennkulturell forstand tror jeg likevel at mange i dag ser for seg en litt glatt selger med et nokså ensidig kommersielt mål for øye. Begge disse forestillingene har trolig et snev av relevans, men etter mitt syn er likevel ingen av disse bildene helt dekkende. Troverdighet og autoritet som reklameskaper er trolig knyttet til en langt mer selvinnsende og samtidig svært implisitt sosial praksis, nemlig det å *oppvise en inderlig og autentisk væremåte*. Med inderlig og autentisk væremåte mener jeg kort sagt det motsatte av en rasjonell og regelbundet handlingstype. Og i motsetning til hva mange synes å tro, er det inderlige neppe en helt *ny* kompetanseform i arbeidslivet, men knytter trolig an til et bestemt historisk spor i den moderne kapitalismens framvekst, nemlig det romantiske med sitt inderlige identitetsbegrep (Campbell 1987, Taylor 1989). Spørsmålet jeg mener det er spesielt verdt å forfølge, i tråd med den feministiske historikeren Leonore Davidoff (1995), er om denne inderligheten – på grunn av sine historiske forutsetninger om å bæres fram av et fritt og uavhengig individ – kan tenkes å ha en maskulin undertekst? Oppfattes det som mer *naturlig* når en mann agerer inderlig og dedikert overfor arbeidet og de relasjonene det inngår i enn når en kvinne gjør det?

Måten jeg formulerer spørsmålet på, henger sammen med et annet viktig utgangspunkt for denne artikkelen, nemlig kjønn forstått som noe vi *gjør*. En sentral inspirasjonskilde i den sammenheng er Judith Butler (1999). Noe av det særegne ved Butler er at hun på en radikal måte tar avstand fra oppfatninger om at kjønn er en medfødt essens eller

en fastlagt sosial rolle. For Butler er vestens hegemoniske kjønnsstruktur eller mer konkret, feminitet versus maskulinitet, snarere *kulturelle normer* hver enkelt samfunnsborger må *framføre* for sine omgivelser på en konsistent måte for å få bekreftelse som et gjennkjennelig subjekt. Gjennom denne praksisen utformes ikke bare troen på at det *kun* finnes to kjønn. Eller som det heter på folkemunne: Ola var svært tiltrukket av det *motsatte kjønn*. Gjennom at majoriteten i moderne samfunn følger disse oppskriftene etableres det også ifølge Butler en dyp tro på at kjønn er uttrykk for eller en avspeiling av en iboende psykisk struktur. Min bruk av Butler dreier seg altså først og fremst om der hvor hun understreker at *alle er nødt til* å gjøre seg enten kvinnelig eller mannlig på en overbevisende måte for å få aksept som et troverdig individ (1993:187).

Datamaterialet for denne artikkelen er primært knyttet til 26 dybdeintervjuer med ansatte i 5 ulike reklamebyråer. La meg understreke at det primære fokuset i intervjuene ikke var informantenes eksplisitte holdninger til eller meninger om kjønn, men mer, i tråd med mitt teoretiske fokus, *hvor* dan informantene forstår og gir mening til arbeidsoppgavene sine. Jeg har så i ettertid analysert fram hvilke kjønnede betydninger som kan leses ut av et slikt materiale. Her er jeg blant annet inspirert av Hanne Haavind (2000) og Jorun Solheim (2002). Sistnevnte skriver blant annet at

vi hele tiden snakker om kjønn som en privat og personlig egenskap og dermed unngår vi å gripe tak i sakens kjerne, nemlig at kjønn først og fremst er en symbolsk størrelse, en kulturell fortolkningsramme som går utover det personlige og det private og strekker seg langt inn i blant annet moderne organisasjoners «eget språk». (Ibid.:114)

Denne tankegangen mener jeg har en klar parallell til Butlers poeng om at kjønn ikke finnes som en personlig kjerne, men at det snarere er bestemte kulturelle praksiser som gjør at vi i vår kultur *tror* at kjønn refererer til noe iboende. Innretningen på mine intervjuer har også en mer kulturspesifikk begrunnelse. Foruten å være et analytisk begrep inngår selve betegnelsen kjønn i dag også som et normativt omdreiningspunkt. Med utgangspunkt i rotfestede liberale rettferdighetsnormer er vår kultur – det vil i denne sammenheng si den etnisk norske majoritetskulturen – på et eksplisitt plan verdimeisig forent om at det er individet og ikke ens sosiale tilhørighet som skal avgjøre hvilke sjanser en får. Majoriteten av dagens norske befolkning, og da særlig yngre mennesker, har sannsynligvis fått disse idealene inn med morsmelken. Denne kulturelle særegenheten er det etter min mening viktig å ha i mente når kjønn skal utforskes i en konkret organisasjonskontekst. Hvis ikke, risikerer man først og fremst å kartlegge hvor langt likestillingsideologien er kommet i arbeidslivet. Å «måle» hvor langt slike idealer strekker seg og hvem som eventuelt målbærer dem sterkest, er selvsagt interessant og viktig, men har ikke vært hovedfokus i denne studien.

Når det gjelder selve tolkningen av intervju materialet, har jeg lagt meg tett opp til en såkalt diskursanalytisk fremgangsmåte, slik den blant annet er formulert av Jørgensen og Philips (1999). Slik jeg forstår denne posisjonen, bør enhver språklig artikkelasjon, herunder også en intervjuetekst, betraktes som en meningsproduksjon med vekt på *produksjon*. Dette poenget viser tilbake til den grunnleggende ideen diskursbegrepet er knyttet til, nemlig at måten mening framføres på, har bestemte effekter i form av å produsere bestemte fortolkningsskjemaer for hva omverdenen blir i stand til å se og *ikke se*. Mot denne bakgrunnen vil jeg i det følgende pre-

sentere en analyse av hvordan informantene i mitt utvalg artikulerer selve kreatørrollen, og hvilke diskurser disse artikkelasjonene synes å være vevd sammen med. Med kreatør menes i denne sammenheng både posisjonen som tekstforfatter og art-director.

Selve analysen kan sies å bevege seg fra det jeg betrakter som dette feltets mest eksplisitte «sannheter», over til det som er langt mer implisitt. Sagt litt annerledes, løfter jeg aller først fram det jeg anser som den mest legitime diskursen i dette feltet, nemlig *talentdiskursen*. Etter hvert beveger analysen seg over til noen tilstøtende, men langt mer implisitte diskurser dette feltet er vevd sammen med, og som etter min mening forteller noe viktig om hva slags sosiale prosesser suksess som kreatør i denne bransjen også er forbundet med.

Kreatøren som sosial konstruksjon

Talentdiskursen

Det å være tekstforfatter handler først og fremst om talent, eller begavelse kan man si. Det er fryktelig mange som vil bli akkurat det og jeg har hatt med mange av disse å gjøre opp i gjennom årene. Men det er bare noen helt få som er virkelig gode. Det er bare å kaste et blikk på den store verden så ser man hvilken betydning tekstforfattere har hatt. Alle de store internasjonale byråene er grunnlagt på basis av gode tekstforfattere. (Mannlig kreatør)

Her beretter en mannlig kreatør med flere tiår bak seg i bransjen hva man allment anser som viktigst for å bli tekstforfatter. Som vi ser blir rollen som tekstforfatter nærmest ene og alene gjort til et spørsmål om talent og begavelse, altså hva som «bor i en». Å knytte kreativitet til talent er reklamebransjen ikke alene om. Trine Annfelt (2004) har med utgangs-

punkt i jazzfeltet pekt på hvordan talenttenkingen bidrar til å konstituere dominerende former for mening om hvordan ting «bare er» og «må være».

I mitt materiale finner jeg flere utsagn som nører opp under en utpreget artikulasjon av kreativitet som en individuell nådegave. En annen informant uttrykker dette slik:

I denne bransjen er det kreatørene som blir guruer. Og det handler om ... Det blir som med Odd Nerdrum, den som er flinkest til å male, får høyest status. Og samtidig har mye av evnen til å framføre ideer om ting. Komme opp med glupe ting og ha evnen til å kommunisere med utstråling. (Kvinnelig prosjektleder)

Slik jeg tolker dette utsagnet, passer det nærmest som hånd i hanske med den romantiske kreativitetsforståelsen som Taylor mener er sterkt vevd inn i og samtidig så selvinnslysende i moderne samfunn. Fordi; ikke bare produseres det et entydig bilde av reklameguruer som «eiere» av et iboende talent. Som vi ser blir også evnen til å kommunisere dette talentet helt eksplisitt artikulert. Sånn sett blir altså to av de viktigste kriteriene Taylor (1989) knytter moderne oppfatninger av kreativitet til – både det å være unik og det å kunne transcendere det unike til en form for handlekraft – betont. Et tilsvarende forsøk på å smelte kreatøren i reklamebransjen til disse forestillingene finner vi igjen i neste deldiskurs, men nå i en litt annen og kanskje mer subtil utgave.

Skjebnediskursen

Å lykkes som kreatør i denne bransjen er jo ikke en sånn ting man kan bestemme seg for på forhånd. Det hjelper ikke å ha høye ambisjoner og så lager man gode

pølser ut av det. De fleste millionene har jeg faktisk tjent når jeg ikke har visst om det selv. Nå har jeg jo holdt på så lenge at det faktisk er kun det rent kreative jeg trenger å holde på med. Det er jo alle assistentene her, de i bunnlinja, som står for timene her. (Mannlig kreatør)

La oss i første omgang konsentrere oss om selve anslaget. Her er det særlig skjebneelementet ved den klassiske kunstnerrollen som gjøres gjeldende. Dette ser vi ved at «det å bestemme seg for å bli god», grenses ut som en illegitim motivasjonsform. En annen manøver er også involvert her. Gjennom å fornekte å selv ha gjort bevisste valg, slik denne kreatøren gjør, produseres et bilde av ham selv som spesielt kreativ. Samtidig ser vi konturene av et tredje element, nemlig noe om pengenes betydning. Reklamebransjen har gjennom tidene gjerne blitt betraktet som en underlig blanding av børs og katedral. Trolig er det denne tvetydigheten utsagnet er ment å rydde opp i. Det vil si, ved hjelp av ordene «de aller fleste millionene har jeg faktisk tjent når jeg ikke har visst om det selv» fremheves kreativitet som feltets viktigste drivkraft. At det rent faktisk skapes millioner til egen lomme, framstår med andre ord som en unngåelig verdsetting av eget talent og ikke som noe eksplisitt mål i seg selv.

Vi har hittil sett utsagn som viser hvordan reklameskapere tar aktivt del i det vi kan kalle en romantisk kreativitetsdiskurs hvis effekt er at hver enkelt framstår som besittere av unike skaperevner. La oss imidlertid se på et utsagn som samtidig viser at den romantiske kreativitetsdiskursen til tider «frynses opp», slik at dens relasjonelle aspekt tidvis kommer til syne, noe vi igjen kan tolke som et tegn på at den ikke er helt hermetisk lukket:

Det kommer jo mange hit med mappene og vil ha råd. Og da sier jeg gjerne til dem

at «Man må ville det. Det er ikke noe venstrehåndsjobb. For da kommer du ikke til å lykkes, i hvert fall ikke så tøft som det har blitt nå. Men har du talent, så har du store muligheter.» Det tror jeg nemlig kreves. Man kan alltid bli bedre med erfaring. Men kan ikke begynne uten å ha anelse om hva man holder på med. Og det er veldig mange som ikke har talent i det hele tatt. Og da er det ikke så veldig morsomt når de kommer med mappene sine. Hva sier man da?

– *Men du tenker at talent er noe som kommer før alt annet eller ...*

Jeg tror talent ligger litt ... Men det bør jo være et kriterium som bør settes før man kommer inn på Westerdals. Og det skal det gjøre også. Jeg vet ikke helt. I dag er det kanskje 60 som kommer inn hvert år og det er jo ganske mange i en liten bransje. Det er jo bare omkring 1000 som jobber i bransjen. (Kvinnelig kreatør)

Da dette intervjuet fant sted, var analyseperspektivene mine relativt vage. Dette avspeiler seg også i dialogen over. Slik jeg leser den i dag, deler nemlig informanten og jeg langt på vei en forestilling om talentet som en nærmest gitt størrelse, en slags essens folk bærer inni seg og som bare venter på å bli realisert. I informantens innledende ord slås dette uttrykkelig fast «man må ville det» (min understrekning), noe som blant annet gir assosiasjoner til Ibsens velkjente ord i stykket «Catilina»: «Jeg må! Jeg må: så byder meg en stemme.» (Ibsen 1952:9 i Mangset 2004:124). Underveis i dette utsagnet utkristalliserer imidlertid også en annen viktig diskurs seg. Når informanten sier «man kan alltid bli bedre med erfaring», kan det nemlig tolkes som en flik av en slags sosial læringsdiskurs. Her er det med andre ord flere

diskurser i bevegelse samtidig. Diskursenes orden er likevel ikke tilfeldig: Også i dette tilfellet mener jeg å se at talentdiskursen legger seg som en ordnende ramme rundt det hele. Hvor det aktuelle talentet begynner og hvor det slutter, er det like fullt vanskelig å få tak i noen forståelse av.

Et annet interessant moment utsagnet over etter min mening reiser, er hvilken *funksjon* talentdiskursen har. La oss gå tilbake og fokusere på følgende avsnitt «det (talentet) bør jo være et kriterium som bør settes før man kommer inn på skolen. Og det skal det gjøre også. Jeg vet ikke helt. I dag er det kanskje 60 som kommer inn hvert år, og det er jo ganske mange i en liten bransje. Det er jo bare 1000 som jobber i bransjen». Her er det en klar parallell til utsagnet i forrige avsnitt hvor det ble sagt at «det er fryktelig mange som vil bli akkurat det og jeg har hatt med mange av disse å gjøre opp i gjennom årene. Men det er bare noen helt få som er virkelig gode». En viktig effekt ved begge disse utsagnene er altså at kreativt talent framstår som en *knapp* ressurs. Ved å framstille talentet på denne måten kan vi også tenke oss at alt fra uformelle rekrutteringsmekanismer til innstramning legitimeres ved hjelp av ikke-økonomiske argumenter. Sagt litt annerledes: Ettersom reklamebransjen er svært utsatt for markedsmessige konjunktursvingninger, kan selve talenttenkningen, selv om øyensynlig ingen riktig vet hva et talent er, være en svært nyttig diskurs. Som symbolsk størrelse er den nemlig nærmest umulig å opponere imot.

Læringsdiskursen

Så langt har jeg forsøkt å vise noen bestemte deldiskurser kreatøren i mitt materiale ofte er vevd sammen med. Den mest framtreddende av dem alle, kanskje nettopp fordi den er så abstrakt og diffus, er selve talentdiskursen.

Skjebnediskursen har klare likhetstrekk med denne. En tredje variant, som vi så vidt skimtet i forrige avsnitt, er det jeg vil kalle en form for læringsdiskurs. Hvordan plasserer dette i seg i relasjon til den romantiske kreativitetsdiskursen? Ifølge Mangset (2004) er læring innenfor denne horisonten kun legitim i en helt bestemt betydning, nemlig det å gå i lære hos en mester. Det legitimerende aspektet ved denne formen for læring ligger primært i at en «mester» innenfor feltet det er snakk om mener å ha sett ens talent. Det må bare gis en form. *Å øve for å bli talentfull* derimot, gir liten eller ingen mening (ibid.). Denne distinksjonen ble også bekreftet i et av utsagnene over hvor det ble sagt at: «Å lykkes i denne bransjen er jo ikke en sånn ting man kan bestemme seg for på forhånd.» Deler av mitt materiale tyder imidlertid på at tanken om å lære for å bli en bedre kreatør ikke er helt fremmed:

Som juniorkreatør i et svært byrå så må du greie å slå igjennom litt internt først for å få lov til å gjøre jobber som du selv vokser på og får vist deg fram på. Mye handler om å få trening. Altså ikke bare utøve kreativitet, men også å håndtere alt det rundt, ikke sant. Behandle kunder og konsulentapparat og andre krefter som påvirker det resultatet man har lyst til å få til. Og det er jo lettere jo mer erfaring man får. Man blir jo lyttet til på en annen måte hvis folk vet om hvem du er. Har konkrete historier på deg. Man blir jo fort dyrka hvis man har gjort én bra jobb. Så blir man god ganske lenge. Og du ser jo presen som alltid tar fram personer som Kjetil Try eller Stephanie Dumont, altså hauser opp noen som har vunnet noen priser. Og så blir det bra fordi det blir presse og det blir snakket om overalt. (Kvinnelig kreatør)

Tidligere har vi sett hvordan kreativitet gjerne defineres som noe man enten har eller ikke har. Her slår denne diskursen tilsynelatende sprekker. Kreativitet er også noe som kan læres, et utsagn som i en viss forstand står den romantiske oppfatningen av kreativitet nokså fjernt. Ser vi nærmere på dette utsagnet, er det imidlertid et annet element som kanskje er vel så interessant å gripe fatt i, nemlig hvordan statusen som et kreativt talent tematiseres som del av en sosial sirkulasjonsprosess. Eller for å bruke informantens egne ord: «Man blir fort dyrka hvis man har gjort en god jobb. Så blir man god lenge.» Og med dette poenget er vi over i den deldiskursen jeg har valgt å kalle synliggjøringsdiskursen. La oss se nærmere på hva den handler om.

Synliggjøringsdiskursen

For å få fram hvilken diskurs vi her beveger oss inn på, vil jeg her ta utgangspunkt i følgende dialog fra mitt materiale:

– *Hvordan var din vei inn i akkurat dette byrået?*

Jeg kom i kontakt med han som er min leder i dag. Han jobbet da i en annen bedrift, og vi hadde mye av de samme interessene, rent kreativt. Så begynte vi å holde kontakten. Jeg var oppe der mange ganger og begynte å diskutere litt ideer. Og vi ble venner og begynte å omgås litt. Så ble han henta inn dit hvor vi er i dag, og da spurte han meg med en gang om jeg var interessert i å følge etter. Ja, om jeg ville være med på teamet hans. Han visste nøyaktig hva jeg kunne og jeg har jo med meg en bakgrunn som kommer utrolig godt med.

– *Vil du si at det er standardmåten å komme inn i byråer på?*



Foto: © Louis Moses / Zefa / Scanpix

Ja. Spesielt i denne bransjen. Det går veldig, veldig mye på bekjentskaper. Når andre vet hva du står for. For det eneste kriteriet er hva slags arbeid du har levert. Og hvem du har levert det til. For kommer det en ny kunde, eller en kunde skifter byrå, så vet alle i bransjen det. Alle vet hvem som jobber med de ulike produktene. Det er ikke store bransjen. (Mannlig kreatør)

Slik jeg ser det nærmer vi oss her muligens kreativitetsdiskursens mest selvinnsynende og samtidig kanskje mest oversette side. Tatt på

ordet framstår nemlig talent denne gangen ikke primært som et spørsmål om å *være et talent*, men snarere om å *synliggjøre seg selv som et talent*. I sum betyr dette at det først og fremst er de andres anerkjennelse mer enn en iboende «karma» som avgjør om en oppnår merkelappen talent. En annen måte å si det samme på er at synlighet er talentdiskursen usynlige betingelse.

Dette betyr ikke nødvendigvis at aktørene i dette feltet er helt blinde for hvor sterkt disse to aspektene er infiltrert i hverandre. Spørsmålet jeg likevel mener det er grunn til å reise, er hvorvidt denne type innsikter er

mulig å fremme i bransjens interne offentlighet. I mitt materiale mener jeg følgende utsagn understøtter dette spørsmålet:

Selv synes jeg at vi har veldig mange flinke folk som blir veldig fort glemt. Av de som har litt mindre roller her. De blir lett usynlige. For noen uker siden gikk jeg til sjefen min og tok opp at vi har en prosjektleder som nylig har gjort en kjempeinnsats. Hun har rett og slett jobbet som ville helvete uten å ha fått noen ekstra påskjønnelse for det. Så da foreslo jeg at vi skulle legge unna en pott for henne en gang annenhver måned for å gi henne en skikkelig bonus. Rett og slett for å sikre litt ekstra energi fra hennes side for framtiden. Og da sa han at han syntes det var et veldig godt forslag, men at man må passe på at man ikke forherliger personer. Fordi, som han sa, det er så mange som er flinke. Men det er jo i grunnen akkurat det bransjen gjør hele tiden, nemlig å kun forherlige de kreative. Resten blir jo bare glemt. Så man sitter med ganske store skylapper fra ledelsens side. (Kvinnelig kreatør)

Slik jeg tolker denne historien, kan det se ut som det går et nærmest kategorisk skille mellom hvem som overhodet kan betraktes som unike personer med et særegent talent og hvem som ikke kan det. Og, slik det kommer fram over, dersom noen peker på det urimelige ved dette, jobbes det iherdig med å usynliggjøre det. Det paradoksale er altså at man tar i bruk argumenter som står i klar kontrast til hva bransjen i andre sammenhenger er svært opptatt av, nemlig at personlig egnethet nærmest betyr alt for suksess i dette feltet.

Kan vi så anta at merkelapper som iboende talent og kreativitet er nært knyttet til noen grunnleggende kjønnsmessige grenser i dette feltet? Jeg skal i denne sammenheng drøfte to interessante utsagn som hver på sin

måte kan peke mot hvordan sammenhengen mellom kjønn og kreativitet både blir forstått og praktisert innenfor denne delen av arbeidslivet. Det første er hentet fra et intervju med en mannlig kreatør.

Kreativitet og kjønn i mannlig tapning

– Hvorfor tror du det er så få kvinnelige guruer i reklamebransjen?

De som blir guruer i denne bransjen, blir det fordi de er flinke. Det hjelper ikke bare å bli ansatt rett sted. Du må være flink. Du må lage fine ting. Så når du kommer med «mappa di», er det egentlig ett fett om du er gutt eller jente. Det som teller er om du faktisk har gjort hva du kan. Jeg tror kanskje at mangelen på kvinnelige guruer handler om at gutter jobber mer. Kanskje er det rett og slett det? Fordi, jeg tror at for å få til fine ting så må du jobbe sabla mye. Selvfølgelig er det noen talenter, men for de fleste så dreier det seg om å jobbe mye. Hvis du går hjem fem, så har du kanskje ennå ikke funnet den løsningen som du burde ha hatt. Men hvis du går hjem ti, så ...

– Sier du nå at folk som når høyt ... at det handler om å jobbe mye?

De når høyt fordi de er kloke. Ta for eksempel XXX. Han er klok. Virkelig klok. Og så brenner han virkelig for det han gjør. Selvfølgelig har han laget noen dårlige ting. Men han har laget så utrolig mye. Og da blir noe av det også utrolig bra. (Mannlig kreatør)

La oss se nærmere på denne dialogen. I første omgang slår kreatøren her til lyd for at «de som er guruer er det fordi de er flinke». Hvem

som når langt som kreatører i dette feltet, handler altså i utgangspunktet ikke om kjønn, men om talent. Dette viser til en effekt vi har sett tidligere, nemlig det umiddelbart urimelige ved å sette talent i forbindelse med noe annet enn den individuelle skaperkraften. I de neste linjene slår imidlertid denne forståelsen sprekker. Det vil si, gjennom fornektelsen «det hjelper ikke *bare* å bli ansatt rett sted» (min understrekning) aner vi en viss erkjennelse av at *stedet* man jobber, med andre ord sosiale relasjoner, har betydning for hvem man blir. Gjennom de påfølgende ordene gis imidlertid dette aspektet igjen minimal vekt. Ved å repetere ordene «du må være flink» bølgjer nemlig den tradisjonelle kreativitetsdiskursen – med det indrestyrte individet i fokus – seg stadig fram og danner hovedrammen for hva som «bare er» og «bør være» i dette feltet.

Neste moment som bringes inn i denne dialogen, er den såkalte mappa: «Så når du kommer med 'mappa di', er det egentlig ett fett om du er gutt eller jente.» *Mappa* i reklamebransjen henviser til hver enkelt kreatørs personlige portefølje. I den ligger det et bestemt utvalg av produksjoner man så langt i karrieren har laget, med andre ord en slags CV. I likhet med hva jeg har pekt på tidligere, nemlig at personlighet brukes som et argument for at kjønn ikke betyr noe, brukes også mappa her øyensynlig som en kjønnsnøytralisierende bevegelse. I setningen etter refererer imidlertid informanten igjen til en bestemt type sosial praksis. Her heter det seg at «Mangelen på kvinnelige guruer handler kanskje rett og slett om at gutter jobber mer?»

I aktørens egne øyne har altså mannsdominansen i bransjen i utgangspunktet *ikke* noe med kjønn å gjøre. Det handler først av alt om «å være flink». Når denne forståelsen slår krøll på seg, det vil i dette tilfelle si ikke kan forsvare seg mot tallenes tale, forvandles øyensynlig spørsmålet om mangelen på kvinnelige reklameguruer over til et spørsmål om

tid, og den individuelle talentdiskursen taper tilsynelatende terreng. Når informanten til slutt hekter på ordene «de som når høyt, gjør det fordi de er kloke», dyttes vi likevel tilbake til utgangsposisjonen. Eller som han avslutter med: «De som blir guruer i denne bransjen blir det fordi de er flinke.»

Her mener jeg imidlertid det er grunn til å spørre om ikke meningsinnholdet i dette utsagnet i en viss forstand kan hevdes å peke rett inn i hjertet av den romantiske kreativitetsdiskursen. Det jeg særlig tenker på, er ordene «å vie hele seg til sin virksomhet». Slik jeg ser det uttrykker dette muligens en av grunnkodende med hensyn til hvordan det tenkes og handles omkring arbeid og individ i dette feltet. Min antagelse er at her er det for individet nærmest snakk om å gi alt eller ingenting. Her kan vi knytte an til noe Ellingsæter (2002) har pekt på, nemlig at hva slags tidskontrakter som utspiller seg i arbeidslivet, i stor grad er preget av kulturelle forestillinger om hva bestemte typer arbeid er. Slik jeg ser det er det kanskje nettopp en slik forbindelse vi nærmer oss. Det vil si: Fordi kreativt arbeid oppfattes som altoppslukende, blir det også det sin konsekvens.

Kreativitet og kjønn i kvinnelig tapning

I forrige avsnitt så vi hvordan en mannlig kreatør håndterte spørsmålet om kjønnsfordelingen i bransjen. Den første delen av svaret hans tror jeg er talende for dette feltets måter å gjøre to ting samtidig på, nemlig å sitere den tradisjonelle kreativitetsdiskursen med sin individualistiske talenttenkning så tydelig som mulig med den effekt at spørsmålet om kjønnets betydning så og si nøytraliseres. I det følgende skal jeg presentere hvordan en kvinnelig kreatør responderte på samme spørsmål, og hvilke implisitte koblinger mellom kjønn og kreativitet vi her stilles overfor.

– *Hvordan vil du forklare at det finnes så få kvinnelige guruer i reklamebransjen?*

Jeg tror vi – og det er jo ikke bare i reklamebransjen – men jeg tror vi kvinner generelt er mye mer opptatt av å være 120 prosent sikker på det vi gjør. Hvis man skal forklare eller holde et foredrag, så har man jobbet mye med det. Vi vet hva vi vil ha fram og hva vi skal ha ut. Gutta slenger bare frampå 70 prosent. De tør det. Det er jo sånn man også ser når studentene komme fra Westerdals. Jeg må si at jeg blir helt imponert over hvor mye selvtillit menn ofte har når de kommer derfra. Hvordan de står fram og forklarer ting og så er det egentlig bare møl. Hvordan greier de å ha den selvtilliten? Mens jentene, de står liksom sånn litt beskjedne og vil egentlig ikke vise fram det de har i mappa si. Og så er det egentlig veldig bra ting de har lagd.

– *Jeg tenker på det du sier om guttene. De har den selvtilliten og dårlige mapper, sier du. Er det selvtillit som gjør at de eventuelt får jobben?*

Ja, ja. Fordi, det er jo så viktig det å ha selvtillit. Det er jo ingen som tror på deg når du sitter og fomler. Så du må absolutt ha tro på deg selv. Og det tror jeg skinner veldig igjennom. (Kvinnelig kreatør)

Ser vi dette utsagnet i lys av det forrige, finner vi flere interessante kontraster. For det første ser vi at mens den mannlige informanten umiddelbart grep til talentdiskursen og dermed avskrev spørsmålet om kjønn, tyr denne informanten på sin side til en beskrivelse av hvordan «vi kvinner er». Umiddelbart vil kanskje noen oppfatte dette som en tilfeldighet. Griper vi Simone de Beauvoirs bok *Det annet kjønn* (2000) er det imidlertid nærliggende

å tolke denne forskjellen som en repetering av et eldgammelt historisk mønster hvor det er kvinner og ikke menn som er satt til å oppfatte seg selv som kjønnnet. Beauvoir skriver blant annet at:

Hvis jeg vil definere meg selv, er jeg nødt til først erklære: «Jeg er en kvinne»; denne sannheten danner den bakgrunnen som enhver annen påstand trer fram fra. En mann starter aldri med å framstille seg selv som et individ av et bestemt kjønn; det er en selvfølge at han er en mann. (Ibid:37)

Leser man utsagnene fra reklamebransjen i lys av Beauvoir, kan den mannlige og den kvinnelige kreatørens temmelig ulike respons på noenlunde samme spørsmål tolkes som en reproduksjon av en historisk nedarvet kjønnsdualisme hvor menn betrakter og blir betraktet som representant for menneskeheten med stor M, mens kvinner forblir representant for kjønnnet med stor K. Eller for å snu litt på det: Ettersom den kvinnelige kreatøren først og fremst er lært opp til å se seg selv som *kvinne*, nøler hun med å tre inn i feltets mest alminneliggjorte diskurs om hva en reklameguru er, nemlig «en flink person». Den diskursive effekten av hennes utsagn er med andre ord at kvinne og flink kreatør framstår som om de var gjensidig utelukkende kategorier, noe som i og for seg bekreftes av den mannlige informantens utsagn om at kjønn ikke har noe med det å være flink kreatør å gjøre.

Maskulinitet som kreativ garanti

Fortsetter vi å lese de to utsagnene over i sammenheng, ser vi imidlertid spor etter en bestemt praksis som slår sprekker i disse litt forskjellige, men samtidig nokså grunnleggende like forestillingene. Når for eksempel den mannlige kreatøren hevder at «når du

kommer hit med mappa di er det ett fett om du er jente eller gutt», er dette i lys av hva slags praksiser den kvinnelige kreatøren siterer en høyst usikker påstand. Slik jeg ser det synes snarere det motsatte å være tilfelle, nemlig at mannlige søkere *foretrekkes* framfor kvinner. Den eksplisitte begrunnelsen for denne praksisen ligger riktignok ikke i at de er menn, men snarere at de har så mye selvtillit. Hvor omfattende slike mekanismer er i reklamebransjen og om det kan kalles for diskriminering, kan selvsagt diskuteres. Min antagelse er at for aktørene selv framstår denne seleksjonsmekanismen *ikke* som diskriminering. Tvert imot tyder utsagnet over på at preferansen for gutter framstår som valg av *en bestemt type mennesker*. Likefullt står vi her overfor en type praksis hvor iscenesettelsen av et ens eget selv framstår som et avgjørende moment når bransjen skal ansette nye kreatører.

La oss med utgangspunkt i denne diskusjonen gå inn i et annet intervju som nettopp viser hvor betydningsfull en slik iscenesettelse kan være:

– Og så, etter at du hadde gått på Westerdals, så var det ut å søke jobb?

Ja. Nå hadde jo jeg vært utplassert i et byrå under studiet, og de igjen viste seg å like godt mye av det jeg hadde gjort. Så da ble jeg ansatt der før jeg slutta på Westerdals. Så det gikk jo ganske smertefritt.

– Er det en vanlig måte å bli rekruttert på?

Stort sett så må man jo rundt med mappa. Og så har man jo alle disse karingene, sånn som Gullblyanten, jeg vet ikke om du har hørt om det? Og hvis man gjør det bra der, så kan man jo bli headhuntet. Men det er ganske trangt om plassen. Pluss at skolen utdanner jo folk til å jobbe med

idé, og det er ikke så mange jobber man kommer til som nyutdannet hvor man får lov til å utfolde seg. Sånn var det med meg også i starten. Jeg satt for det meste og skrev brosjyrer om alt mulig, før jeg fikk lov til å slippe til og lage litt filmer og sånt. Og det er jo greit. Når man kommer ut fra skolen, så er man egentlig ikke utdannet til noen ting, det fungerer bare som en inngangsbillett for å få lov til å komme inn.

– Hva var det som gjorde at du fikk muligheten akkurat her?

Jeg søkte jobb her hos en av de etablerte kreatørene. Og av en eller annen grunn så fikk jeg den. Det var vel litt sånn at det passa litt med tonen og sånn. Det var ingen her som visste hvem jeg var da jeg søkte. Jeg bare ringte og spurte om jeg kunne få komme og vise mappa mi, og så likte de det. (Mannlig kreatør)

Etter min mening utfoldes noe av det samme mønsteret jeg har pekt på tidligere også her. Poenget er at framgang og suksess i dette feltet på et eksplisitt plan formidles som et spørsmål om hvor flink man er. Det er kanskje spesielt i siste setning av utsagnet over at denne betydningen slås fast: «Jeg bare ringte og spurte om jeg kunne få komme og vise mappa mi, og så likte de det.» Forholder vi oss imidlertid til hele utsagnet, ser man samtidig at det er en form for sosial synliggjøringsprosess dette utsagnet refererer til. Det jeg kort sagt mener å se konturene av, er følgende: Ved å følge feltets implisitte regler om å vise seg fram på en uredd og liketil måte; blir man også definert og forstått som en person som besitter disse kvalitetene. Eller for å holde oss til språkbruken i forrige avsnitt, man anerkjennes som *en person med en iboende selvtillit*. Denne dynamikken som i utgangspunktet

framstår som temmelig ukjønnnet, mener jeg kan kaste et kritisk lys over hvorfor langt flere menn enn kvinner er å finne i denne bransjens mest prestisjefylte posisjoner.

Avslutning

Innledningsvis skisserte jeg det jeg ser som en temmelig dominerende form for scenarietknning i norsk offentlighet, nemlig at kvinner på grunnlag av relasjonelle ferdigheter er i ferd med å bli vinnerne i det nye arbeidslivet. Som dette arbeidet viser, er det grunn til å nyansere en slik forventning. Riktignok viser min studie at i reklamebransjen er relasjoner i stor grad selve arbeidsformen, noe som styrker tanken om at evne og interesse for å uttrykke seg og jobbe gjennom andre er helt grunnleggende for å henge med i moderne arbeidsorganisasjoner. Problemet, slik jeg ser det, er imidlertid at man i svært liten grad har et språk eller noen koder som anerkjenner relasjonelle ferdigheter som en form for *allmenn* kernekompetanse. Min hovedtolkning er at denne mangelen er knyttet til reklamebransjens levende mytologi om at framskritt og innovasjon først og fremst er drevet fram av kreative *personer*. I dette feltet er med andre ord *ideen* om det unike talentet og dets betydning for både individuell og foretningmessig suksess temmelig urokkelig.

Ser vi utover reklamebransjen, tror jeg man vil finne lignende tendenser. Eller som Solheim (2001) har pekt på, betegnelsen «intellektuell kapital» er i mange sammenhenger fremdeles forstått som noe iboende i den enkeltes hode og ikke som et uttrykk for de relasjonelle prosessene nyskaping og innovasjon nødvendigvis også må omfatte. Litt omskrevet handler dette om å se og erkjenne at uten relasjoner er i praksis talent lite verdt. Som min analyse også har vist, er det i samspillet mellom å *kunne gjøre seg til en personlighet* og samtidig bli *sett og aner-*

kjent at mye av hemmeligheten bak suksess og forfremmelse ligger. Dette sier noe viktig om *personlighetens relasjonelle karakter*. Det nytter ikke bare å føle seg som det. Man må også beherske og bekrefte de kollektive spillereglene for *hvordan personlighet gjøres* i vår tid. Etter mitt syn er mannlige reklameskaperne et talende eksempel på en gruppe som behersker denne kombinasjonen på en meget konsistent måte. ★

Litteratur

- Annfelt, Trine 2004. Kjønnede diskurser i musikken. I S. Gerrard og K. Melby: *Kjønn og kultur*. Høyskoleforlaget, Kristiansand.
- Butler, Judith 1993. *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of Sex*. Routledge, New York.
- Butler, Judith 1999. *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, New York og London.
- Campbell, Colin 1987. *The Romantic Ethic and the Spirit of Consumerism*. Basil Blackwell, Oxford.
- Davidoff, Leonore 1995. *Worlds between: historical perspectives on gender and class*. Polity Press, Cambridge.
- de Beauvoir, Simone 2000. *Det annet kjønn*. Pax Forlag, Oslo.
- Ellingsæter, Anne Lise 2002. Postindustrielle tidskontrakter. I A.L. Ellingsæter og J. Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim 2002. Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskap. I A.L. Ellingsæter og J. Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Fossestøl, Knut mfl. 2004. *Relasjonsmestrere. Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Holstad, Kathrine og Trude Steinum 2004. Kunnskapslederen og kunnskapsoperatøren. I K. Fossestøl mfl.: *Relasjonsmestrere. Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Haavind, Hanne 2000. *Kjønn og fortolkende metode*. Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.
- Jørgensen, Mariane Winther og Louise Philips 1999. *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde Universitetsforlag, Fredriksberg.
- Klemsdal, Lars 2004. Et inkluderende arbeidsliv? Om individualisering, organisasjon og dannelsen av fellesskap i det nye arbeidslivet. I H.E. Nafstad (red.): *Det omsorgsfulle mennesket*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen 1990. *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Ad Notam, Oslo.

- Kvande, Elin 1999. Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter. *Kvinneforskning* 3.
- Mangset, Per 2004. «Mange er kalt, men få er utvalgt». *Kunstnerroller i endring*. Rapport nr. 215, Telemarksforskning-Bø.
- Solbrække, Kari Nyheim 2002. Synlig bransje – usynlig makt. Kjønn som implisitt maktstruktur i reklamebransjen. I A.L. Ellingsæter og J. Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Solheim, Jorun 2001. Kunnskap som kapital – en organisatorisk utfordring. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 3.
- Solheim, Jorun 2002. Kjønn som analytisk nøkkel til kultur. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 1.
- Sørhaug, Tian 1996. *Om ledelse: makt og tillit i moderne organisering*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Taylor, Charles 1989. *Sources of the self: the making of the modern identity*. University Press, Cambridge.

Noter

- 1 En bredere drøfting av disse problemstillingene er å finne i Solbrække, Kari Nyheim (2005) *Inderlig maskulinitet. Om etablering av kjønnsmakt i «ny» økonomi*. Dr.-avhandling, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- 2 Påstanden som fremmes her – om at kvinner er vinnerne og menn taperne i det nye arbeidslivet – er til forveksling lik det en del arbeidslivsforskere skrev for vel 10 år siden. For eksempel lanserte Elin Kvande og Bente Rasmussen (1990) på denne tiden en antagelse om at økt nettverksorganisering i arbeidslivet ville fremme kvinners yrkesdeltakelse og karriereutvikling, en tese de for øvrig senere synes å ha forlatt, jf. Kvande (1999).

Summary

In this article I address a highly valued competence related to modern working life, namely the category of «personality», and some critical aspects of gender. Based on gender and competency in the advertising industry as an empirical case, I focus on how gender influences work and work influences gender in late capitalism. In Norwegian public debate there are some well established claims that women are the winners of modern work organizations. This claim is often related to women being perceived as some kind of relationalexperts. The article discusses, from a critical gender perspective, whether this claim is reasonable or not. Put into a discursive analytical perspective, my interviews with well established advertising employees do not confirm this claim. Rather, the contrary seems to be true. My interpretation is that although continuous relationship-making is fundamental for higher positions in this kind of organization, the hegemonic discourse is occupied by creativity and dedication as a matter of the individual's inner qualities. In line with several feminist perspectives I suspect this discourse of creativity to be culturally and historically marked as «masculinity».

Kjønnede tidskulturer i en global kunnskaps- organisasjon

I denne artikkelen rettes fokus mot utviklingen av kjønn og tidskulturer i en global kunnskapsintensiv arbeidsorganisasjon lokalisert i Norge. Arbeidstakere i globaliserte organisasjoner må ofte internalisere den globale klokka, og et av spørsmålene vi reiser er: Hvordan påvirkes tidskulturen når det «aldri» blir natt i en bedrift?

Tidskulturer omfatter den delen av organisasjonskulturen som konstruerer normer og krav til de ansattes tidspraksiser. Konstruksjonen av tidskulturer er ikke kjønnsnøytrale prosesser med abstrakte medarbeidere uten kropp og kjønn (Morgan, Brandth og Kvande 2005). Innenfor arbeids- og organisasjonsforskningen er det en lang tradisjon for å betrakte arbeidets organisering som kjønnsnøytralt, noe som blir kritisert av bl.a. Acker (1990) og Kvande (2005). Tidskulturer i organisasjoner er eksempel på et slikt tilsynelatende kjønnsnøytralt felt i forskningen. I vår artikkel viser vi hvordan utformingen av arbeidslivets organisasjoner bygger på implisitte ideer om kjønn. Vi analyserer konstruksjonen av kjønn og tidskulturer som sammenvevde prosesser i en globalisert kunnskapsintensiv organisasjon.

Økende globalisering og veksten i kunnskapsarbeidets omfang er viktige ingredienser i det som upresist omtales som «det nye arbeidslivet» (Torp 2005). Globalisering og kunnskapsarbeid kjennetegner også den arbeidsplassen som vi tar utgangspunkt i. Den aktuelle organisasjonen har norske grunnlegere med hovedkontor i Norge, og har i løpet av kort tid blitt en sentral global aktør på sitt felt med kontorer i fire verdensdeler. Kjernearbeidskraften i denne bedriften er ingeniører og flertallet er menn. De arbeider med forskning og utvikling av nye teknologiske løsninger. Dette er derfor et typisk eksempel på kunnskapsintensivt arbeid (Alvesson 2004).

Vi er opptatt av konstruksjonen av tidskulturer og kjønn innenfor denne typen bedrifter, og knytter an til Robert Connell (2005) som påpeker at det i dag er viktig å undersøke hvordan lokale konstruksjoner av maskulinitet påvirkes av prosesser i globale markeder og transnasjonale organisasjoner. Innenfor norsk kjønnsforskning har ikke denne typen analyser tidligere vært gjort. På feltet kjønn og globalisering har Lise Wid-

ding Isaksen (2005, 2006a, 2006b) studert omsorgsarbeidets globalisering, og Merete Lie og Ragnhild Lund (2001) har gjennomført studier av norske industribedrifters etablering av dattervirksomheter i Asia med kvinnelige ansatte. I denne artikkelen har vi fokus på hvordan konstruksjonen av tidskulturer og kjønn i den lokale norske bedriften påvirkes av at den er del av en global bedrift.

Konstruksjon av maskuliniteter i globalisert kunnskapsarbeid

I sin «grand narrative» av samtidens endringer gjennomfører Castells (2000) en krysskulturell analyse av de viktigste sosiale, økonomiske og politiske endringene ved slutten av det tyvende århundre. Der peker han på hvordan arbeidsforhold og arbeidsbetingelser endres på grunn av tiltakende globalisering. Dette skyldes de transnasjonale selskapers nettverk på tvers av landegrensene, internasjonal handels virkning på arbeid og effektene av global konkurranse og fleksibel styring.

Det skjer samtidig en økning av jobber innenfor tjenesteyting, informasjon og kunnskapsproduksjon (Powell og Snellman 2004). Dette blir ofte omtalt som utviklingen av «det postindustrielle samfunnet» (Esping-Andersen 1999). Kunnskapsarbeid forstås som arbeid med høyt innslag av problemløsning og høye kompetansekrav, samt krav om kreativitet og ikke standardiserte arbeidsbetingelser (Alvesson 1995, 2000). Selv om kunnskapsproduksjon er viktig i det globale samfunnet, er det informasjonsteknologien som representerer det revolusjonerende, eller det Castells (2000) kaller «informasjonisme». Bruken av informasjonsteknologi bidrar til utvikling av en type fleksibilitet, som fristiller den enkelte arbeidstaker med hensyn til tid og sted. Kunnskapsorganisasjoner har som regel en fleksibel og desentralisert

organisasjonsstruktur, hvor de ansatte blir gitt mye innflytelse og individuelt ansvar for eget arbeid (Newell mfl. 2002). Denne ansvarliggjøringen er viktig ettersom kunnskapsarbeiderens kompetanse vurderes kontinuerlig. Produktet må derfor kunne tilbakestilles til den enkelte medarbeideren (Scarborough 1999).

Dette er også inntaket til å forstå hvorfor flere forskere bruker begrepene *forførende* og *grådige* for å beskrive deler av kunnskapsarbeidet (Kvande 1999a, 1999b, Rasmussen 2002, Sørensen 1999, Sørhaug 1996). Dette henspiller på de spennende og utfordrende arbeidsoppgavene og friheten som ansatte får til å organisere arbeidet. Dette gjør at kunnskapsarbeideren får lyst til eller forføres til å arbeide mye. Cosers begrep om grådige institusjoner (1974) taes nå i bruk for å beskrive de lange og intensiverende arbeidsdagene innenfor deler av kunnskapsarbeidslivet.

Den standardiserte arbeidstidskulturen erstattes av nye tidsnormer og tidskulturer, som sier at lange arbeidsdager er uttrykk for engasjement og interesse for arbeidet. Den formelle arbeidskontrakten som regulerer arbeidstid, blir erstattet av moralske bånd og tidsnormer som krever total oppslutning (Kvande 2002, Rasmussen 2002, Børve 2006). Den nye modellen for arbeidstid innebærer at suksess i arbeidslivet er betinget av at en bruker svært mange timer på jobben.

Innenfor forskningen på menn og maskuliniteter har Robert Connells (1995, 1998, 2000, 2005) teoriutvikling vært viktig. Han har fokus på hegemoniske maskulinitetspraksiser som viser til dominante kulturelle idealer. Disse behøver ikke å være i overensstemmelse med praksisformene til flertallet av menn, og de er også historisk foranderlig. I sine siste arbeider reflekterer han over at det i kjønnsforskningen det siste tiåret har vært mye fokus på den lokale kontekstavhengige konstruksjonen av maskuliniteter. Han mener

derfor at studier av hegemoniske maskulinitetsformer i dag bør omfatte ledere og ansatte i transnasjonale selskaper som opererer på tvers av landegrenser og den betydningen deres praksis har for hegemoniske idealdannelser (Connell 2005).

De transnasjonale selskapene fremstår ofte som totalt forpliktende, der mennene som jobber i dem har lite tid til andre oppgaver enn lønnsarbeid. Det kreves derfor at de har andre som ivaretar deres reproduksjonsforpliktelser. Connell (1998) bruker begrepet «transnational business masculinity» om denne maskulinitetskonstruksjonen. Medlemene i de transnasjonale organisasjonene representerer da de dominerende kulturelle normene som også kan sette seg gjennom nasjonalt, som lokale hybrider.

Kjønnede tidskulturer

Vi anvender en forståelse av kjønn som har forankring i sosiologisk handlingsteori, spesielt symbolsk interaksjonisme (Smith 1996). Tilnærmingsmåten innebærer å analysere hvordan maskulinitet og femininitet blir konstruert som praksiser i ulike kontekster (Acker 1997). Dette perspektivet blir også kalt «doing gender» (West og Zimmerman 1987, Kvande 1999a). I «doing gender»-perspektivet kan vi betrakte kjønn både som noe vi gjør og som noe vi tenker (Gherardi 1994). Våre forståelser av kjønn påvirker våre praksiser. Disse bidrar igjen til den symbolske meningskonstruksjonen. Når kjønn betraktes som konstruert gjennom kontinuerlige praksisprosesser, vektlegges fleksibilitet og forandring. Denne forståelsen av kjønn åpner også opp for å analysere kjønn som innvevd i andre prosesser. Ifølge dette perspektivet foregår konstruksjonen av tidskultur og kjønn sammen.

Innenfor norsk samfunnsvitenskapelig kjønnsforskning har vi en lang og viktig tradi-

sjon når det gjelder studier av tid og kjønn (Ellingsæter 1987, 1995). Denne forskningen har vært opptatt av strukturelle analyser med vekt på fordeling av deltids- og overtidsbruk blant kvinner og menn. Tidsbruk inngår dermed ofte i beskrivelsene av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Vi har også en lang tradisjon med tidsnytingsundersøkelser hvor fokus er på fordeling av ulike typer arbeidsoppgaver i hjem og arbeidsliv (Kitterød 2002). Disse studiene inngår ofte i forskning som befatter seg med tilpasningen mellom familie og arbeid for kvinner og menn. Ellingsæter (2001, 2002) er i sine siste arbeider opptatt av utviklingen av postindustrielle tidskontakter og tidsregimer på samfunnsnivå. Vi har lite norsk forskning som har hatt eksplisitt fokus på hvordan *tidskulturer* i arbeidslivets organisasjoner formes og får betydning for inklusjons- og eksklusjonsprosesser blant organisasjonens medlemmer (Brandth og Kvande 2005).

Internasjonalt har vi fått en del forskning som tar utgangspunkt i hvordan bedrifters oppgaveorganisering og organisasjonskulturer påvirker medarbeidernes opplevelser og bruk av tid. Flere forskere peker på utviklingen av en «long hour culture» (Lyon and Woodward 2004) som er ulikhets-skapende for kvinner og menn på grunn av den implisitte antagelsen om at reproduksjonsarbeidet må ivaretaes av andre (Acker 1990, 1997, 1999). De konkluderer med at det er viktig å forstå og endre tidskulturen hvis en skal øke kvinners andel i ledelse. I boken *The Time Bind. When Work becomes Home and Home becomes Work* (Hochschild 1997) belyses bedrifters tidsorganisering. Bokens konklusjon om at disse arenaene har byttet plass i arbeidstakerers liv er imidlertid mye diskutert (Bailey 2000). Hochschild kan lett forstås dit hen at det er «tayloriseringen» eller ønsket om mer deling av hjemmearbeidet som har «jaget» mennene vekk fra hus- og

omsorgsarbeid. En alternativ måte å studere dette på er å rette fokuset mot den betydning som bedriftens *tidskulturer* har, både som motivasjons- og kontrollfaktor for medarbeidernes tidspraksiser.

En studie som illustrerer dette er Cynthia Fuchs Epstein mfl. (1999) sin undersøkelse av arbeidsforholdene i et amerikansk advokatfirma. De er opptatt av hvordan tidskultur og tidsnormer virker inn på arbeidstakernes disponering av tid. Det ble forventet stor lojalitet mot bedriften både fra overordnede, klienter og andre ansatte – noe de viste gjennom å tilbringe mest mulig tid på jobben. Dette var også kravet som ble stilt for at arbeidstakerne skulle belønnes, ved f. eks. å få bedre stillinger og mer medbestemmelse. Arbeidstakere som jobbet enten redusert arbeidstid eller var hjemmearbeidere ved å ha hjemmekontor, ble sett på som tidsavvikere. Deltidsarbeidstakerne utfordret den tradisjonelle kulturen og ble betraktet som mindre engasjerte og mindre profesjonelle. Forfatterne hevder at de finner en tidskultur som påvirker både de ansattes rangplassering, mobilitet, frihet og arbeidstempo.

I analyser av organisasjonskultur er *tid* gjerne ekskludert (Alvesson 1995) fordi det blir tatt for gitt og betraktet som naturlig. I denne artikkelen vil begrepet *tidskultur* stå sentralt. En forståelse av kultur som sosialt konstruert virkelighet, eller «nett av betydninger som mennesket selv har spunnet» (Geertz 1973) innebærer et symbolsk fortolkende perspektiv. Som vi har vist tidligere er dette også den forståelsen av kjønn som vi anvender.

I analysen tar vi utgangspunkt i følgende problemstillinger: Hvilke elementer inngår i konstruksjonen av bedriftens tidskultur? Hvordan veves kjønn og tidskultur sammen? Hvordan påvirkes de ansattes reproduksjonsansvar? Vi tar for oss fire prosesser som inngår i konstruksjonen av bedriftens tidskultur.



Foto: © Gorm Kallestad / Scanpix

I den første fokuserer vi på utvelgelsesprosessen av arbeidstakerne ved å stille spørsmål om hvordan arbeidstakerne rekrutteres og hvilke kvalifikasjoner som etterspørres. Den andre prosessen vi tar for oss, er hvordan arbeidstakerne svarer på bedriftens ønske om entusiastiske og engasjerte ansatte. Deretter utforsker vi hvordan arbeidsprosessen virker inn på tidskulturen, mens den siste prosessen omhandler hvordan bedriftens globale tilhørighet påvirker tidskulturen.

Datagrunnlag

Caseorganisasjonen er en IT-organisasjon som produserer teknologiske løsninger basert på vitenskapelig kunnskap. Den er en global virksomhet som opererer i fire ulike verdensdeler, med hovedbase i Norge. Arbeidsspråket

er engelsk. Selskapet har norske røtter med opprinnelse i teknologimiljø i Norge. Utviklingsavdelingene av teknologiløsninger er lokalisert i Norge. Salgs- og supportkontorer samt personalavdeling er i tillegg til i Norge lokalisert i de fire andre verdensdelene. 90 prosent av bedriftens omsetning foregår utenfor Norden. På intervju tidspunktet var det i underkant av 500 ansatte, derav 190 personer med arbeidssted i Norge. Organisasjonen har en relativt ung stab, der flesteparten er mellom 27–35 år. Kjønnssfordelingen er svært skjev, da 90 prosent er menn. Majoriteten av arbeidstakerne har ingeniørkompetanse, og flere har doktorgrad fra universitetet. Norge er hovedsete for rekruttering av ingeniører til organisasjonen, hvilket også er hovedargumentet for å fortsette produktutviklingen av teknologiløsninger i Norge.

Det er brukt tre ulike datakilder i denne artikkelen: intervjuer, dokumenter og observasjon. Primærdata består av en casestudie med et utvalg på ti informanter. Casebedriften ble valgt ut fra følgende kriterier: kunnskapsorganisasjon lokalisert i Norge med global tilhørighet, kunnskapsarbeidere som jobber i team og som har barn. Vår kontaktperson, som er nøkkelinformanten, hadde ansvaret for å velge ut informantene. Utvalget består av åtte menn og to kvinner. Aldersmessig er to personer under 30 år, seks er mellom 30–35 år, mens to personer er mellom 36–40 år. Alle informantene er norske statsborgere. I dokumentanalysen inngår bedriftens personalhåndbok, flere avisartikler samt videoopptak bestående av tre intervjuer og opptak fra en markedsføringskonferanse.

Under intervjuene benyttet vi intervju-guide for å sikre at de samme temaene ble tatt opp med alle informantene. Et gjennomgående trekk i intervjuene var at arbeidstakerne fremstod som en relativt homogen gruppe. Det var lite variasjoner mellom hva de ulike arbeidstakerne fortalte under intervjuene. Både begrepsbruken og fortellingene gikk igjen hos flere av informantene. I denne artikkelen har vi valgt å la et knippe av arbeidstakerne fremstå som representanter også for de øvrige arbeidstakerne. Av hensyn til arbeidstakernes anonymitet har vi gitt informantene fiktive navn.

Utvalgt til å vinne Champions League

Vi beskriver her hvordan utvelgelsen av hvem som skal få jobbe ved bedriften, utgjør en viktig føring for konstruksjonen av bedriftens bedriftskultur.

Jakten på de beste ingeniørene foregår delvis ved at organisasjonen betaler universitetsansatte for å finne de beste ingeniørstudentene som er i ferd med å avslutte

mastergrad eller doktorgradsstudier ved norske universiteter. Andre rekrutteres gjennom nettverk og bekjentskaper av dem som allerede jobber her, mens en mindre gruppe får jobb gjennom formelle kanaler, som annonsering. På spørsmål om hvilke arbeidstakere de er på jakt etter, svarer Carl som jobber i stabsfunksjonen:

Vi kan sammenligne oss litt med en toppidrettsorganisasjon, hvor medarbeiderne er langrennsutøverne som trener og trener og som går løp, men det holder ikke for det gjør folk i en kort periode av livet sitt og de får belønninger både før og etter på en måte. Vi kan ha et A-lag, men samtidig en klubb som kan ta vare på dette laget. Vi kan ikke forvente å spille i Champions League hvis venstrebacken er både venstreback og materialforvalter.

Carl sammenligner organisasjonen med en toppidrettsorganisasjon, og understreker dermed at arbeidstakerne rekrutteres til en arena på elitenivå. Arbeidstakerne de er på jakt etter, skal være konkurranseorienterte og treningsvillige – det gir et godt grunnlag for å delta i vinnerteamet. Men, ifølge Carl, det er ikke nok for å vinne, en må i tillegg ha et støtteapparat som kan tilrettelegge for at toppidrettsutøverne, arbeidstakerne, skal få en plass på pallen. Støtteapparatet, som Carl er en del av, er ikke de som trekkes fram i rampelyset når nye rekorder nås i form av nye prosjekterobringer eller vellykkede prosjektgjennomføringer og teknologiske innovasjoner. Han påpeker at støtteapparatet er viktig og illustrerer samtidig at det er teknologene som er «heltene» og som har høyest status i organisasjonen.

Ingen får fast ansettelse når de blir ansatt. Alle skal gjennom en test- eller prøveperiode. Slik er det også for Arne. Han er på korttidsengasjement og forteller: «I det halve året her

har de vel bare sett om jeg fungerer i organisasjonen, om jeg passer inn» og igjen benyttes idrettsmetaforer:

Da jeg begynte her så jeg på det som om man stod på et stupebrett, også hoppa du, du vet sånn sviktebrett, ikke sant? Jeg tok skikkelig spenst, sånn ordentlig tøft, tok i skikkelig og så var det opp til deg selv når du var i lufta å få et pent stup eller om det ble et mageplask. Sånn tror jeg mange har det her. Du får oppgaver kastet på deg som kanskje virker tøffe og uoverkommelige. Klarer du det, så får du veldig mye igjen for det.

Arne bruker sportsmetaforen «å stupe» om sin første tid i jobben, og viser til at arbeidsoppgavene er krevende. En må mestre ufordringene, ellers ender en med et mageplask. Carl understreker at de er et vinnerteam:

De som startet det har på en måte klart å lage et vinnerteam. De som er her er veldig flinke til å gjøre jobben sin, de er ofte spesialister innen sitt felt, som har en veldig sånn lagspillerånd og da smitter det veldig sånn at du har ikke lyst til å være den dårligste gutten i klassen da.

Gjennom å rekruttere de beste ingeniørene har ledelsen klart å skape et vinnerteam. De som rekrutteres, beskrives som spesialister og lagorienterte. Når de på samme tid konkurrerer om å være den flinkeste gutten i klassen, fremstår kravene som motsetningsfylte. Carls uttalelse viser også til det faktum at menn utgjør majoriteten i organisasjonen.

Gjennom bruken av metaforer fra maskuline idrettsområder bidrar medarbeiderne til å konstruere organisasjonen som maskulin. Fotballkonkurransen Champions League består av de beste fotballagene i Europa og er forbeholdt fotballspillende menn. Skal

kvinne delta, må det skje på et lavere divisjonsnivå. Bruken av idrettsmetaforer konstruerer dermed en forestilling om hvem som inkluderes og hvem som passer. Arbeidstakerne oppfatter seg selv som lagspillere, men konkurrerer på samme tid om selv å beholde plassen i elitedivisjonen. På denne måten deltar også arbeidstakerne i den symbolske konstruksjonen av organisasjonen som en arena for elitemenn, noe henvisningen til at en ønsker å være den flinkeste gutten i klassen også understreker.

Seleksjonsprosessen for å bli utvalgt til å vinne Champions League består som vist her av to tester. For å komme i betraktning må en ha teknologisk spisskompetanse og enten bli valgt ut av professorene på universitetet eller anbefales av en som allerede er innenfor. Kortidsengasjement signaliserer at muligheten til å delta i neste runde avhenger av prestasjoner. En må gjennom «stupekonkurransen». De som har kommet gjennom denne relativt «tøffe» utvelgingsprosessen og tilbys fast ansettelse i en av de mest dynamiske og prestisjefylte bedriftene på feltet, vil sannsynligvis være villige til å arbeide hardt og ha lange dager for å vise seg fortjent til en plass på dette laget. Dette utgjør grunnlaget for den neste prosessen, der vi fokuserer på hvordan konstruksjonen av den ideelle arbeidstakeren virker inn på tidskulturen.

Entusiastisk, engasjert + «det lille ekstra»

Bakgrunnen for at organisasjonen har oppnådd nåværende markedsposisjon er ifølge lederne «hardt arbeid, sterkt fokus, utrolig dedikasjon og usedvanlige prestasjoner». Videre beskrives arbeidstakerne som «intelligent, entusiastisk og dedikert». Ledelsens uttalelse viser at foruten spisskompetanse må de ansatte ha de riktige holdningene til jobben. Dette bekreftes gjennom arbeidstakernes

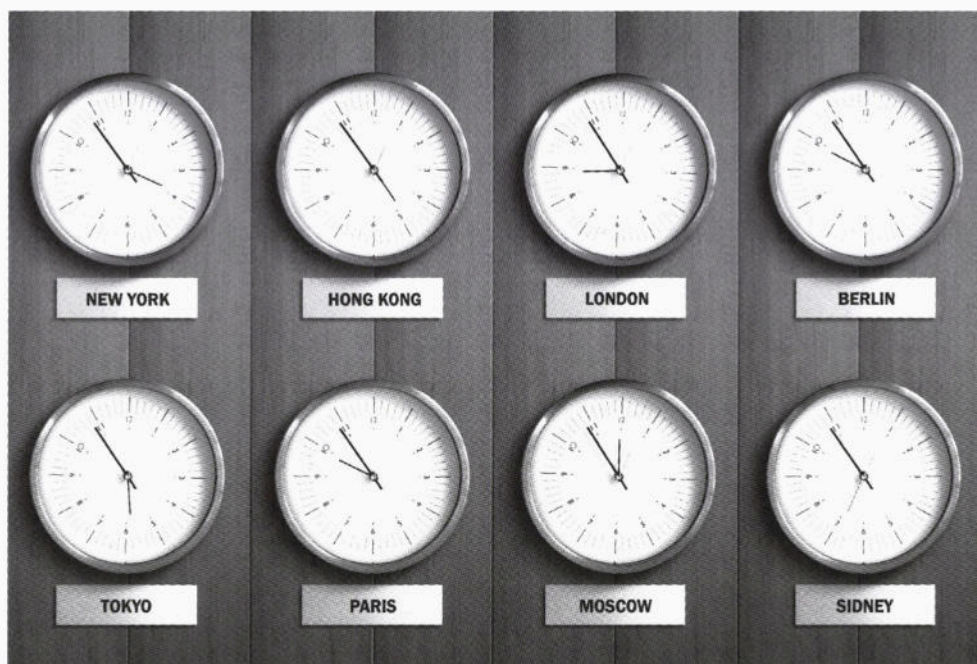


Foto: iStockphoto

beskrivelse av hva som kjennetegner den ideelle arbeidstakeren. Albert forteller:

Den ideelle arbeidstaker er nerden, den som har spesifikk fagkunnskap. Vi er opptatt av at en er «dedicated» til jobben, at en er genuint interessert i det arbeidet som skal gjøres her. De kan godt være engasjert i andre ting, men det må ikke ta for mye tid.

Nerd er en stereotypifisering av personers intellektuelle nivå og interesseområde. Det er dyktige fagpersoner som er lidenskaplig opptatt av det de holder på med. I tillegg sier flere at den ideelle arbeidstakeren er «villig til å jobbe mye». Arnes historie fra hans første møte med ledelsen illustrerer dette:

Den dagen jeg startet her så hadde han [lederen] et lite innlegg her: «Her jobber vi hardt, vi jobber døgnet rundt og det forventes at dere jobber. Dere skal ikke

jobbe døgnet rundt, det er ikke det jeg sier», sa han, «men dere er nødt til å gjøre det lille ekstra, stå på så skal vi få deg opp og fram. Det er det vi vil, at dere skal bli gode».

Arne fikk allerede på sin første arbeidsdag formidlet at jobben krever at en gjør «det lille ekstra». Det lille ekstra innebærer å jobbe hardt og stå på. Underforstått betyr det at det forventes at en bruker mye tid på jobben utover normalarbeidsdag. Bedriftens gjenytelse er å gjøre arbeidstakerne gode og gi dem utviklingsmuligheter. Dette svarer til Alvessons (2000) poeng om at kunnskapsarbeideren gjengjelder «gaven» som spennende oppgaver og gode utviklingsmuligheter er, med å bruke mye tid og krefter i jobben. Fortellingen viser at «oppdragelse» til å ha de «riktige» tidsnormene vektlegges fra arbeidstakernes første arbeidsdag.

På spørsmål om antall arbeidstimer den enkelte jobber i løpet av en uke, svarer alle

at de jobber mer enn 37,5 timers uke. Når vi ber dem angi antall timer, svarer majoriteten at det er vanskelig å estimere. Dette har bl.a. sammenheng med at de er online hjemme og sjekker mail, men at de ikke nødvendigvis sitter foran skjermen hele tiden. Enkelte er også usikre på hvor mange arbeidstimer en normalarbeidsuke omfatter, for som Jon sier: «Er normalarbeidsuke 40 timer?» Om arbeidstakere som ønsker å jobbe normalarbeidsdag, sier han videre:

Jeg tror den type personer aldri kommer til å befinne seg her. Eller, hvis de begynner her, vil de slutte med en gang. Folk som er her vil være her fordi det er spennende.

Han forteller samtidig at bedriften har institutionalisert at de søker om å få overskride arbeidsmiljølovens begrensninger når det gjelder overtidarbeid:

Vi pleier å søke om å gå over grensen for det arbeidsmiljøloven tillater når det gjelder overtid. For oss er det viktig at det er dedikerte arbeidstakere. Tidsbegrepet kommer i bakgrunnen. Vi er opptatt av hele mennesket og er tydelig på at engasjementet er viktig. [...] Å være dedikert er en viktig markør for oss.

Arbeidstakerne har overtatt og fornorsket det engelske begrepet «dedicated» til dedikert i dette arbeidsmiljøet. Direkte oversatt til norsk betyr dedikert dedisert, tilegnet, termer som i liten grad kan brukes i omtalen av et arbeidsmiljø. I det norske arbeidsmiljøet ville et mer egnet begrep være å omtale arbeidstakere som engasjerte. Ledelsens ønske om engasjerte arbeidstakere som jobber det lille ekstra, møtes av de ansatte med et «begeistret» ja. De er utvalgte til å delta i verdensmesterskapet og utfører spennende

arbeidsoppgaver på elitenivå. Når en er våken, brukes mesteparten av tiden til å gjøre det som er spennende – nemlig å jobbe. Villigheten til å jobbe mye inngår i konstruksjonen av den engasjerte arbeidstaker. Tidsnormene tilsier at enkeltindividet selv har ansvar for å sette grenser for hvor mye det er nødvendig å jobbe. Det tas for gitt at en må gjøre det lille ekstra. Lange arbeidsdager er uttrykk for at en er entusiastisk og ifølge arbeidstakerne «dedikert». Gjennom å leve opp til kravene som stilles til den ideelle arbeidstaker, bidrar arbeidstakerne også selv til konstruksjonen av en grenseløs tidskultur.

Omsorgsansvar kan være vanskelig å kombinere for en ideell arbeidstaker innenfor denne tidskulturen. Å være i en grenseløs tidskultur fordrer et støtteapparat med en partner eller andre som kan ta seg av reproduktive oppgaver, eller at en må være barnløs. Dette kom også fram i intervjuene. Albert sitt svar på hvordan han klarer å kombinere jobben med omsorgsansvar, forklarer han ved å si at «uten en hjemmearbeidende kone hadde denne jobben aldri gått». En grenseløs tidskultur går derfor sammen med konstruksjonen av en idealarbeidstaker som igjen kan få kjønnede konsekvenser. Vi ser en tradisjonell maskulinitetskonstruksjon uten omsorgsansvar. I norske arbeidsorganisasjoner vil denne typen maskulinitetskonstruksjon komme i et spenningsforhold til forsøkene på å konstruere maskulinitetspraksiser som vektlegger menns reproduksjonsansvar.

Måten arbeidet er organisert på, kan virke forsterkende på konstruksjonen av den grenseløse tidskulturen eller påvirke tidskulturen i motsatt retning ved å virke grensesettende. Streng arbeidsdeling og klare ansvarsområder gjør det enklere å si hva en skal gjøre i løpet av en arbeidsdag, mens en uklar oppgavefordeling og struktur gjør det vanskeligere å avgjøre om en har gjort det en skal eller ikke. Dette gir grunnlag for å utforske arbeidsopp-

gaveorganiseringen i «vår» bedrift.

Entreprenører i team

Arbeidet er prosjektorganisert, enten innad i et land eller på tvers av landegrensene, Prosjektene er organisert i team. Teamarbeid innebærer at ansvaret for arbeidet er overlatt til gruppene, men samtidig er hver enkelt individuelt ansvarlig for å få gjennomført prosjektene som de jobber på. For å håndtere denne formen for organisering fikk Arne et råd fra sin nærmeste leder:

Jeg har konstant tre-fire prosjekter som går, som jeg forholder meg til. Resten av det eller utenom det så er det litt kaos. Da kommer det oppgaver flygende høyt og lavt. [...] Du må være tykkhudet, sa sjefen min da jeg begynte her. Det beit jeg meg fast i, for det er faktisk en sånn greie at du må på en måte tåle eller ha et lite skjold hvor ting bare preller av. [...] Jeg har en plan da, den er sånn diffus egentlig, men sånn i grove trekk er det å bare bli så dyktig som over hodet mulig innen det feltet jeg driver, og så tøff som mulig. Da mener jeg så tykkhudet som mulig. Du blir ikke flinkere om du sitter og gjemmer deg bort hele tiden, så for meg er det bare å hoppe i det, å tørre å få litt juling.

Den enkelte er ofte involvert i flere prosjekter og skal i tillegg følge opp fortløpende og «flygende» oppgaver som initieres der og da. Det er tidvis kaos, og rådet fra lederen om å gjøre seg «tøff og tykkhudet» innebærer at han stenger ute ubehagelige følelser og forholder seg rasjonelt til arbeidsoppgavene. Det har hjulpet han til å fokusere på det viktigste, å bli god, noe som forutsetter at han tør å ta risiko og få litt juling. Han forteller i forlengelsen at selv om de fleste prosjektene fordeles av mellomlederne til det enkelte teammedlemmet,

forventes det at den enkelte tar initiativ:

Organisasjonen er et veldig ungt selskap, med mye upløyd mark, slik at hvis du rekker opp hånda og sier at det her bør vi gjøre noe med, så får du ofte prosjektet.

Det er entreprenørpraksisen som etterspørres og verdsettes – at en er innovativ og evner å sette sammen nye teknologiske løsninger. Organisasjonen er ung, og arbeidsoppgavene de skal gjøre, er ofte ikke gjort før. Det gir ansatte stor mulighet til selv å påvirke hvilke prosjekter og arbeidsoppgaver de får ansvar for å utføre. Ledelsen oppmuntrer til «knopp-skyting, fordi det er gjennom slike prosjekter en får nyskapning» (Adresseavisa 04.03. 2006). Arne forteller hvordan dette foregår:

Hvis du viser interesse og har ting du har lyst å gjøre, så blir det gjort. Det er bare det at du må gjøre det selv. Du kan ikke på en måte bare skrive en rapport og forvente at noen ting blir gjort. Men hvis du har en passion [lidenskap] for et eller annet du har lyst til å gjøre internt, og du kommer opp med at det kommer til å koste så og så mye, og hvis den prisen er noe som absolutt er verdt det – og noen som sier at enig – så er det bare å kjøre. Du har utrolig stor grad av frihet til å definere din egen jobb.

Realisering av en god ide forutsetter at den enkelte tar initiativ og følger den opp. Ledelsen oppmuntrer og de ansatte føler derfor at de får stor frihet til å forme sin egen jobb. Egeninitierte prosjekter fordrer utprøving og testing, hvilket er tidkrevende oppgaver. Det må derfor f.eks. gjøres testing etter at de andre oppgavene i jobben er gjort. Å gjøre disse prosjektene kan bidra til teknologisk innovasjon og dermed mulighet til å bli synlig i bedriften. Det fører samtidig til utvikling av

et «dobbel» skiftsystem i bedriften. På «dagskiftet» gjør en det som er ledelsesinitiert, og på «kvelds-/nattskiftet» gjør en egeninitierte prosjekter som kan gi fart på karrieren. Ledelsesinitierte prosjekter er ifølge Arne spennende og faglig krevende. De beskrives som et magesårprosjekt for å illustrere at de er veldig krevende. Hvis en klarer å gjennomføre dem, gir det status og virker karrierefremmende, noe dette sitatet illustrerer:

Det er veldig spennende faktisk, for de setter så utrolig strenge krav. Så det er et sånt magesårprosjekt det der, for mange ... og når du gjennomfører et sånt, da vil jeg si at det er litt status. For det er sånn karriere-boost.

Ledelsesinitierte prosjekter er faglig utfordrende og spennende, mens det samtidig er underforstått at kravene fordrer at du må bruke mye tid. I verste fall kan mye overarbeid føre til at en får magesår. Dette er en illustrasjon på det vi beskrev ovenfor om kunnskapsarbeidets dobbelthet, det er forførende og grådig på samme tid. Det dreier seg igjen om å gjøre det lille ekstra, som Arne forteller:

Det lille ekstra som du må gjøre for å faktisk komme deg opp og fram her. [...]. For å synliggjøre deg sjøl litt. Det er litt viktig. [...]. Jeg begynte å få en god del ansvar med en gang, og det syns jeg er bra. Det gjør at man gjør det lille ekstra. [...]. Jeg vet at når det prosjektet som jeg nå leder blir virkelig satt i gang nå, så – da kan jeg bare si ha det til privatlivet mitt i de nærmeste månedene.

Dette illustrerer at ledelsens ønske om at medarbeiderne skal gjøre «det lille ekstra» er blitt en del av språket og normene i bedriften. De ansatte har gjort det til sitt eget motto, og

bidrar på denne måten til å understøtte og legitimere tidskulturen. Arne gjør det lille ekstra, både fordi det virker karrierefremmende og for å følge opp arbeidsoppgavene han har ansvar for.

Det sterke fokuset på ansvarliggjøringen av den enkelte medarbeideren i organisasjonen forsterkes når vi ber den enkelte tegne hvor de befinner seg i organisasjonen. Det viste seg å være svært vanskelig, noe som forklares ved at en knytter ulike stillinger opp til personer og i liten grad til titler eller funksjoner. Alle har visittkort med amerikansk stillingstittel som viser hvilken stilling de «egentlig» har, men i realiteten utfører de mange andre oppgaver i tillegg. Utover et lederteam på toppen, omtales arbeidsorganisasjonen som flat og nærmest flytende. Harald sukker tungt og svarer: «Det er utrolig vanskelig. Vi har ikke sånn ordentlige stillinger», og sier videre:

Vi begynner å bli så stor at jeg kjenner ikke lenger folk som sitter to meter fra meg og de jobber med ting som jeg ikke helt vet. Sånn var det ikke da jeg starta. [...] Vi er jo nødt til å få mer og mer formalia, få rutiner på plass, fordi den er for stor til å klare å håndtere uten.

Harald mener som mange andre, at det er behov for bedre rutiner og mer struktur i organisasjonen, spesielt når bemanningen øker. Arne påpeker at dagens prosjektorganisering gjør organisasjonen sårbar:

Nå må vi se på hvordan vi er organisert og begynne å tenke annerledes om prosjektene. Vi er så sårbare så lenge fokuset er på enkeltindividet, vi må fokusere på gruppene. Det flyter, det er ingen struktur.

Den «flytende» organiseringen eller mangelen på struktur og den sterke ansvarliggjøringen

av den enkelte medarbeider gjør dem sårbare. For å illustrere «sårbarheten» forteller han en historie, som også andre fortalte oss under intervjuene:

Jeg har erfaring med at feriene til de ansatte «kjøpes». Når dette skjer flere ganger, så er det jo grenser for hvor mange ganger en kan kjøpes, samt en kan jo spørre hva er det egentlig en kjøper?

Historien han viser til, er familiefaren som var på utlandsferie med kone og barn. Det oppsto et teknologisk problem som bare denne personen kunne løse. Det endte med at den ferierende arbeidstakeren måtte kjøpe en lap-top og satt i en hotellresepsjon og jobbet i flere dager.

Denne historien illustrerer organisasjonens avhengighet av enkeltindividets spisskompetanse. Videre viser den at selv ikke ferie er tid den enkelte har råderett over. Teknologien støtter opp om dette, en kan gjøre jobben hvor som helst i verden. Igjen ser vi dobbeltheten som preger kunnskapsarbeidet. Den enkelte ingeniørs kunnskap utgjør bedriftens kapital eller «gull», som enkelte mener «blir båret på gullstoler rundt omkring, fordi at man ikke skal miste den gode hjernekapasiteten». Det er ingeniørenes hjernekapasitet som anses som viktigst, men for å kunne få mest mulig ut av denne kunnskapen, må arbeidstakerne være tilgjengelige og villige til å stå på for bedriften hele året og nesten hele døgnet. Carl mener at tiden er moden for andre lover enn den han kaller «bøffaloloven»:

Grensa er nådd. Det har vært lenge nok med cowboyer. Cowboyer som leker rundt og som det trekkes mest mulig ut av. Det er på tide at bøffaloloven overtas av noe annet. Bødlene er i ferd med å ta ut alt, så forsvinner de ... [...]. Det blir for sårbart når fokuset er på det enkelte hodet. Det er

på tide å tenke på gruppen framfor enkelt-individet.

Carls uttalelse er en verbal manifestasjon av en artefakte (Schein 1988), der cowboyer og bødler er symboler på de som jobber i organisasjonen. Kunnskapsarbeiderne omtales som cowboyer, mens bødler er ledelsen som ifølge Carl forholder seg til «bøffaloloven» ved at de forsøker å ta ut mest mulig av arbeidstakerne. Historisk viser bøffaloloven til indianerne som slaktet bøfler, der de tok ut de svake for å sikre seg en bærekraftig stamme. Hvite mann slaktet på sin side alle bøflene uten tanke på framtiden, og valgte å bare nyttiggjøre deler av dyret; nemlig skinnet. En mulig tolkning er at bøffaloloven symboliserer at ledelsen har fokus på enkeltindividet, og utnytter kun arbeidstakernes hjernekraft. Cowboyene var også «entreprenører» ved at de erobret nytt land etter hvert som de flyttet kvegflokkene. I dette nye landet var det ikke etablert rettsstatus, det var lovløse tilstander hvor den enkelte laget sine egne lover. Det er også et bilde på arbeidsorganiseringen i vår bedrift, hvor grensene flyter og det er opp til den enkelte medarbeider å bestemme hva som går og ikke går.

Den flytende og individualiserte organiseringen innebærer at oppgaveansvaret er delegert til den enkelte arbeidstaker. Oppgaveorganiseringen fører til at arbeidstakerne må være initiativtakere, selvstendige og villig til å jobbe to skift. En uklar og flytende organisasjonsstruktur krever også symbolske maskuline kvaliteter som å tåle å få litt juling og å være tykkhudet for å passe inn i elitekulturen. Dette understrekes gjennom bruken av maskuline symboler som cowboy og bøffalolov.

Arbeidstakerne er opptatte av å vise seg som gode, unike entreprenører, noe som krever at en må være tilgjengelig og stille sin tid til organisasjonens rådighet. Tilgjengelighet blir arbeidstakerens symbolske kapital. Den

flytende og individualistiske organiseringen bidrar til å forsterke det grenseløse ved tidskulturen i bedriften. Den symbolske konstruksjonen av ingeniører som cowboyer underlagt bøffaloloven, viser at dette er en organisasjon hvor omsorgsansvar for barn ikke vil stå høyt på den kulturelle rankinglista. Arbeidstakerne utviser på sin side en praksis som bidrar til å opprettholde denne forestillingen, og tar dermed selv del i konstruksjonen av en grenseløs tidskultur.

Globale brannslukkere med døgnvakt

På spørsmål om hvilken betydning arbeidsorganisasjonens globale tilhørighet har for arbeidstakerne, bringer alle inn samarbeidsutfordringer knyttet til at bedriftens arbeidstakere er lokalisert i ulike tidssoner.

En situasjon som illustrerer hvordan organisasjonens globale relasjoner påvirker tidskulturen fikk vi under intervjuet med Ada. Midt i intervjuet snur Ada pc-skjermen sin og sier: «Se», og peker på inbox for e-mail. Et blikk på skjermen viser 72 uleste e-mail, og stadig strømmer flere inn. «Nå har de kommet på jobb, arbeidstakerne i USA», sier hun og forteller videre:

Det er først etter klokken 12 at det er skikkelig hektisk her. Da er det hektisk i min jobb, mens det øker ytterligere klokken 14.00 for da står de opp i USA.

Arbeidsintensiteten øker når arbeidstakernes arbeidsdag på andre kontinenter starter. Det er alltid ei klokke som viser at dagen nettopp har begynt i en annen del av den transnasjonale bedriften. Det betyr også at klokka aldri blir «fire» på ettermiddagen, det tidspunktet som tradisjonelt markerer slutten på normalarbeidsdagen i Norge. Dette må hovedkontoret i Norge forholde seg til. Organisasjonens

globale tilhørighet påvirker også tidspunktet for når arbeidsdagen på det norske kontoret starter. Da Ada startet i jobben, fikk hun beskjed om at hun «gjærne måtte jobbe fra klokka 09.00 til 17.00». Forklaringer tilskriver hun organisasjonens utstrakte samarbeid på tvers av landegrensene med ulike tidssoner. Hvis en velger å starte tidligere, betyr det ifølge henne «ikke noe særlig kommunikasjon med amerikanerne».

Prosjektorganiseringen på tvers av landegrensene underbygger organisasjonens globale tilhørighet og bidrar til at samarbeidsfrekvensen styres av tidssonene. Arne forteller at kommunikasjonen mellom arbeidstakerne på tvers av landegrensene i stor grad foregår via nettet, telefonmøter og videokonferanser. Det betyr at en må være online hele tiden.

Mye kontrakter kommer fra USA, og der jobber de jo en annen arbeidstid. Så det blir viktig å sjekke mail før jeg går og legger meg ... det kan være slitsomt at en hele tiden må være på nettet på sånne ting. Det er egentlig litt negativt, men sånn blir det jo når en forholder seg til andre tidssoner. Det er slitsomt for folk her også, for møtene foregår ofte som telefonmøter og videokonferanser med andre tidssoner. En må være mye mer på nett enn om det var en norsk bedrift.

Både på grunn av at samarbeidet internt i bedriften går mellom ansatte i ulike verdensdeler og at kundene befinner seg på ulike steder i verden, blir det nødvendig å etablere «global døgnvakt». Albert omtaler dette som «oppetid»:

Jeg jobber i IT-avdelingen, og det er jo på en måte å holde maskineriet i gang som er en stor del av oppgaven der. Når du er global eller når du er representert over alt, må du ha det vi kaller oppetid over alt,

det vil si at systemet er oppe. [...]. Det er jo en tjuefiretimers jobb. Det går døgnet rundt. [...]. Det betyr at systemet virker. Det vi leverer skal være oppe hele tiden.

«Oppetid» henspeiler på at systemene som organisasjonen selv bruker og leverer, skal fungere til enhver tid uavhengig av tidssone. For Albert og de øvrige arbeidstakerne betyr kravet at de i teorien har en 24-timers jobb, og for å kunne innfri kravet om 24 timers oppetid forteller Albert videre:

Der er en del sånn brannslukking som vi kaller det innen IT, at det er problemer som oppstår, og så slukker man det så fort som mulig. Hvis klokka er fem, så

stiller han opp, i betydningen av å jobbe utover normalarbeidsdag.

Alle er online hjemme og har mobiltelefon. De er i liten grad stedsbundet og kan jobbe hvor som helst. Den enkelte arbeidstaker føler et ansvar og følger opp arbeidsoppgavene selv om klokka viser at den norske arbeidsdagen i teorien er over.

Vi må ta hensyn til det, og det gjør også at vi må jobbe litt på kvelden. Vi kan bli oppringt av en kar – ja, på kvelden – langt på kvelden.

Organisasjonens globale tilhørighet krever at både arbeidstakerne i Norge og i andre verdensdeler internaliserer den globale

Den ideelle arbeidstaker slipper ikke arbeidsoppgavene selv om klokka lokalt viser at arbeidsdagen er over.

går jeg, hvis det ikke virkelig brenner da. [...]. Amerikanerne roper brann, brann uansett. En begynner å bli lei det, når det har blitt ropt brannslukking i årevis, så begynner en å miste troen. En kan jo ikke ha brann hele tiden.

I den norske konteksten forstås en slik melding gjerne bokstavelig. Ropes det brann, så må den slukkes umiddelbart. Dette blir en viktig ingrediens i tidskulturen. Det skaper en norm om at du «alltid må være beredt» fordi viktig arbeid et eller annet sted i verden kan gå tapt hvis du ikke bidrar til å slukke «brannen». Albert har gjennom erfaring ervervet seg kompetanse som gjør ham i stand til å skille mellom når det er alvor og når det bare er en omtaleform. Når det virkelig brenner,

klokka (Kvande 2005). Det globale kommunikasjonsnettverket muliggjør at tid og distanse mister sin betydning for når og hvor en kan være online. Prosjektorganiseringen på tvers av landegrenser og tidssoner bidrar til å ansvarliggjøre den enkelte til å følge opp kravet om døgnåpen «oppetid» På denne måten bidrar organisasjonenes globale tilhørighet til å underbygge kravene som stilles for å være en engasjert arbeidstaker. Den ideelle arbeidstaker slipper ikke arbeidsoppgavene selv om klokka lokalt viser at arbeidsdagen er over. Arbeidstakerne framstår som grenseløse gjennom alltid å være tilgjengelige – og viser igjen at tilgjengelighet er arbeidstakernes symbolske kapital. De omtaler seg selv som brannmenn, og bruker dermed maskuline symboler fra tradisjonelle maskuline områder

for å illustrere at de er uerstattelige og viktige. Igjen ser vi at maskulin symbolbruk inngår i konstruksjonen av en grenseløs tidskultur.

Konklusjon

De fire prosessene som vi har analysert i denne artikkelen, viser hvordan konstruksjonen av kjønn og tidskultur må forstås som sammenvevde prosesser.

Gjennom utvelgingsprosessen konstrueres symbolske markeringer av organisasjonen som maskulint kjønn. Ved omfattende bruk av metaforer fra idretter for «elitemenn» lages et bilde av en konkurranseorganisasjon for de flinkeste guttene i klassen. De blir valgt ut til «å vinne Champions League». Den tøffe tottrinnsseleksjonsprosessen for å bli tatt opp i organisasjonen viser at dette også settes igjennom i praksis. Når du er blitt valgt ut og har fått jobb i bedriften, er du på elitelaget i denne bransjen.

Det er dermed lagt et godt grunnlag for konstruksjonen av «den ideelle arbeidstaker», som ifølge normen skal være entusiastisk og engasjert samt villig til å gjøre det lille ekstra i betydningen av å være villig til å jobbe mye. Lange arbeidsdager uttrykker arbeidstakernes engasjement. De er utvalgt til å delta på vinnerlaget og får anledning til å utføre spennende oppgaver på elitenivå. De blir villige til å strekke seg langt for bedriften, og de legger ned mye arbeid gjennom meget lange dager. Deres tidspraksis innenfor denne bedriften ligner derfor på kravene om total forpliktelse som Connell har beskrevet. Dette bidrar til å skape en grenseløs tidskultur. Arbeidstakerne skaper gjennom å leve opp til normene om total forpliktelse en praksis som i neste omgang blir objektivisert, den framstår som uavhengig av dem selv (jf. Berger og Luckman 1992).

Arbeidsorganiseringen i bedriften er flytende og individualisert. Karriereforfrem-

melse forutsetter at en deltar i et dobbelt skiftsystem. I tillegg til pålagte arbeidsoppgaver må en være entreprenør og utvikle nye prosjekter. Dette bidrar også til krav om lange arbeidsdager. Arbeidstakerne er opptatt av å vise seg som gode, unike entreprenører, noe som krever at en må være tilgjengelig og stille sin tid til organisasjonens rådighet. Tilgjengelighet blir arbeidstakerens symbolske kapital. Den flytende organiseringen bidrar til å forsterke det grenseløse ved tidskulturen i bedriften.

Dette har i sin tur kjønnede konsekvenser ved at reproduksjonsansvar vanskelig kan kombineres med å være den ideelle, engasjerte arbeidstaker. Å være i en grenseløs tidskultur forutsetter at en enten har en partner eller andre til å ta seg av reproduktive oppgaver, eller at en velger ikke å ha barn. Konstruksjonen av en grenseløs tidskultur bidrar på denne måten til en tradisjonell maskulinitetspraksis uten omsorgsansvar. Denne tidskulturen legitimeres gjennom fortellingene om at de er på vinnerlaget og at de er cowboyer som må følge bøffaloloven. Mennenes fortellinger inneholder også andre symbolske maskuline kvaliteter som å tåle å få litt juling og å være tykkhudet for å passe inn i elitekulturen.

Bedriftens tidskultur bidrar derfor til å undergrave den likestillingsambisjonen som har preget norsk arbeidslivspolitikken de siste tyve årene. Gjennom å «hylle» de mennene som kan disponere sin tid etter bedriftens ønske uten å måtte ta hensyn til delte familie- og omsorgsforpliktelser, bidrar bedriftens tidskultur til å konstruere praksiser som passer med Connells begrep «transnational business masculinities». Organisasjonens globale tilhørighet bidrar til at tidskulturen i bedriften blir grenseløs i ordets egentlige forstand. Det er alltid en klokke som viser at dagen nettopp har begynt i andre deler av den transnasjonale organisasjonen. Dette må

de som arbeider i bedriftens hovedkontor i Norge forholde seg til. De står i kontinuerlig beredskap i tilfelle det ropes «brann» i andre deler av bedriften. Det globale kommunikasjonsnettverket muliggjør at tid og distanse mister sin betydning for når og hvor en kan være online. Det blir en organisasjon som er «døgnåpen» og som krever at de ansatte blir brannmenn med kontinuerlig vakt. ★

Litteratur

- Acker, Joan 1990. Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender and Society* 5, 390–407.
- Acker, Joan 1997. Foreword. I L. Rantalaiho og T. Heiskanen: *Gendered Practices in Working Life*. St. Martins Press, New York.
- Acker, Joan 1999. The future of «Gender and Organizations». *Gender, Work and Organization* 5 (4), 195–206.
- Alvesson, Mats 1995. *Management of knowledge-intensive companies*. Walter de Gruyter, Berlin.
- Alvesson, Mats 2000. Social identity and the problem of loyalty in knowledge-intensive companies. *Journal of Management Studies* 37 (8), 1101–1123.
- Alvesson, Mats 2004. *Knowledge work and knowledge-intensive firms*. Oxford University Press, Oxford.
- Bailey, Carolyn Gill 2000. *Time and the image*. Manchester University Press, Manchester.
- Berger, Peter. L. og Thoman Luckman 1992. *Den samfundsskabte virkelighed. En videnssociologiske afhandling*. Lindhardt og Ringhof.
- Brandth, Berit og Elin Kvande 2005. Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 1, 35–54.
- Børve, Hege Eggen 2006. *Global Mothering. Norwegian Female Employees in Globalized Working Life*. Under publisering.
- Castells, Manuel 2000. *The information age: economy, society and culture*. Blackwell, Oxford.
- Connell, Robert, W. 1995. *Masculinities*. Polity Press, Cambridge.
- Connell, Robert, W. 1998. Masculinities and Globalization. *Men and Masculinities* 1 (1), 3–23.
- Connell, Robert W. 2000. *The Men and the Boys*. Policy Press, Cambridge.
- Connell, Robert, W. 2005. Globalization, Imperialism, and Masculinities. I M.S. Kimmel, J. Hearn og R.W. Connell (red.): *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Sage Publications, Thousand Oaks, Calif.
- Coser, Lewis 1974. *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. Free Press, New York.
- Ellingsæter, Anne Lise 1987. Ulikhet i arbeidstidsmønster. I NOU 1987: 9B *Vedlegg til Arbeidstidsutvalgets utredning*.
- Ellingsæter, Anne Lise 1995. *Gender, Work and Social Change. Beyond Dualistic Thinking*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Ellingsæter, Anne Lise 2001. Tidsregimer under omforming. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 42, 347–372.
- Ellingsæter, Anne Lise 2002. Postindustrielle tidskontrakter. I Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Epstein, Cynthia Fuchs mfl. 1999. *The Part-Time Paradox. Time Norms, Professional Lives, Family and Gender*. Routledge, New York.
- Esping-Andersen, Gøsta 1999. *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press, Oxford.
- Geertz, Clifford 1973. *The interpretation of cultures*. Basic Books, New York.
- Gherardi, Silvia 1995. *Gender, Symbolism, Organizational Cultures*. Sage publication, London.
- Hochschild, Arlie. R. 1997. *The Time Bind. When Work becomes Home and Home becomes Work*. Metropolitan Books, New York.
- Isaksen, Lise Widding 2005. Global omsorg: Import og eksport av sykepleiere. *Sykepleien*, august.
- Isaksen, Lise Widding 2006a. Tilpasning til tomme rom. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2.
- Isaksen, Lise Widding, U. Devi og A. Hochschild 2006b. Global Care Crisis: A Problem of Capital or of Commons? *American Behavioural Scientist*. Under publisering.
- Kitterød, Hege Ragni 2002. Store endringer i småbarnsforeldres dagligliv. *Samfunnsspeilet* 16, 14–22. Statistisk Sentralbyrå, Oslo.
- Kvande, Elin 1999a. *Paradoxes of gender and organizations. Gender, organizations and change*. Avhandling (dr. polit.), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Kvande, Elin 1999b. Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter. *Nytt om Kvinneforskning* 3, 6–13.
- Kvande, Elin 2002. Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner. I Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Kvande, Elin 2003. *Doing Gender in Organizations – Theoretical Possibilities and Limitations*. I Ewa Gunnarsson mfl. (red.): *Where Have All the Structures Gone? Doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden*. Report no 33, Center for Women's Studies, Stockholm, Sweden.
- Kvande, Elin 2005. *Embodying Male Workers as Fathers in a Flexible Working Life*. I David Morgan, Berit Brandth og Elin Kvande (red.): *Gender, Body and Work*. Ashgate, London.
- Lie, Merete og Ragnhild Lund 2001. Globalisering, sted og kjønn. I *Kvinneforskning* 2, 24–38.
- Lyon, Dawn og Alison E. Woodward 2004. Gender and Time at the Top. Cultural Constructions of Time in Highlevel Careers and Homes. *European Journal of Women's Studies* 11 (2), 2005–2221.
- Morgan, David, Berit Brandth og Elin Kvande 2005. *Gender, Body and Work*. Ashgate, London.

- Newell, Sue (red.) 2002. *Managing Knowledge Work*. MacMillan, Basingstoke.
- Powell, W.W. og Kenneth Snellman 2004. The knowledge economy. *Annual Review of Sociology* 2, 281–316.
- Rasmussen, Bente 2002. Når jobben tar livet. I Ulla Forseth og Bente Rasmussen (red.): *Arbeid for livet*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Scarborough, Harry 1999. Knowledge as Work: Conflicts in the management of knowledge workers. *Technology analysis and management* 11 (1).
- Schein, Edgar H. 1988. *Organizational psychology*. 3rd ed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Smith, Dorothy 1996. Telling the Truth after Post-modernism. *Symbolic Interaction* 19 (3).
- Sørensen, Bjørg Aase 1999. Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: retorikk og lokale virkeligheter i det «nye» arbeidslivet. *Nytt om kvinneforskning* 3, 50–69.
- Sørhaug, Hans Christian 1996. *Om ledelse. Makt og tillit i moderne organisering*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Torp, Hege (red.) 2005. *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- West, Candice og Donald Zimmerman 1987. Doing Gender. *Gender and Society* 1, 125–155.

Summary

Gendered time-cultures in a global knowledge intensive work organization

This article focuses on the construction of gender and time cultures as intertwined processes. The organization in question has

Norwegian founders and headquarters in Norway, and is now a global company which operates on four continents. The majority of employees are men, 27–35 years of age. We explore the following research questions: How is gender and time culture interwoven? What impact does this have on the work/life balance of the employees? The process, «selected to win the Champions League», focuses on the selection of employees to the company. They have been hand-picked for the winning team and are given the right to carry out exciting tasks on an elite level. The «ideal employee» must be dedicated and willing to work very long hours. Career promotion requires participation in a double shift system which also contributes to a limitless time culture. The organization's global operations make the time culture in the company limitless in the original sense of the word. The global communication network causes time and distance to lose their significance. The company becomes an organization that is open for business 24/7. Hence the construction of a limitless time culture contributes to a masculinity practice without care responsibilities.

ARTIKLER

AF DORTHE STAUNÆS OG DORTE MARIE
SØNDERGAARD

Corporate Fictions

Når Mr. Corporate Masculinity, Mr. Malebonding og Saint (Hetero)Sexualising slår sig sammen i en virksomhedskultur, kan det være vanskeligt for både lederaspiranter i kvindekroppe og for lederaspiranter i mandekroppe der ikke lever op til de tre figurers idealer at få vind i sejlene på vej op ad karrierestigen.¹

En del forskning peger på, at virksomheder med topledere i kvindekroppe enten klarer sig bedre eller lige så godt som virksomheder uden kvinder i topledelsen, når det gælder indtjening og performance (Adler 2001; Carter et al. 2003; Catalyst 2003; 2004; Kosowska et al. 2005). I et forretningsorienteret perspektiv er det derfor nedslående, når forskningen samtidig viser, at andelen af kvinder på topniveau inden for det private erhvervsliv er meget lav (Kosowska et al. 2005). Det gælder også i de organisationer, der eksplicit forsøger sig med ligestillingspolitikker og mangfoldighedsledelse². Nogle af disse virksomheder har derfor behov for at få mere at vide om, hvilke mere subtile mekanismer, der er i spil, når det gælder køn, og hvordan eksklusion kan imødegås.

I 2003 blev vi kontaktet af en stor dansk virksomhed, som vi her kalder X-Company. I virksomheden fandt man det vigtigt «at udnytte alle ressourcer» og «at få alle talenter frem», men man kunne også se, at det ikke lykkedes, og at antallet af mænd på topposter og af hvide, etniske danske medarbejdere i organisationen ikke svarede til fordelingen i den danske befolkning i øvrigt. Virksomheden indgik derfor et samarbejde med en række forskere og praktikere samt EU's Social Fond om at iværksætte en række tiltag i forhold til sociale kategorier som blandt andet køn og etnicitet. Initiativerne i forhold til at få skabt en mere mangefacetteret medarbejder- og ledergruppe strakte sig fra konkrete aktiviteter som f.eks. rekruttering af medarbejdere fra bestemte etniske grupper over etableringen af mentornetværk for kvindelige ledelsestalenter til produktion af læringsvideoer om mangfoldighed. Disse aktiviteter hvilede på forestillinger om socialt ansvar og retfærdighed, men også på mere markedsøkonomiske og neoliberalt begrundede tilgange til mangfoldighed (se også Staunæs 2006 in review).

Køn var en hjørnesten i virksomhedens mangfoldighedstiltag. Virksomheden mente, at det relativt lille antal kvinder i topledelsen var et problem både ud fra et demokratisk og et markedsøkonomisk perspektiv. Virksomheden havde allerede lanceret flere konkrete tiltag, f.eks. et ligestillingsudvalg og et mentornetværk, og man havde sat en mere ligelig kønsfordeling som mål på ledernes Balanced Scorecard, en ledelsesteknologi der bliver brugt til at opstille mål og vurderinger for ledernes resultater. Men man ønskede at speede processen op og ville derfor indgå i et forskningsbaseret samarbejdsprojekt *Mangfoldighed, køn og topledelse* (Staunæs og Søndergaard 2004). Formålet var at bibringe ledelsen og HR-medarbejderne viden om de måder, køn fungerer på i virksomhedens levede liv at undersøge de kønnede inklusions- og eksklusionsprocesser og bidrage til udviklingen af nye måder at imødegå køns-eksklusion. Vores opgave blev, med udgangspunkt i den empiriske virkelighed at «tilbyde et nyt sprog», som kunne fortælle køn frem på måder, der ville forstyrre eksisterende forventninger og italesættelser. Det udfordrende for os blev derfor at udvikle formidlingsformer, som kunne få ledere og medarbejdere til at se, genkende og overraskes over de kønnede mønstre i organisationens levede liv og forestillinger.

I denne artikel giver vi et eksempel på en sådan formidlingsform, nemlig en Social Science Fiction, der genfortæller tre vigtige virksomhedskulturelle processer, som vi så i analysen af vores empiriske materiale. Processerne går her under navne som Mr. Corporate Masculinity, Mr. Malebonding og Saint (Hetero)Sexualizing, og vi fortæller om, hvad de betyder i X-Companys kultur, og hvordan de blander sig i de måder, som ledere og medarbejdere (ikke) kan bevæge sig rundt i og op ad i organisationen på. De tre figurer optræder i en række kropslige metaforer fra et

brydnings- og kampunivers. Der er således i artiklen en del vold, som i fortællingen bliver mere fysisk end psykisk, men som i organisationen snarere opleves som psykisk end som fysisk. Når vores figurer i det følgende lægger personer ned med en «halv nelson» og tager folk i struben (forklaring følger), så er der ikke tale om konkrete mennesker fra X-Company, men om metaforiske størrelser. Det kan virke lidt underligt at omtale virksomhedskulturelle mekanismer, normer, handlinger og samspil som figurer, men alternative formidlingsformer har, som vi vil argumentere for, sin pointe; nemlig at gøre indhug i fortællingen om, at kvinders vanskelige vej til toppen skyldes kvinders indre barrierer eller deres privatliv. Ideen er at skærpe opmærksomheden på, hvordan dagligdagens små vaner, tætte situationer og f.eks. følelser af loyalitet, væmmelse og tiltrækning er med til at fodre de ekskluderende mekanismer. Dermed åbnes for refleksion over muligheden for at gøre noget andet end det, man plejer, og for at afvise de daglige repetitioner, flytte grænser for, hvad der anses for passende, og således bidrage til at minimere Mr. Corporate Masculinity, Mr. Malebonding og Saint(Het ero)Sexualizing. Lad os starte med se på de fremgangsmåder, resultater og formidlingsovervejelser, der ligger bag opfindelsen af figurerne og ansatserne til den afsluttende forstyrrelse af samme.

Fremgangsmåder og teoretisk optik

I forbindelse med projektet producerede vi over et års tid et omfattende empirisk materiale. Vi fik et kontor i hovedafdelingen med adgang til intranettets daglige nyheder om nye ansættelser, aftrædelser, kurser, medarbejderpriser, medieomtale mm. Vi deltog i forskellige møder, var med i uformelle snakke i korridorerne og indsamlede relevante dokumenter, rapporter og foldere (for en diskus-

sion af metoder se Staunæs og Søndergaard 2005; Søndergaard 2005b). Endvidere interviewede vi 20 strategisk udvalgte personer fra forskellige niveauer og afdelinger, således at det empiriske felt fremtræder varieret og flerstemmigt i vores materiale. For at få adgang til orienteringsformer og praksisser fra mange forskellige perspektiver udvalgte såvel mænd som kvinder i forskellige aldre og med forskellig anciennitet, i både linje- eller stabsfunktioner og med funktioner som topledere, mellemledere og HR-medarbejdere. De interviewede tilhørte den danske middelklasse og havde etnisk dansk baggrund. Ingen havde etnisk minoritetstilhør eller etnisk racialiserede kropstegn, der signalerede indvandring fra arabiske eller (mellem)østlige verdensdele. Størstedelen havde en mellemlang eller videregående uddannelse som ingeniør, økonom, jurist, cand.polit. eller cand.merc. Ganske få havde en anden akademisk grad. Disse etnisk-rationale og uddannelsesmæssige mønstre afspejlede organisationens sammensætning på toppen.

Sociale kategorier (som for eksempel køn, klasse, etnicitet, race, seksualitet) er nogle af de vigtige og fælles diskursiverede strukturer, hvorigennem mennesker bliver til (Staunæs 2003). Kategorier som køn og etnicitet må – selvom de strukturerer levet liv – tænkes processuelt: De gøres og gør noget (West og Zimmerman 1987). Fokus i interviewmaterialet lå på de meningsdannede processer, medarbejdere og ledere deltog i i organisationen og på dynamikkerne i de stadigt bevægelige meningssystemer (Bruner 1990) og diskursive praksisser (Butler 1990, 1993; Haavind 1994; Davies 2000; Søndergaard 1996, 2002). Det interessante i analyserne var således, hvordan de interviewede oplevede, erfarede og derigennem håndterede deres professionelle liv.

Vores analyse adskiller sig fra en mere realistisk læsning af organisationer ved at

vægte undersøgelsen af de tolkningsrammer, medarbejdere og ledere benytter sig af. I læsningen af materialet har vi særligt fokuseret på, hvordan forventninger om, hvad der er passende lederskab, adfærd og evner, tones af forestillinger om en bestemt kønsperformance, men også om klasse og etnicitet/race. Vores analyser har tydeliggjort skismaet imellem, hvad der opfattes som det passende og det upassende³ lederskab og hvordan de to kategorier gennemvædes af forestillinger om primært køn, men også af mere implicite forestillinger og orienteringsmønstre forbundet med sociale kategorier som klasse og racialiseret etnicitet.

Frem for at fokusere på det, som kvinder ikke kan, ikke har, ikke vil eller skal hjælpes til, så skriver projektet sig ind i nyere køns- og ledelsesforskning med et majoritetsinkluderende perspektiv (Staunæs 2003), hvor produktionen af kønnede og etnisk racialiserede førsteheder, træder frem som del af analysens omdrejningspunkt. Når man ønsker at fokusere på organisationens førstehed, dvs. det magtfulde, almindelige og selvfølgelige, handler det om at fremhæve, at de, der udgør majoriteten (de majoriserede), også lever i situationer, der formes af forskellige gensidigt interagerende sociale kategorier og hierarkiske ordningssystemer. Også de er disciplineret i foucaultsk forstand: De er såvel handlende subjekter som underkastet en produktiv magt.

At fokusere på førsteheden betyder imidlertid ikke, at man dermed ser bort fra dem, der er positioneret som minoritet og som befolker de mere besværlige positioner. Perspektivet indebærer en opmærksomhed på begge positioneringer og på alle de mulige positioneringer, der etableres imellem dem. Af pladsmæssige årsager har vi i denne artikel valgt at rendyrke førstehedens konstituering. Ikke for at stabilisere dens privilegerede status; snarere fordi en fremvisning af konsti-

tueringsprocesser kan illustrere førstehedens kontingente karakter.

Tre udvalgte resultater

Vores resultater pegede på komplekse og modsætningsfyldte processer i organisationen som grunde til den skæve kønssammensætning på toppen. Her skal tre udvalgte resultater nævnes:⁴ For det første forekomsten af forestillingen om en «rigtig» og meget smal maskulinitet, som ledere og medarbejdere hele tiden justeredes/justerede sig i forhold til. Det implicerede, at ikke blot kvinder, men også mange ledere i mandekroppe kunne opleve sig som perifere aspiranter til topstillinger. For det andet det at malebonding, og især malebonding imellem bærere af den rigtige og meget smalle maskulinitetsform, så ud til at medkonstituere eksklusionsmekanismer, der kunne have betydning for hvem, der nåede topniveauet. Og for det tredje det fænomen at disse sammenflettede førsteheder, eller om man vil «intersektende» førsteheder, blev understøttet igennem ikke blot heteronormative forestillinger om vestlige, hvide, protestantiske, middelklasse-familieformer og forældreskabskonstellationer («hele mennesker har børn og kernefamilie» og «ledere har en kone til at passe det/dem»), men tillige igennem *heteroseksualisering* af de professionelle relationer på arbejdspladsen med konsekvenser som f.eks. selvcensur og selvpålagt påpasselighed (som f.eks. i «jeg kan ikke ringe til ham, for så tror han nok, jeg lægger an på ham») (Staunæs og Søndergaard 2004). De tre til lejligheden fremhævede pointer er langt fra unikke i mere kritisk kønsforskning (se f.eks. Collison og Hearn 1996; Connell 1998; Connell og Wood 2005; Ding og Choro-enwong 2004; Kanter 1977; Czarniawska og Höpfl (red.) 2002; Erikson-Zetterquist 2002; Funch Ellehave 2004; Wahl 1992; Höök et al. 2004; Højgaard 1990; 1991). Det genkende-



Illustrasjon: Marvin Halleraker • fotofil

lige i de empiriske resultater tyder snarere på, at der i virksomheden samtidig med dens specificiteter bevægedes en række typiske og mere generaliserbare kønsmønstre. Mønstre, der var så selvfølgelige, at de åbenlyst kunne være vanskelige at få øje på for dem, der deltager i konstitueringen af dem. Og dermed også vanskelige at bryde, hvis man også bekymrer sig om sin egen mulige vej mod toppen eller sågar eventuelle eksklusion.

Virkeligheden er ikke, hvad den har været

En ting er at formidle de ovennævnte pointer. En anden ting er, om der er ører, der kan høre

det formidlede (Staunæs og Søndergaard 2006 in review). Neologismer som «ledere i mandekroppe og ledere i kvindekroppe» frem for mænd og kvinder kan være en måde at åbne folks ører på og sensitivere refleksiviteten (Søndergaard 1996; Staunæs 2003). Andre refleksionsinitierende formidlingsformer kan være poetisering og gendigtning af empirien gennem semifiktive scenarier, som afdagere af forskningen skal tænke med på. Set med de øjne er realiteten eller virkeligheden således ikke, hvad den har været. Virkeligheden findes i forskellige versioneringer, og når vi bruger sproget og skriver om den, er vi med til at skabe den på ny (Richardson 1990; 1997. Søndergaard 2000). Det forskere

gør, når de oversætter deres observationer, feltnoter osv. til nye tekster, handler derfor i mindre grad om repræsentation og i højere grad om kommunikation (Bochner og Ellis 1996). Med poststrukturalistiske forstyrrelser af det selvfølgelige som formål eksperimenterer vi i denne artikel med at iscenesætte vores forskningsresultater som en form for Social Science Fiction (herfra kaldet SSF) (Law 1997). En SSF er således en fiktionisering med udgangspunkt i analysepointer udviklet via det empiriske materiale. Som Law tænker det, handler social videnskab ikke blot om at repræsentere verden, men også om at spille spil med virkeligheden, der får den til at se lidt anderledes ud og derigennem få fat i det ufærdige; det der kan bygges i nye retninger. En af de sociale science fictions vi har udarbejdet på baggrund af dette projekt, henter inspiration til sin form i de narrative tilgange, der findes indenfor organisationsstudier (Boje 2001; Czarniawska 2004; Weick 1995) koblet med især den narrative terapi repræsenteret ved den australske familierapeut Michael Whites problemeksternaliseringsmetode (White 1995; Barry 1997). Den narrative terapi har til formål at fortælle problemstillinger frem i en narrativ form og at facilitere ændringsprocesser gennem en rekonfigurering af socialpsykologiske processer. Hos White handler problemeksternalisering om, at man gennem tekstuelle rekompositioner gør problemet til problemet og ikke problematiserer de mennesker, der oplever problemet (Barry 1997). Man flytter problemet og årsagen/skylden ud af de enkelte mennesker og hen til relationerne. Problemeksternalisering drejer sig om først at rekonstruere og genfiktionalisere begivenheder; dernæst om at etablere mulighed for andre plots, positioner og handlinger ved systematisk at spørge efter, hvor historien kunne tage en anden drejning og ved at spørge til tidspunkter, hvor man som medarbejder eller

leder med succes har afvist eller håndteret de udfordringer, historien lister op.

Maskulinitet som forudsat selvfølgelighed

Vi er nu nået til rekonstruktionen af tre af de virksomhedskulturelle processer, der kunne medvirke til en skæv kønssammensætning i organisationens top. Afkoder vi vores interviewudskrifter for forestillinger om, hvem man ser som ledelsestalenter og rigtige topledere, dukker den passende leder op som en, der har «politisk tæft» og «er resultatorienteret». En der er «usikkerhedshåndterende», tænker «rationelt», «logisk», «fleksibelt» og «internationalt». En der yder det «totale commitment», er «forandringsparat», «mobil», «fleksibel» og som «arbejder længe». Han er tiltrukket af «markedsgørelse», «liberalisering» og «globalisering». Han tænker sig selv som den selvfølgelige deltager og indgår dermed naturligt i den eksisterende orden. Han er ydmyg i forhold til de «rigtige», men samtidig en innovativ eventyrer, som udfordrer «grænser» og «penetrerer markedet»; en, der tænker i «rocket size» og som «ikke accepterer et nej», men ufortrødent kæmper videre.

De, der er på vej ind på topplan, eller som allerede er der, må møde sådanne forestillinger om den rette topleder på måder, der gør dem genkendelige i relation til positionen. I processen med at gøre sig genkendelig som (potentielt) leder møder de yderligere en forudsat selvfølgelighed. Der er og har altid været flest ledere i mandekroppe i toppen af ledelseshierarkierne i privat erhvervsliv, og med den historik kommer maskulinitet til at nyde positionen som den forudsatte selvfølgelighed. Mandlige ledere tænkes og italesættes derfor i reglen som «ledere». Og ledere (i mandekroppe) tillægges af mange adgang til det, der kaldes for «naturlig autoritet». En af de mænd, vi har interviewet siger:

Jamen, jeg tror egentlig, at en høj faglighed er kvindernes indgang til respekt. Det tror jeg. Fordi – der er mænd, som kan få respekt, selvom de ikke har så høj faglighed, men fordi de har en eller anden psykologisk power i gruppen. Jeg tror ikke, at det er noget, kvinder sådan umiddelbart kan få. Jeg tror, at kvindernes indgang vil være høj faglighed. Så får man selvfølgelig også respekt. [...] Men de har ikke sådan, hvad skal man sige, naturlig autoritet.

For lederen i mandekrop klæber der sig ikke umiddelbart nogen mistanke om, at han på grund af sit køn ville have mindre

om Mr. Corporate Masculinity. Mandekrop kan åbne adgang til naturlig autoritet, men en mandekrop er ikke nok i sig selv. Der er flere forventningskrav. Mandekroppen skal også performes på den rette måde og i sammenhæng med de rette handlinger og prioriteringer. Og her er det, at Mr. Corporate Masculinity gør sin entre.

Mr. Corporate Masculinity er en imaginær figur, en socialpsykologisk og virksomhedskulturel mekanisme, der kan spejle ledere i mandekroppe som henholdsvis passende eller ikke helt passende. Som navnet antyder, vogter Mr. Corporate Masculinity over for det første, at maskulinitet forbliver normen,

Som navnet antyder vogter Mr. Corporate Masculinity over, for det første at maskulinitet forbliver normen, men for det andet også over forventningerne til, hvad maskulinitet skal være.

autoritet, eller ville kunne finde på at gøre ledelse anderledes end de andre ledere. Som udgangspunkt giver det at gøre noget, der opfattes som «maskulint» og «mand» et godt afsæt for at blive læst som legitim og passende som leder. Når vi spørger til eksempler på medarbejdere, som vores informanter opfatter som nogle med ledelsespotentiale, så er det mandenavne, der nævnes.

Mr. Corporate Masculinity

Men det er selvsagt ikke alle ledere i mandekroppe, der er på vej til eller forbliver ledere. Der er også normer og dynamikker, som kan spænde ben for mænd på deres vej mod topposter. En af dem er forestillingen

men for det andet også over forventningerne til, hvad maskulinitet skal være. Eller med andre ord Mr. Corporate Masculinity foreskriver, at maskuliniteten gøres på den helt rigtige måde. De, der kan matche «den rigtige måde», beskrives af vores informanter – der jo også kan være presset til at finde på plads indenfor Mr. Corporate Masculinity's sprog – som «fremadstormende højdespringere», «kometer», «stjernesrud» og «high fliers». Metaforisk beskrevet ser vi Mr. Corporate Masculinity lægge armen bekræftende om skulderen på nogle ganske bestemte typer blandt mændene; vi ser det lette klap på ryggen, det dybe vidende blik og den indforståede samtale mellem dem.

Når Mr. Corporate Masculinity ser ledere

i kvindekroppe på vej frem, så kan Mr. Corporate Masculinity også finde på at lægge en arm rundt om – ikke skuldrene, men – livet på dem; men den berøring signalerer noget helt andet end skulderklappet. Det er snarere sådan en lidt smigrende, flirtende facon, der udover sympati også understreger forskellighed: Vi-to-kan-lide-hinanden-men-vi-bliver-aldrig-af-samme-slags – det-er-noget-andet-vi-kan-lide-hinanden-for. Nogle kvinder føler sig bekræftet på en behagelig måde gennem den positionering. Men andre finder den ubehagelig – de forsøger at undvige den og i stedet at gøre sig selv lig med (og lige med) ham. Men *lige* med (altså at være på samme niveau som) og *lig* med (altså at være af samme slags som) er ikke en mulig position for alle. Som leder i kvindekrop kan det skabe uro, hvis man begynder at ligne Mr. Corporate Masculinity for meget. Så udfordrer man den forudsatte kønsforskel. En af vores mandlige interviewes siger:

Der er to faldgruber. Der er to ting, man kan falde ned i som kvinde, som jeg har oplevet det [...] Den ene er at spille udelukkende på sine kvindelige værdier og sidde og plirre sødt med øjnene, når man diskuterer noget for at få fokus væk fra sagen og ligesom håbe, at man kan liste tingene ind ad bagdøren: «Arh, kan vi ikke lave en aftale!» Den er forholdsvis dum at gøre i et meget mandsdomineret selskab, fordi man så bliver stemplet som kvinde med stort K – og så har man den label altid. Den anden er at forfalde til at være en mand, en af «gutterne», hvor man begynder at optræde og klæde sig og fungere som en mand, kun med mandlige værdier. [...] Vi havde en direktør [...] – hun var mere mandlig end de kollegaer, hun havde. Og det var i en sammenhæng, der var gammeldags, særdeles gammeldags og mandsdomineret. Hun var

meget alene der. Men hun var mere barsk end de mandlige kollegaer [...] sådan en arbejdsmandslignende stemning, med på de sidste jokes og lignende. Lige så foragtende omkring de der kvinder, piger med øjenvipper. Jeg tror, at hvis man degenererer til de to faldgruber, altså som de to ekstremer, så har man tabt kampen som kvinde.

Et spejl af transnational forretningsorienteret maskulinitet

Selve mandefællesskabet og det at være i mandekrop udgør altså selvfølgelig præmisser for deltagelse på topledelsesplan i en organisation, hvor Mr. Corporate Masculinity er meget dominerende. Maskulinitet i mandekroppe er en forudsat fordel i X-Company, men når Mr. Corporate Masculinity har sneget sig ind i virksomhedens kulturelle selektionsprocesser, handler det ikke længere om bare at «være mand» eller «at være mandhaftig/maskulin». Det handler blandt andet også om at konformere til en bestemt norm, til den rette maskulinitet, at ligne Mr. Corporate Masculinity. På den måde kan Mr. Corporate Masculinity komme til at spærre vejen for de fleste kvinder, men faktisk også for mange kompetente mænd, der ikke umiddelbart falder i hak med de idealer, Mr. Corporate Masculinity står for. Der kan for eksempel lukkes af for ledere i mandekroppe, som gerne vil deltage i deres børns liv, gå hjem kl. 16.00 eller tage på selvbetalt orlov til Caraibien. Ligesom der kan lukkes af for ledere i mandekroppe, der stiller for mange spørgsmål ved det, man gør her i virksomheden, eller som i for høj grad deler deres tvivl undervejs i beslutningsprocesserne med andre. Den slags mænd, og her er det konkrete mænd, vi taler om, kan fortælle lange historier om reaktioner fra andre, der får os til i metaforikken at se den arm Mr. Corporate Masculinity lægger

om deres skuldre – og hvordan den langsomt forvandler sig til en skruestik (det der i brydesportens sprog kaldes en «halv nelson»), der gradvist passiviserer lederen eller medarbejderen i mandekrop i en kønskonservativ maskulinitetsudfoldelse, hvor frykten for at blive nedgjort, latterliggjort eller misforstået som ikke rigtig mand, umuliggør andet end små spjæt.

Ud over en kønnet toning af det pas-sende lederskab viser vores empiri også en klassemæssig og etnisk-racialiseret gennemfarvning. De idealkonstruktioner, der er med til at bære Mr. Corporate Masculinity oppe, ser ud til at udgøre et mere omfattende konstruktionskompleks, der kan minde om det maskulinitetsforskere (Connell 1998; Connell og Wood 2005) beskriver som *transnational forretningsorienteret maskulinitet*, dvs. en måde at gøre maskulinitet på der på den ene side transcenderer nationale grænser, men på den anden side bygges op omkring en særlig forretningskultur karakteriseret af amerikansk, europæisk og østasiatisk historie, tænkning og arbejdsmoral. Det er en maskulinitetsform, der ifølge Connell (1998) ser ud til at stortrives i multinationale virksomheder og på globale finansmarkeder. Mr. Corporate Masculinity er således ikke bare et isoleret lokalt fænomen, men et fænomen der bliver til lokalt, mens det holdes oppe af mere globale strukturers privilegering af bestemte praksiser og identitetsformer og samtidig eksklusion af andre.

Hvis en organisation domineres af Mr. Corporate Masculinity, så trænges ikke bare kvinder, men også andre maskuliniteter, andre etniciteter og andre ledelsesmåder, som måske kunne have fungeret som gode og måske ligefrem nyskabende i virksomheden. Med Mr. Corporate Masculinity stående ved roret i sin lyseblå skjorte og sorte bukser, kortklippede frisure og glatbarberede kinder, sine normer om hvad en kort dag er for en

slags og sin tro på at dette er spillet og sådan er det, ja så bliver konkrete mænd og konkrete kvinder, der ikke matcher hans udtryk til de «mangelfulde» og «forklaringskrævende». Insisterer disse på alligevel at deltage, påføres de en særlig legitimeringsopgave. Nogle formår trods kategorialt mismatch at løfte den opgave med stor kløgt – men der bliver tale om en «ekstraopgave» for lederaspiranter af en bestemt art.

Mr. Malebonding

Mr. Corporate Masculinity ville nok ikke være så virkningsfuld, hvis ikke han havde venner. Altså hvis der ikke var andre virksomhedskulturelle mekanismer, der bevægede tingene i samme retning som Mr. Corporate Masculinity. Den slags venner er der sikkert flere af. Ud fra vores empiri ser det ud til, at Mr. Malebonding er en særlig god ven, støtte og nærmest forudsætning for Mr. Corporate Masculinity's virke.

Vejen til topniveau, men også det at blive der, kræver som bekendt et vist netværk og en god adgang til ledelseshierarkiets indercirkler. En af interviewpersonerne fortæller, at når det går karrieremæssigt galt for en del kvinder, så handler det blandt andet om, at kvinderne undervurderer netværkenes betydning. Han siger:

De [kvinderne] er ekstra flittige, ekstra arbejdsomme, ekstra dygtige, ekstra vidende. Men hvis du ligesom ikke er inde i indercirklen – så hjælper det altså ikke.

Vurderingen af netværks betydning går på tværs af fortællingerne i vores interviews: man skal i et eller andet omfang være inde i eller i hvert fald have adgang til centrale netværk, hvis man skal gøre sig håb om at bevæge sig opad. Men netop i netværkene er Mr. Malebonding en af værterne. Netværk

bygger på særlige samhørigheder og relationer, der er baseret på tillid, loyalitet, på fællesskab omkring udvekslinger af informationer, støtte og «tjenester». I netværk hører man sammen, fordi man har noget eller nok til fælles.

En mandlig interviewperson fortæller os, hvordan man f.eks. kommer i netværk. Man skal opnå tillid hos nogen, der dernæst er i stand til at introducere én videre til hans kolleger og til de toptopfolk, han har kontakt til. Derfra arbejder man sig videre gennem tydelig fremvisning af loyalitet og andre tillidsskabende og tillidsudvidende praksisser blandet med det at levere en indsats, der bliver lagt mærke til. Det kan medføre, at man bliver inddraget som en form for «klient», fortæller han:

– ... og så leverer de en indsats, og så bliver de lagt mærke til, og så bliver de – om vi så må sige – gjort til klient af en højere placeret chef.

– Og i det «klient», der ligger der det [...]?

– Der ligger da det, at man kan påregne fuld loyalitet fra den, som er klient. Og det, der så handles med, det er så beskyttelse, eller support i karrieren, eller det at være med. Altså, det er et spil. Hvis du ser skolegården, det er lidt af det samme mønster, de ser der: Er du med i indercirklen af drengene, bliver du inddraget, bliver du båret ind af nogen af dem? Bliver du holdt udenfor? Og det er jo ikke altid, at det er performance, der berettiger til det. Det er lige så tit: er man god til at kommunikere, er man god til at relatere.

Ifølge den interviewedes erfaring indebærer det at høre til, at man opnår tillid, aflæses som loyal og er i stand til at levere en indsats og på det grundlag blive inddraget og båret

frem af nogle. Det handler om at relatere sig, at kommunikere. Men hvem er det, der læses som gode til at relatere sig til andre og gode til at kommunikere? Det afhænger af de øjne, der ser, og som læser bestemte forholdemåder som udtryk for kommunikations- og relationskompetence. Det handler også om, hvem der har adgang til at indgå relationer med hvem, opnå loyalitet fra hvem og overbevise hvem. Og her er Mr. Malebonding en af de stærkeste spillere med et af de stærkeste selektionsblikke i aktion. En mandlig leder fortæller om sit indtryk af maskulint organisationshierarki:

I folkeskolen der står man og tisser over kors eller slås i skolegården [...] Det var [...] sådan en kappestrid. Og det er sgu ikke meget anderledes [her]. Det er en drengeklub, som i stort omfang også – altså det er de samme værdier, og det er de samme normer, der er [...] Drengene er bare blevet lidt ældre og er blevet direktører nu [...] Der er sådan et magtpositionsspil, en intern rangorden eller hakkeorden.

En anden leder i mandekrop siger om relations- og kommunikationsmønstre:

I en skolegård er der altid en leder eller to. Og der er som i en hanegård et hierarki [...]. Når der er nogen, der taler, så holder de andre kæft. Og når der er andre, der taler, så snakker de bare i munden på ham. Sådan er det også med ledere, når de er sammen til konference. Og det har noget med respekt at gøre.

«Hanegård» er jo i sig selv et interessant begreb i denne sammenhæng. Normalt er det hønsegård, der anvendes som metafor for en sammenhæng, der ønskes beskrevet som pludrende, indadvendt og præget af en streng hakkeorden. Og den, der tyr til metaforikken,

ønsker i reglen at formidle foragt for foretagendet. Men her er hønsegården blevet til en hanegård: Præmisserne fra hønsegården er koblet til mandlige fugle, således at den kendte hønseforholden her udfoldes af haner. Brugen af metaforikken vidner om ganske meget distance: For det første til kønnet som konstruktion – hønens eller haners kobling til adfærden kommer sig hos interviewpersonen ikke så nøje, og her er det så altså haner, vi taler om, uden skelen til de selvfølgheligheder, hønseartens kendere plejer at formidle. For det andet ses også en klar distance til ledelse og netværk. Her gøres de magttunge og prestigeombruste ledelseskonerferencer til hakeordensplejende hanegårde, som man(d) gokkende deltager i: både som kompetent medspiller og reproducent af præmisserne og med et klart blik for spillet og dets ligheder med den gamle drengeverdens fornemmelser for, hvornår der kan gokkes og kykkelikyes, af hvem og med hvilke effekter.

Men der er andre interessante aspekter i interviewpersonernes fortællinger nemlig understregningen af lederaspirantens opgave i forhold til at lære og respektere de uformelle spilleregler. Det er nogle af de spilleregler, vi ser samlet i figuren Mr. Malebonding. Mr. Malebonding disciplinerer og sætter regler for mandefællesskabet. Det er vigtigt at kende de måder, hvorpå man overordner, indordner eller periodisk underordner sig. Mr. Malebonding kræver, at de kommende ledere ved, hvad det indebærer af rettigheder og pligter at være en del af et netværk, hvilke udvekslingsformer og loyaliteter man forpligter sig på, hvilke tavsheder man må respektere, hvordan man kan indgå i informationsformidlingerne osv.

Mr. Malebonding kræver, at konkrete mænd «bonder» på maskulin sammehed. En kollega, der ligner de andre, vil nemmere kunne komme ind og være med i et fællesskab (Højgaard 1990, 1991). Han vil nemmere

kunne opnå anerkendelse som en legitim deltager – og om ikke som aktuel deltager, da som en *potentiel* deltager.

Hvorimod en aktør, der primært tilhører andre kategorier, som for eksempel et andet køn, en anden etnisk gruppe eller med lavere status (for eksempel «netop fyret leder»), vil fungere undergravende for den sammehed, Mr. Malebonding arbejder på at producere. Derfor opstår der en let flimren og let forlegenhed, når for eksempel en aktør fra en gruppe, der kan bryde op i sammeheden, entrerer. Og det kan for eksempel være en aktør med andre kropstegn. En mandlig leder fortæller:

– Du kan sætte seks halvgamle mænd til at stå og «netværke» lidt med hinanden på en lederkonference. Og så kommer der en kvinde hen og stiller sig som den syvende. Så er det lige pludselig en helt anden samtale. Det bliver nok lidt mere – det bliver mindre impulsivt eller lidt mindre vedkommende, sådan lidt mere overfladisk. Det første, der vil ske, efter at hun kommer hen, ikke også, det er, at der er én, der siger: «Nå, hvordan går det piger!», men det er ikke den samme måde, som jeg ville spørge [en mand] på. Ja, altså – så er det blevet overfladisk

– *Fordi det, mændene stod og gjorde før, det var?*

– Det var at gnutte hinanden lidt på ryggen, ligegyldigt hvad de sagde. Og vise tillid og pleje positioner, og vise respekt og – altså de stod i virkeligheden og gjorde noget, hvor det er ligegyldigt, hvad de sagde. De siger jo ikke noget personligt i sådan en sammenhæng, men de står der, fordi de dyrker netværk og fællesskab og sådan noget.

Truslen om et tag i struben

Det er et seriøst arbejde, der foregår i sådanne sammenhænge, og det foregår gennem samtalen om «noget». «Noget» kan være hvad som helst, men det kan også godt være noget fagligt. Mr. Malebonding ser under alle omstændigheder med kyndig mine til, at lederne i mandekroppe får reproduceret deres egne interne positioner, deres hierarki, loyaliteter og relationsforventninger. Sammeheden bidrager til opbygning af noget, der opleves som et relativt forudsigeligt fællesskab, og et sådant ses som forudsætning for såvel effektivitet i samarbejdet som en styrkelse af egen og gruppens position i virksomhedens mere omfattende processer og brydninger. Den danner ligeledes udgangspunkt for meget af den rekruttering, som sker i virksomhedens top gennem informationsstrømme om potentielle lederemner, informationer om jobs, der vil blive ledige, opfordringer til at søge eller overtage positioner etc.

Når en leder i kvinde krop træder ind i en malebondingsituation, kan hun som nævnt forstyrre processerne. Hun kan helt udtalt vække ubehag som indtrænger, der forstyrrer gruppens indforståethed. Hun kan potentielt udfordre den blotte fryd, der kan være forbundet med at opleve sig som samme slags og at deltage i trygge og ikke forklaringskrævende interaktioner, hvor man kan pleje og undersøge de små nuanceforskelle, der kan være i sammeheden – uden risiko for hurtig eksklusion. Og hun kan virke forvirrende i forhold til den af sammehedsmarkørerne, der handler om seksualitet som noget, der rettes ud af gruppen, men aldrig indad mod «os selv».

Mr. Malebonding vil kalde til orden, når der forstyrres på den måde. Derfor modarbejder Mr. Malebonding den potentielle transformation af deltagerens forehavende, som indtrængerens tilstedeværelse kan invitere

til. Mr. Malebonding vil hviske instrukser i øret på de rigtigt indviede for at få dem til at forstå, at deres samhørighed og dermed selve kilden til Mr. Malebondings kraft og måske hele eksistens er truet. Situationen kræver henstillinger, ja måske kraftige advarselsblink. For at holde orden aktiveres endnu en socialpsykologisk mekanisme, den tavse viden om gruppens mulighed for at ekskludere – gennem snigende mekanismer, som den ekskluderede ikke selv er herre over eller har mulighed for at gennemskue. Aktiveringen kan f.eks. ske med antydninger og associationer til ord som «prestigesænkning» og «smittefare». Man vejrer truslen om, at man selv kan miste fodfæste ved for stærk en alliance med den indtrængende. Man vil selv kunne blive associeret med den indtrængende, hvis man ikke følger Mr. Malebondings vink om måder at skabe afstand og andetgøre på. Man vil meget hurtigt selv kunne miste prestige, smittes af den indtrængendes mindre betydning og dermed blive skubbet ud fra fællesskabets centrale cirkel. Men det er selvsagt ikke altid Mr. Malebonding lykkes i forehavendet med at effektivere idealerne til perfektion. Hvad nu hvis deltagerne overhører Mr. Malebondings små advarsler?

Når advarselsblink ikke er nok, må der tages hårdere og mere insisterende konstruktionsmetoder i brug. Så er det, at vores metaforiske figur gør en hurtig armbevægelse og griber den deltager, der fraterniserer for meget med den indtrængende kvinde, i struben, så deltageren næsten ikke kan sige noget til hverken den forstyrrende kvinde eller til de øvrige mænd i kredsen. Mr. Malebonding letter først sit tag, når den forstyrrende kvinde er gjort irrelevant – f.eks. heteroseksualiseret frem til en tydelig position som «anderledes» eller nedgjort og bragt til tavshed, leet af eller ganske enkelt gelejdet ud. Han slipper først, når lederne i mandekroppe igen genoptager plejen af det homosociale fællesskab, der



Foto: iStockphoto

skal til for at give Mr. Malebonding sin fulde styrke tilbage. Så etableres Mr. Malebonding igen i bedste velgående. Og så kan den mandlige deltager, der så upassende fraterniserede med den forkerte, åbne den øverste skjorteknap, trække på smilebåndet og trække vejret helt ned i maven igen. Mens han nu nøjes med at kaste diskret nysgerrige blikke efter den leder i kvindekrop, som han forsøgte at

involvere – måske fordi hun kunne have vigtige informationer og kontakter, måske fordi hun var god at analysere forretningsstrategier med. Men han må vogte sine signaler, for Mr. Malebonding vil holde øje med ham en tid fremover.

Her er det vigtigt at holde sig for øje, at hverken fryden ved sammehedskonstruktioner, etableringen af det fælles sprog og den

fælles loyalitet eller reaktionerne på forstyrrelser er noget, der hører eksklusivt til blandt mænd. Der er tale om socialpsykologiske mekanismer, som arbejder i mange forskellige sociale settings: blandt kvinder, blandt børn, indenfor sociale klasser, særlige klubber etc. Det særlige (men ikke ualmindelige) i denne artikels fortælling er den kønnede toning af fællesskabskonstruktionen, som afgrænsningen af andethed får, når Mr. Malebonding lægger præmisserne for, hvordan der bondes.

Skal ledere i kvindekroppe netværke i sammenhænge, hvor Mr. Malebonding dominerer, må de forsøge at «bonde» fra en kvindeligt tonet position, og det sætter dem ofte i lidt prekære situationer. Når ledere i kvindekroppe ikke læser den usynlige skrift (at det kræver «males» at gøre malebonding), så hedder det, at kvinderne ikke forstår præmisserne for det, der foregår og for mænds relationer til andre mænd. Konkrete kvinder, der ikke kender til Mr. Malebondings stærke indflydelse, hans tag i struben på visse af kollegerne, og som ikke selv har prøvet at få luften trykket ud i den form for situationer, kan have vanskeligt ved at forstå, hvorfor de ikke lukkes ind i samtalen med lederkollegerne med deres fag-faglige bidrag til sammenhængen. Synes de andre mon, at de er ukvalificerede, eller hvad sker der? De kan godt bonde med andre kvinder og altså gøre female-bonding. De kan også godt bonde på tværs af køn, når Mr. Malebonding ikke er til stede. Og lykkes disse ting fører bondingen selvsagt langt. Men hvis det er Mr. Malebonding, der står ved porten til det sidste stykke af vejen mod toppen af forretningen, ja så er de ilde stedt.

Saint (Hetero)Sexualizing

Ofte forveksles Mr. Malebondings indflydelse med Saint (Hetero)Sexualizing. Sidstnævnte er en tæt og god forbundsfælle for Mr. Malebonding, men Saint (Hetero)Sexualizing

er vogter af seksualitet, heteroseksualitet forstås. Her har vi at gøre med en figur af næsten guddommelige dimensioner. Seksuel tiltrækning opfattes og dyrkes som en stærk, uforståelig og mystisk kraft – som noget man ofte kun kan forholde sig til som afmægtigt offer og kun kan få en smule hånd i hanke med gennem disciplineringen af, hvem man omgås og ikke omgås. Seksuel tiltrækning hedder den særlige kraft, som Saint (Hetero)Sexualizing kan anvende, eller true med at anvende, eller beskyldte folk for nok at opleve – og den kan ændre kodesystemer ligeså effektivt som en virus i en computer. Det kan ske pludseligt og dramatisk eller langsomt og snigende – hovedsagen er, at alle ved, at det kan ske, hvis deltagerne bærer forskelligtformede kønsorganer. Saint (Hetero)Sexualizing er altid til stede som ånden, der overvåger interaktionen mellem deltagerne og alle ved, at tilstedeværelse af forskelligtformede kønsorganer giver denne ånd adgang til potentielt at spolere al fornuft og alle almindeligt anvendte betydninger og kommunikationsregler:

Som kvinde er det jo svært at gå hen til en mand og slå ham på skulderen og sige: «Hvordan går det». Fordi han ikke kan undgå at lægge mærke til, at det er en kvinde, og så vil han måske agere anderledes. Han vil måske beskytte sig. Det kræver lidt mere fra ham at, om jeg så må sige, at lukke op, ikke [...] for det første så ville de fleste mænd jo ikke vise svaghed overfor kvinder, med mindre de er i et meget fortroligt forhold. [...] For det andet så – nej! Men det at det er én fra det modsatte køn, som gør det, så skaber det noget kommunikationsforstyrrelse på en eller anden måde.

I sammenhænge, hvor Mr. Malebonding sammen med Saint (Hetero)Sexualizing er

aktive, kommer kvinden til at flytte mændene fra hinanden. En kvindes tilstedeværelse gør dem mindre forudsigelige for hinanden og kræver nye aflæsningsmetoder. Det lille åbningsspørgsmål, «hvordan går det?», der mellem mænd lukker op for en lidt mere fortrolig samtale, virker anderledes, når det siges på tværs af køn, fra kvinde til mand eller mand til kvinde. På tværs af køn må man påregne risikoen for og anstrengelsen ved at skulle orientere sig i flere forskellige kodesystemer samtidig – med al den usikkerhed og uforudsigelighed det kan medføre. En leder i kvindekrop fortæller:

... man finder nogen på holdet, som passer mere med én end andre, men der er noget der. Altså jeg har snakket med nogle andre kollegaer om det – altså Alice, der kan jeg også godt finde på at ringe til hende: «Nå, men skal vi mødes efter arbejde og tage en øl?» Men der er nogen af drengene, der ville jeg ikke gøre det, fordi så ville de tænke: «Hold kæft ...» – de tror, at jeg lægger an på dem eller sådan et eller andet. Altså der er sådan lidt en barriere mere.

I en heteronormativ forventningsramme kan et «ring» nemt læses som et forsøg på at indlede noget mere intimt, måske noget seksuelt. Måske tror den person, man ringer til, (eller dennes sekretær, kone eller de, personen er i netværk med), at man mener «sådan et eller andet» med sin henvendelse. Måske overdøver en mulig seksuel relatering læsningen af et ønske om en umiddelbar udveksling af informationer og vurderinger. Derfor kan det, som en af lederne i kvindekrop siger, være nemmere at undlade at tage kontakten og så i stedet sørge for at drikke kaffe med de andre kvindelige ledere. Altså female-bonde.

Effekten af Saint (Hetero)Sexualizings aktiviteter udnyttes ublunt af Mr. Malebonding

til at forstærke fornemmelserne omkring renheden ved det homosociale fællesskab. Det homosociale fællesskab opleves på grund af Saint (Hetero)Sexualizing som mere enkelt, mere forudsigeligt og troværdigt, mere på én gang seriøst og samtidig behageligt ukompliceret i sine, indrømmet, også periodisk useriøse interaktioner. Der kan les og fortæles vittigheder. Der kan tænkes og tales. Der kan bekræftes og kæmpes. Og alle ved, hvad der foregår – så længe gruppen holdes «ren». Så hvor Mr. Malebonding er en klar spiller sammen med Skt (Hetero)Sexualizing, der bruges Saint (Hetero)Sexualizings kraft effektivt til at sortere, hvem der hører til hvor. Saint (Hetero)Sexualizings kraft bliver et konstitutivt element mændene imellem. Herfra kan der blandt nogle les og koketteres med de farer og fantastiske muligheder, der ville kunne ligge i at begive sig ud af gruppen i forskellige heteroseksualitetsærinder, både i forhold til kollegaer med kvindelige kropstegn og i forhold til mulighederne andre steder.

Parallelt agerende ledere

Men der findes ledere i kvindekroppe, der kan være til stede uden at forstyrre Mr. Malebonding så meget. Tilsyneladende også uden at Saint(Hetero)Sexualizing ser åbninger nok til at komme af sted med at tågelægge og forstyrre interaktionspræmisserne blandt mændene. I empirien hedder en af disse ledere Britta Johnsen. Det Johnsen kan, er at fornemme, hvad der foregår, på en måde som får hende til ikke at kile sig ind imellem malebonderne. Hun formår at agere som «det diskrete vidne», der samtidig elegant støtter de udvekslinger, som mændene har deres ultimative fokus på. Johnsen kan være til stede uden at forstyrre, og hun kan endog støtte konstitueringen af Mr. Malebonding en smule gennem deltagelse i vittigheder og

sproglige finter – uden hverken at melde sig selv ind som aspirant til den «sammehed», der produceres eller få placeret sig som det «andetheds»objekt, der nogen gange gøres grin med. Johnsen aspirerer ikke til samme-artet, men til parallel og støttende deltagelse. Derigennem får hun til gengæld adgang til en anden form for respekt. Hun kan ses og respekteres som en parallelt agerende leder.

Johnsen bliver anerkendt som fagligt dygtig. Eftersom hun accepterer sin andethed og den manglende adgang til de mere tætte relationer, mændene opbygger imellem sig som udgangspunkt for en væsentlig del af deres ledelsesarbejde og karrierebevægelser, så gives der hende et anerkendt rum for at eksponere faglig kompetence og opnå respekt ad den vej. På den måde er hun stadig afhængig af (og i vis forstand også bidragende til) de socialpsykologiske og virksomhedskulturelle mekanismer, Mr. Corporate Masculinity, Mr. Maleboding og Saint (Hetero)Sexualizing – men hun kan også ses som en potentiel trojansk hest. Hun er der med sin kvindeligt kropsmærkede krop. Hun ses af andre som én, der er der, og som bidrager til normalisering af og måske tiltagende åbning for kvindeligt kropsmærket tilstedeværelse i indercirklerne. Alene tilstedeværelsen og synligheden af denne «anden», her en kvinde, men det kunne også være en mand, som ikke gør Mr. Corporate Masculinity korrekt – alene det kan sætte nye tonale svingninger.

Minimeringsmanøvrer

Forarbejdet til kondenseringen af de tre figurer har bestået i at analysere det empiriske materiale for normative forventninger til ledere. Artiklen har rendyrket et fokus på førstehedens konstituering som netop førstehed. Man kunne som i meget af vores øvrige forskning have fokuseret på andethed, sprækker og grænsefigurer (se f.eks. Søndergaard

1994; 1996; 2002; Staunæs 1998; 2004; 2005). Pointen med det fokus, vi har valgt, har ikke været at konsolidere førsteheden eller at foregive, at der ikke findes andethed, sprækker eller grænsefigurer i materialet, eller at et fokus på dette ikke ville kunne fremmane forandringsspirer. Her har vi bare valgt at fokusere på førstehedens konstituering som indholdet i vores eksperiment med formidlingsformen.

Men hvad er det egentlig, vi kan bruge Social Science Fiction til, hvis bestræbelsen på lidt længere sigt er at forstyrre uhensigtsmæssige eksklusionsprocesser? En mulighed vil være, at man igennem refleksion over, hvordan disse figurer konstitueres i små umiddelbart tilfældige, men ikke desto mindre mønstersatte dagligdagsprocesser, kan finde smuthuller og forandringsspirer i forhold til de fastlåste mønstre. Forandringspotentialet kunne ligge der, hvor man måske gennem et blik ind i de mange små trin og mellemregninger, enkeltbevægelser og detaljer, der konstituerer de socialpsykologiske og virksomhedskulturelle bevægelser, vil kunne se, hvad der skal til af undladelser eller repositioneringer af måske tilsyneladende ubetydelig art, for at konstitueringen forstyrres. Man kunne etablere refleksorier, hvor medarbejdere og ledere reflekterer over mulighederne for at eksperimentere med, hvilke af de mange små brikker der kombineret med andre små enkelthandlinger mest effektivt ville kunne bidrage til det, man på engelsk kalder at «downsize» figurerne, at «minimere», nedkonstruere, tågelægge og omdefinere disse kræfter og præmisserne for deres konstituering. Minimeringsmanøvrer kan tage form af reflekterende teams, hvor deltagerne gensidigt interviewer hinanden og reflekterer på de interviewbidder, der kommer frem. Man kan begynde med at sætte sig sammen i grupper af tre, hvor den ene interviewer, den anden fortæller og den

tredje observerer og stiller spørgsmål af typen: «Hvor og hvornår har du mødt figurerne i dit professionelle liv?». «Hvad gjorde de (figurerne) ved dig?». «Hvad gjorde de for dig?». «Og hvilke dilemmaer og paradokser satte de dig i?». «Hvor har du med succes håndteret en af de tre figurer?». «Hvad kunne du godt tænke dig at gøre ved Mr. Corporate Masculinity, Mr. Malebonding og Saint (Hetero)Sexualizing?». «Hvad ville udfordringen være i forhold til det?». «Hvilke redskaber og alliancer ville det kræve at gøre det?». Herefter bliver den eksterne reflektør interviewee og får spørgsmål som f.eks. «Hvilke udtryk i det foregående interview fangede din opmærksomhed og satte din fantasi i gang?». «Hvad er det i dit professionelle liv, der gør, at netop disse udtryk fanger din opmærksomhed?». «Hvad kunne du godt tænke dig at gøre ved Mr. Corporate Masculinity, Mr. Malebonding og Saint (Hetero)Sexualizing i dit arbejde, og hvad ville udfordringen og redskaberne være i forhold til det?»⁵

Man kunne fortsætte refleksoriets arbejde med at sætte kiler ind og lirke ved de sociale og materiale processer, der i det daglige arbejdsliv konstituerer figurerne – man kunne også arbejde med at udvikle andre figurer. Man kunne strategisk arbejde med at italesætte og inddæmme den førstehed, Mr. Corporate Masculinity ser ud til at bebo, og man kunne «downsize» ham gennem eksprobering af hans privilegerede definitionsretigheder og diskursive omvendelse af samme: Hvad nu hvis Mr. Corporate Masculinity's 14 timers arbejdsdag blev udfordret gennem sætninger som «mænd vil ikke være tilskuere til deres børns liv» eller «direktør x og y har måske vanskeligt ved at få delegeringsprocesserne til at virke, siden d'herrer arbejder så længe»? Man kunne begynde at lirke ved prestigetilskrivningen i forhold til dogmet om den passende leder, som ham der arbejder længe, og som ham der overlader sine børn

og omsorgen for sig selv til den såkaldt mere fleksible heteropartner? Hvis der diskursivt blev rykket lidt i prestigen knyttet til sådanne mønstre, så ville der måske ske noget? X-Company tog et lille bitte skridt i retningen af at ændre på Mr. Corporate Masculinity's definitionsmagt og igangsatte en kampagne for af få flere mænd til at tage barselsorlov. Kampagnen var baseret på en af vores anbefalinger om at udvide virksomhedens diskursive forestillinger om maskulinitet og afmontere forældreskabet som et rent kvindeligt anliggende.

De foreslåede refleksionsmanøvrer, minimering og diskursive omvendelser, betyder ikke pludselige og radikale ændringer. De kan være bidrag til det lange seje træk, som består i at dreje på betydningssystemernes tandhjul for at få dem til at justere sig på andre måder og falde på plads i mindre selektionsstramme mekanismer. Men det lange seje træk kræver også refleksioner over og eksperimenter med måder, hvorpå indsigter i sådanne mere subtile mekanismer kan formidles på. At se og håndtere den diskursive magt, man selv er subjektiveret igennem, med et forandringsperspektiv som målsætning – det er ikke nogen enkel sag. ★

Litteratur

- Adler, Roy D. 2001. Women in the Executive Suite Correlate to High Profits. <http://www.women-2top.net/download/home/adler_web.pdf>
- Barry, David 1997. Telling Changes: From Narrative Family Therapy to Organizational Change and Development. *Journal of Organizational Change Management* 10 (1), 32–48.
- Bochner, Arthur og Carolyn Ellis (red.) 1996. *Composing Ethnography. Alternative Forms of Qualitative Writing*. AltaMira Press, Walnut Creek.
- Boje, David M. 2001. *Narrative Methods for Organizational and Communication Research*. Sage, London.
- Bruner, Jerome 1990. *Act of Meaning*. Harvard University Press, Cambridge.
- Butler, Judith 1990. *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, London og New York.
- Butler, Judith 1993. *Bodies That Matter. On the Dis-*

- cursive Limits of «sex»*. Routledge, London og New York.
- Carter, D.A., B.J. Simkins og W.G. Simpson 2003. Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review* 38, 33–53.
- Catalyst 2003. Women in US Corporate leadership 2003. <www.catalystwomen.org>.
- Catalyst 2004. The bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. <www.catalystwomen.org>.
- Collison, David, L. og Jeff Hearn 1996. Breaking the Silence. On Men, Masculinities and Managements. I D.L. Collison og J. Hearn (red.): *Men as Managers. Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Management*. Sage, London.
- Connell, Robert W. 1998. Masculinities and Globalisation. *Men and Masculinities* 1 (1), 3–23.
- Connell, Robert W. og Julian Wood 2005. Globalization and Business Masculinities. *Men and Masculinities* 7 (4), 347–364.
- Czarniawska-Joerges, Barbara og H. Höpfl (red.) 2002. *Casting the Other. Maintaining gender equalities in the workplace*. Routledge, London.
- Czarniawska, Barbara 2004. *Narratives in Social Science Research*. Sage, London.
- Davies, Bronwyn 2000. *A body of Writing*. 1990–1999. AltaMira Press, Oxford.
- Ding, D.K. og C. Choroewong 2004. Women on Board: Is it Boon or Bane? Paper presented at FMA European Conference, Zürich, Juni 2004. <http://207.36.165.114/Zurich/Papers/140164.pdf>
- Erikson-Zetterquist, Ulla 2002. Construction of gender in corporations. I B. Czarniawska og H. Höpfl (red.): *Casting the Other. The production and maintenance of inequalities in work Organizations*. Routledge, London.
- Essed, Philomena 2002. Cloning Cultural Homogeneity while talking Diversity: Old Wine in New Bottles in Dutch Work Organizations? *Transforming Anthropology* 11 (1), 2–12.
- Funch Ellehave, Camilla 2004. *Differences that Matter. An analysis of practices of gender and organizing in contemporary workplaces*. Ph.D.-thesis. Copenhagen Business School.
- Haavind, Hanne 1994. Kjønn i forandring – som fenomen og som forståelsesmåte. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* 31.
- Haraway, Donna 1992. The promises of monsters: A Regenerative Politics for inappropriate/d Others. I L. Grossberg mfl. (red.): *Cultural Studies*. Routledge, New York og London.
- Højgaard, Lis 1990. *Vil Kvinder lede? Et spørgsmål om fornyelse*. Ligestillingsrådet, København.
- Højgaard, Lis 1991. *Vil mænd lede? Et spørgsmål om Loyalitet*. Ligestillingsrådet, København.
- Höök, P., C. Holgersson, S. Linghag og A. Wahl 2004. *Det ordner sig. Teorier om organisation og køn*. Samfundslitteratur, København.
- Kanter, Rosabeth Moss 1977. *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.
- Kossowska, A.M., N. Smith, V. Smith og M. Verner 2005. *Til gagn for bundlinjen. Forbedrer kvinder i topledelse og bestyrelse danske virksomheders bundlinie?* Ministeriet for Ligestilling, København.
- Law, John 1997. The Manager and his powers. Paper presented to the Mediaset Convention, Venice, November 1996. Published by the Department of Sociology at Lancaster University at <http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/jlaw.html>.
- Nielsen, Kit Sanne 2004. *Fortællinger i organisationer. Narrativ praksis*. Gyldendal, København.
- Richardson, Laurel 1990. *Writing Strategies. Reaching Diverse Audiences*. Sage, Thousand Oaks.
- Richardson, Laurel 1997. *Fields of Play. Constructing an Academic Life*. Rutgers University Press, New Brunswick og New Jersey.
- Staunæs, Dorte 1998. *Transitliv. Andre perspektiver på unge flygtninge*. Politisk Revy, København.
- Staunæs, Dorte 2003. Where have all the subjects gone? Bringing together the concepts of intersectionality and subjectification. *NORA – Nordic Journal of Women Studies* 11 (2).
- Staunæs, Dorte 2004. *Køn, etnicitet og skoleliv*. Samfundslitteratur, Frederiksberg.
- Staunæs, Dorte 2005. From Culturally Avant-garde to Sexually promiscuous. Troubling Subjectivities and Intersections in the Transition from Childhood into Youth. *Feminism & Psychology* 15 (2), 149–167.
- Staunæs, Dorte 2006 (in review). Mangfoldighedens zombier og kloner.
- Staunæs, Dorte og Dorte Marie Søndergaard 2004. *Køn og topledelse i X-Company*. Danmarks Pædagogiske Universitet, København.
- Staunæs, Dorte og Dorte Marie Søndergaard 2005. Interview i en tangotid. I M. Jarvinen og N. Mik-Meyer (red.): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. Hans Reitzels forlag, København.
- Staunæs, Dorte og Dorte Marie Søndergaard 2006 (in review). Who is Ready for the Results?
- Søndergaard, Dorte Marie 1994. *Køn som metaprincip. Kvinder, Køn & Forskning* 3 (3).
- Søndergaard, Dorte Marie 1996. *Tegnet på kroppen. Køn: Koder og konstruktioner i akademien*. Museum Tusulanum.
- Søndergaard, Dorte Marie 2000. Sandheden er en alvorlig og magtfuld konstruktion. *Norsk medietidsskrift* 7 (2), 50–60.
- Søndergaard, Dorte Marie 2002. Subjektivering og desire – begreber på empirisk arbejde. *Psyke & Logos* 2. Dansk Psykologisk Forlag, København.
- Søndergaard, Dorte Marie 2005a. Making Sense of Gender, Age, Power and Disciplinary Position: Intersecting Discourses in the Academy. *Feminism & Psychology* 15 (2), 191–210.
- Søndergaard, Dorte Marie 2005b. At forske i komplekse tilblivelser. I T. Bechman og G. Christensen (red.): *Psykologiske og pædagogiske metoder. Kvalitative og kvantitative forskningsmetoder i praksis*. Roskilde Universitetsforlag, Frederiksberg.
- Søndergaard, Dorte Marie og Dorte Staunæs 2006 (in progress). Gender and top management. Inter-twining paradoxes (working title).
- Weick, Karl 1995. *Sensemaking in Organizations*. Sage, Thousand Oaks.
- West, Candace og Don Zimmerman 1987. Doing gender. *Gender & Society* 1 (2).

White, Michael 1995. Reflecting Teamwork as Definitional Ceremony. Published in *Re-Authoring Lives: Interviews and Essays*, Dulwich Centre Adelaide. South Australia.

Noter

- 1 Tak til Malou Juelskjær for kritisk læsning og konstruktive forslag.
- 2 Vi har andetsteds diskuteret normativiteten og de reproducerende aspekter i mangfoldighedsledelse (Staunæs 2006 in review).
- 3 «Passende» er en fordanskning og majoritetsinkluderende omtolkning af Haraways (1992) begreb om inappropriate/d others.
- 4 For andre af forskningsprojektets resultater se Staunæs og Søndergaard 2004; Staunæs 2006 (in review); Staunæs og Søndergaard 2006 (in review); Søndergaard og Staunæs 2006 (in progress);
- 5 For inspiration til den type af spørgsmålsteknik i reflekterende teams se f.eks. Nielsen 2004.

Summary

Corporate Fictions

The article describes a particular strategy of communication called a *social science fiction*.

The strategy was taken up following an empirical research project on gender and management, in order to communicate results to the company's managers and Human Resource Staff.

The research results showed some of the cultural mechanisms involved in hampering carrier progress not only of managers in female bodies, but also of managers in male bodies who somehow failed to do masculinity appropriately according to norms and practices in the context. One of the sources that inspired the social science fiction was the kind of narrative therapy, which aims to reconfigure the problem in focus by a process of externalisation that allows a reconstruction and retelling of the issue.

The article describes how three cultural mechanisms in the company were condensed into three imaginary figures: Mr. Corporate Masculinity, Mr. Malebonding and Saint (Hetero)Sexualising. The three figures were exposed to reflection and retelling among central actors of the company.



INTERVJU

**WUOKKO KNOCKE INTERVJUET AV
BERET BRÅTEN**

Først med forskning om innvandrede kvinner i arbeidslivet

– Det snakkes så mye om at integrering er viktig. Men jeg mener det primære er å motvirke segregering. Da må vi som forskere bidra til å finne ut hva som skaper segregering, hvordan rasisme og diskriminering virker og hva det betyr, sier Wuokko Knocke.

Midt på 1980-tallet ledet Wuokko Knocke den første svenske arbeidslivsundersøkelsen om det hun snakker om som innvandrede kvinner. Rapporten kom i 1986 og har tittelen «Invandrande kvinnor i lönearbete och fack».

Forskningen som inntil da var gjort om innvandring til Sverige, så på innvandrerene som kjønnsløs. – Når kvinner etter hvert dukket opp i den sosiologiske litteraturen, var det som vedheng til mannen, som hustruer, mødre, økonomisk avhengige og uproduktive, ofte analfabeter, isolerte og uten kunnskap. Helt uavhengig av om de var gifte eller ei, ble de tilskrevet rollen som hustru og mor. Kvinnen ble plassert i hjemmet, utenfor hadde hun ingen eksistens. Elendighetsforskning er en god beskrivelse av hvordan kvinnene ble behandlet i forskningen, forteller Knocke.

Tjue år er gått – og en del har skjedd i Sverige. Knocke er ikke lenger den eneste forskeren som er opptatt av innvandrede kvinner i arbeidslivet. Det er hun glad for. Men i 1986 var altså de kvinnelige flyktningene og arbeidssøkerne nærmest usynlige – også i den feministiske forskningen.

Knocke insisterte på å gjøre dem synlige. Og hun nektet å bruke begrepet innvandrerkvinner, for det hun så, var ikke en ensartet gruppe, men kvinner med svært forskjellige erfaringer og forskjellig sosioøkonomisk og sosiokulturell bakgrunn. Wuokko Knocke mente at både kjønn, etnisitet og klassebakgrunn var viktig for å forstå kvinnes posisjon i arbeidslivet. Slik ble hun den første svenske forskeren som gjennomførte en undersøkelse basert på det som i dag kalles interseksjonalitet. – Jeg bruker riktignok ikke begrepet interseksjonalitet, for tjue år siden fantes det ikke. Men jeg snakker om arbeidstakerne som kvinner, som innvandrere og med klassetilhørighet, presiserer Wuokko Knocke.

Aller nederst

Forskningsprosjektet omfattet kvinner med opprinnelse i fire ulike land: Finland, Jugoslavia, Hellas og Chile. – Den finske gruppen har alltid vært størst i den innvandrede befolkningen i Sverige. Jugoslaver og grekere var også store grupper midt på 1980-tallet. Og chilenerne var etter hvert også blitt mange. De kom som politiske flyktninger, forteller Knocke.

Kvinnene var organiserte i Fabrikarbetarförbundet og Kommunalarbetarförbundet. De arbeidet ved fire ulike fabrikker og på to ulike sykehus. Forskerne dro på arbeidsplassbesøk, studerte forholdene, knyttet til seg kontaktkvinner og laget spørreskjema som ble sendt de aktuelle kvinnelige arbeidstakerne som ledd i undersøkelsen.

– *Hva slags posisjon hadde så disse kvinnene på fabrikkene og sykehusene?*

– De var lengst nede i stillingshierarkiene, fastslår Knocke. – De utførte monotone arbeidsoppgaver i stillinger som renholdere, kjøkkenassistenter og akkordarbeidere ved samleband. Mange av kvinnene kunne ha utført andre typer oppgaver, og flere av dem, særlig chilenske flyktninger med utdanning, hadde søkt seg til andre jobber. Men det var altså disse jobbene de fikk. Noe som gjorde at de innvandrede kvinnene ofte hadde andre med tilsvarende bakgrunn som sine nærmeste arbeidskamerater. På fabrikkene utgjorde dette nærmest en slags kvinne-enklaver.

Knocke blar i rapporten fra 1986 og viser fram en illustrasjon. Tegningen er fra en fabrikk som laget bildekk. En kvinne iført forklekjole og tresko står ved en valse som fester en type materiale til dekkene. Hun har begge armene løftet for å legge materialet på plass mens hun samtidig har venstre fot på en pedal i gulvhøyde. – Hun måtte trampe på pedalen for å få valsen til å gå rundt. I praksis sto hun på ett bein med armene løftet nesten



Alle foto: Beret Bråten

hele arbeidsdagen, forteller Knocke.

Ubekvemme arbeidsstillinger kombinert med akkordarbeid var ganske typisk for de innvandrede kvinnene som jobbet på fabrikk. – Men enkelte steder hadde de fått til endringer. Der hadde kvinnene månedslønn framfor akkordarbeid. Og på én fabrikk var det mer moderne maskiner som gjorde at arbeidstakerne slapp å stå i ubekvemme stillinger hele dagen. Pedalen i gulvhøyde var fjernet. I stedet kunne man trykke på en knapp i armhøyde for å få valsen i gang. Så det fantes andre maskiner og andre muligheter, understreker Knocke, og legger til: – Kvinnene

var veldig klar over at jobbene de hadde var skadelige. Mange hadde også fysiske mén og helseproblemer, selv om det varierte fabrikkene og sykehusene imellom.

Den såkalte Sydfabrikken var verst. Der oppga nesten halvparten av kvinnene konstant verk i kroppen og andre fysiske besvær. Likevel var det få som sa ifra og forsøkte å få til endringer. I den grad noen gjorde det, var det de finske kvinnene. Men heller ikke de så mange utveier eller alternativer. Det var mange arbeidsledige midt på 1980-tallet, og som innvandrede kvinner visste de at de stilte bakerst i køen.

En av de greske kvinnene sa: «Jag brukar undvika att säga nej. Jag är främling, om jag vägrar vet man inte vad som kan hända. Inte för att jag tror att de kan säga upp mig, men man vet inte. Jag vill inte envisas med dem eller bråka.»

– Kvinnene forble i de samme rutinepregede tunge jobbene. Ble de forflyttet, skjedde det horisontalt til liknende typer arbeid. Det var ekstremt sjelden at de ble flyttet opp i hierarkiet til bedre jobber, forteller Knocke.

Inntekt og sosial kontakt

En utbredt oppfatning i Sverige midt på 1980-tallet var at mange kvinner med innvandrerbakgrunn ikke ville ha lønnsarbeid. Dette avviser Knocke. – Da vi så på statistikken bakover i tid, viste det seg at innvandrede kvinner var tidligere ute, og at de i større grad enn svenske kvinner søkte seg til lønnsarbeid. Og de arbeidet heltid i større grad enn svenske kvinner. Når de i perioder var uten arbeid, var det fordi deres arbeidskraft var mindre etterspurt enn den svenske. Tross dette finnes fortsatt bildet av det man kaller innvandrerkvinner som undertrykte og bundet til hjemmet. Den oppfatningen er utrolig seiglivet, og det er seriøse forskere som ennå i dag hevder at når innvandrede kvinner ikke arbeider, så er det fordi det ikke er vanlig at kvinner har lønnsarbeid i landene de kommer fra. Sja-blombildet av innvandrerkvinnen som ikke vil være yrkesaktiv, kryper inn både her og der, mener Knocke.

Ønsket om lønnsarbeid handlet om inntekt og forsørgerevne. Men ikke bare det. – Selv om flere av kvinnene vi intervjuet var gift og hadde en mann med lønnsinntekt, ville de arbeide. Det var ikke bare ønsket om egen inntekt som drev dem. Kameratskapet på arbeidsplassen var også viktig. Flere understreket at de aldri ville gjøre arbeidet de utførte dersom det bare handlet om pen-

ger. Og at det var arbeidskameratene som fikk dem til å trives; den sosiale kontakten, samtalen og det at de kunne spøke og le i kaffepausene.

Det var imidlertid stor forskjell arbeidsplassene imellom. Noe som også hadde sammenheng med hvordan arbeidet var organisert. – Dette er noe arbeidslivsforskning ofte overser, mener Knocke. – Arbeidets organisering er ofte avgjørende for om arbeidstakere skal holde ut i jobber som er tøffe og fysisk krevende.

Hun illustrerer dette med forskjeller i hvordan rengjøringen var organisert på de to sykehusene som inngår i undersøkelsen fra 1986. På det ene sykehuset vasket renholderne bare trapper og lange korridorer, mens det var pleiere som besørget rengjøring på avdelingene der pasientene oppholdt seg. På det andre sykehuset vasket renholderne overalt, også der pasientene var. – De som bare vasket korridorer og trapper, hadde ingen kontakt med andre arbeidskamerater under selve arbeidet. Tomheten i vaskejobben gjorde at de fikk raskere arbeidsskader, og at de hadde mindre mulighet til å bli kjent med andre arbeidstakere. I kaffepausene traff de bare andre kvinner med innvandrerbakgrunn. Det var vanskelig å få kontakt med andre arbeidstakere. Men på det andre sykehuset ble jobbene opplevd som varierte og mindre tunge. Kvinnene traff hverandre over etniske grenser på kafferommet, og helseskadene var færre. Hvordan arbeidet er organisert er svært viktig, både for hvordan kroppen klarer seg i arbeidslivet, men også for de sosiale behovene, understreker Wuokko Knocke.

Fra individ til struktur

Spør du norske politikere om hva som er det viktigste tiltaket for å få ned arbeidsledigheten og øke antallet sysselsatte med innvandrerbakgrunn, svarer de ganske sikkert:

språk. Dersom han eller hun bare kan norsk, ordner det seg. I tillegg bør vedkommende ha kunnskap om Norge, norsk kultur og hvordan vi omgås her, det som ofte kalles sosial kompetanse.

– Mangel på sosial kompetanse seilte opp som en viktig forklaring på høy arbeidsledighet blant innvandrede kvinner og menn midt på 1990-tallet, samtidig med at arbeidsledigheten økte i Sverige, forteller Knocke, og legger til: – Men det var ingen som definerte hva man mente med sosial kompetanse. Kanskje finnes det noe som heter sosial kompetanse, men da bør dette knyttes til bestemte yrker og spesifiseres. Det bør ikke brukes som noe ubestemt og diffust, slik tilfellet er når det snakkes om forskjeller mellom «vi og de andre».

Så er det språket. Knocke er enig i at språk er viktig, men at det også fungerer som en unnskyldning for ekskludering. – Det finnes mange ungdommer som er oppvokst i og har hele sin skolegang fra Sverige, og som snakker svensk helt perfekt. Likevel opplever mange med navn som «lyder fremmed» å ikke få jobb, påpeker hun. Statistikken forteller at akademikere med innvandrerbakgrunn, også de som har sin utdanning fra Sverige, sliter mer med å få jobb enn svenske akademikere.

– Når det stilles krav om språk, er det igjen snakk om generaliseringer. Man angir aldri hvilket nivå språkkunnskapene må ligge på for å kunne gjennomføre en viss type arbeid. Hvor mye svensk eller norsk må en renholder kunne, hvor mye må en arkitekt kunne? spør Knocke.

Hun ønsker mindre vekt på forklaringer som individualiserer ansvaret for integrasjon, og gjør dette til et spørsmål om hver enkelts vilje til å lære om samfunn og språk. Mens hun vil ha mer oppmerksomhet omkring det hun kaller strukturell rasisme.

– Til grunn for den strukturelle rasismen ligger en oppdeling av samfunnet i *vi* og *dem*. Slik skapes en strukturell underordning, der

vi tilriver oss retten til å definere og plassere *dem*. Den strukturelle underordningen aktiveres og skapes hver gang man legger til grunn *en vi* og *dem*-måte å tenke på, hver gang *vi* snakkes om som «de normale», mens *de* er «de avvikende». I dag skjer dette gjerne på svært subtile måter, mens rasismen var mye åpnere før.

– Men åpen rasist er det ikke legitimt å være?

– Nei, det er ikke lov, og derfor gripes det til mer finurlige og forsiktige måter, som at *de* ikke har den nødvendige sosiale kompetansen og at *de* ikke kan språket.

– Hva er det som bestemmer hvem som blir «de andre»?

– Inndelingen i *vi* og *dem* finnes der som en selvfølgelighet, skapt av den svenske majoriteten, av *vi*. «Det svenske» gjøres til normen. Det er ikke politikere og politikken som har skylden, men ofte gjennomsyrrer en slik tenkning også politikken og måten stat og kommuner organiseres. I Sverige har vi for eksempel et Integrasjonsverk. Nå snakkes det om å kalle dette et Introduksjonsverk, noe som er mer fornuftig. Så er spørsmålet om skifte av navn gjør noe med tenkningen som er grunnlaget for det meste av integrasjonspolitikken, nemlig at det er *de andre* som skal integreres i det normale, det vil si i det svenske.

– Når det svenske brukes som norm, har man da et klart bilde av hva det svenske er?

– Man mener at man har det, men i realiteten finnes ikke dette. For når det er snakk om *en* svensk kultur, mener man da urban kultur eller bygdekultur, mener man arbeiderklasse-, middelklasse- eller overklassekultur? Snakker man om normer som gjelder for kvinner eller de som gjelder for menn? Alle slike forskjeller forsvinner plutselig når man snakker om den svenske kulturen, som i realiteten bare er en forestilling om noe.

– Denne forestillingen om det svenske, fin-

nes den blant de som har innvandrerbakgrunn også? Forstår de hva som forlanges når forventningen er at de tilpasser seg det svenske?

– I de tilfellene hvor det stilles spesifikke krav, forstår de hva som forventes. Og så ser de jo hvordan andre opptrer. Men heller ikke de har noe klart bilde av hva svensk kultur er.

– En klar oppfatning av hva som er svensk kultur finnes altså ikke hos noen.

– Nei, likevel er det mange som er redde for at svensk kultur skal forsvinne. Jeg mener at Sverige kommer til å forbli Sverige, men at det blir et Sverige som er annerledes, nytt og som hele tiden vil endre seg på mange måter, men ikke dramatisk. Det finnes andre normaliteter i dag enn det som var svensk, eller norsk, normalitet for noen tiår siden. I dag er det å være svensk-kurdisk eller norsk-pakistansk en del av svensk og norsk normalitet. Europa er ikke lenger et hvitt kontinent, og de nordiske landene er ikke lenger etnisk homogene. Om de noen gang har vært det.

Wuokko Knocke er opptatt av å avdekke maktforhold og maktforskjeller. Noen har liten mulighet til å definere og forme samfunnet, andre har makt til å gjøre det, også til å bestemme hvordan *de andres* kultur skal oppfattes. – *Deres* kultur beskrives gjerne som et problem, som eksempel på noe som ikke passer inn og som derfor bør endres. Men i starten av 2000-tallet var det mangel på arbeidskraft i omsorgssektoren her til lands, og da begynte man plutselig å snakke om *deres* kultur i positive termer. Vi behøver jo *deres* kultur, mente en del da. Og da siktet man særlig til at *de* har respekt for og tar seg av sine eldre.

Så kan vi igjen spørre: hvem er *de* i denne sammenhengen? Og er det slik at hvem som helst innenfor *deres* kultur kan bidra med dette, uavhengig av hvem vedkommende er og hvor man kommer fra?

Hierarkisering

Knocke forteller hvordan Sverige etter andre verdenskrig var et av de første landene i Europa som tok initiativ til arbeidsinnvandring. Rett og slett fordi det var mangel på svensk arbeidskraft. De nye arbeidstakerne utførte det minst ettertraktete arbeidet. – Og vi har fortsatt et segregert arbeidsmarked, fastslår hun. Dette til tross for at det etter hvert er kommet flyktninger med høy utdanning og en annen sosiokulturell bakgrunn enn de første som gjorde svenske arbeidstakere av seg. Også de høyt utdannede flyktningene har problemer med å komme inn i arbeidsmarkedet i jobber som svarer til deres kvalifikasjoner.

Men også i den innvandrede befolkningen finnes et hierarki. Selv er Knocke født og oppvokst i Finland. Hun tilhører med andre ord den største innvandrede gruppen i Sverige. Og den som har vært der lengst. – I mange år ble finner oppfattet som del av innvandrerbefolkningen. Men dette begynte å endre seg på 60- og 70-tallet, forteller hun. – På den tiden spurte jeg av og til folk hvem de regnet som innvandrere. Da listet de opp jugoslaver, chilenerne, grekere, tyrkere. Så kunne jeg spørre: Men de fra Finland da? Og da var svaret: neei, de er som vi ... det er bare språket som skiller oss.

– Annen forskning enn min har vist at det finnes en skala i arbeidslivet over hvem som har hvilke jobber. Og når finnene ble akseptert på stadig flere områder, var det fordi det kom tyrkere, jugoslaver og grekere som gradvis tok over jobbene nederst i hierarkiene. Finske arbeidere styrket etter dette sin anseelse. De var, mente folk, tross alt nesten svenske. I dag er det folk fra Afrika og Midtøsten som befinner seg nederst i hierarkiet. Holdningene til blant annet jugoslaver og grekere har bedret seg. Mens holdningen til tyrkere fortsatt er nokså negativ, sier Wuokko Knocke.



Hun opererer med ulike typer rasisme: kulturell rasisme og biologisk rasisme. – Kulturell rasisme handler om å presentere de andres kultur som noe rart, merkelig og mindre verdt, som svært problematisk. Mens den biologiske rasismen baserer seg på utseende, som hudfarge og hårfarge. Ofte blandes kulturell og biologisk rasisme, fastslår forskeren.

Og de som rammes av begge, kommer dårligere ut enn de som tross alt ser ut som de er nesten svenske.

Kvotering og segregering

Noen foreslår kvotering av arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Det argumenteres med at dette kan være en effektiv måte å bekjempe diskriminering i arbeidslivet. Knocke er ingen kvoteringsentusiast. – Det bør være siste utvei, fastslår hun. – Jeg mener mennesker bør tas i arbeid på grunn av hva de kan, hva de vil og hva de er utdannet og kvalifisert for, framfor å bli ansatt fordi de tilhører gruppen *de andre*. Kvotering vitner om at man må være

forsiktig og sjekke ut om det er noe galt med dem. I stedet burde utgangspunktet være positivt. Det burde være den enkeltes utdanning, erfaringer og ambisjoner.

– *Men hva når arbeidstakere ikke likebehandles?*

– Jeg vet jo at arbeidstakere ikke likebehandles, sier Knocke. – Men mitt ønske er at kvotering ikke skal behøves for å få arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn i jobb, like lite som å få kvinner inn.

Knocke viser til nyere undersøkelser om hvordan ungdom med innvandrerbakgrunn klarer seg i arbeidslivet. – De har det tøffere enn svensk ungdom, men de har bestemt seg for å klare seg, fastslår hun. – Selv de som har foreldre med lite utdanning, tar utdanning, og mange får mye støtte hjemme fra foreldre som vil at de skal klare seg bra. Så det er mange positive tendenser også.

– *I forsteder til Paris var det ungdomsopp-tøyer, og i norske medier kan man lese om bydel-ler i Sverige der de sosiale problemene er store. Ja, der de som bor utenfor, knapt våger seg inn på besøk.*

– Jeg vil tro at dette for Sveriges, og også for Norges del, er ganske kraftig overdrevet. Det finnes ungdomsuro. Slik er det. Men dette handler stort sett om enkelthendelser, det er ikke et generelt bilde. Her i Stockholm har vi Rinkeby, Tensta og Skärholmen, og vi har Rosengård i Malmö. Men jeg ville ikke nøle med å besøke noen av disse bydelene. Det som bør kritiseres, er at det har vokst fram etnisk segregerte områder. For det betyr at arbeidsløsheten blir konsentrert i enkelte bydeler og nabolag.

– *Hvorfor er det blitt en slik segregering?*

– Det handler i stor grad om økonomi, om jobber som gir liten inntekt og om at innvandrere og flyktninger er blitt henvist til å bo i disse bydelene – blant annet gjennom boligprogrammer, sier Knocke. Hun fortsetter: – De som gjør det bedre økonomisk, har

tendens til å søke seg vekk. Det er uheldig at separat bosetting skaper liten kontakt mellom minoriteter og majoritetssamfunnet. Her er avstanden stor. For noen år siden så jeg et TV-program der daværende statsminister Göran Persson var på besøk i Rinkeby. Han gikk rundt, klappet på barna og var i Folkets Hus med innvandrede kvinner som laget mat. Og jeg tenkte; det ser ut som han er på utenlandsk statsbesøk. Slik avstand er en ulempe for alle.

Nye perspektiver

– I de første årene jeg jobbet med innvandrede kvinner, viste man ofte til at det fantes vel 500 organiserte rasister i Sverige. Forøvrig var den dominerende holdningen at rasisme og diskriminering var noe vi ikke hadde her til lands. Man overså den mer subtile formen for underordning som har utgangspunkt i kjønn, klasse og etnisk bakgrunn, sier Wuokko Knocke.

Hun er ikke lenger en ensom pioner i forskning som kombinerer kjønn, etnisitet og klasse. I dag finnes en rekke bøker, rapporter og svenske offentlige utredninger. Sist ut er en offentlig utredning om makt, integrasjon og strukturell diskriminering. «På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund» (SOU 2006:60). Og til tross for at Wuokko Knocke nå er pensjonist har hun bidratt med kapitlet: «Den strukturella diskrimineringens försåtligghet. Ett historisk och nutida perspektiv».

Innledningsvis slås det fast at rapporten bidrar til å avsløre falskheten i forestillingen om at diskriminering er et resultat av handlingene til noen «onde» individer. Diskriminering i arbeidsmarkedet er generelt, og innen rekruttering spesielt, noe systematisk som er innbygget i arbeidsmarkedets måte å fungere på. Dette opprettholdes imidlertid ikke uten

samfunnets institusjonelle reproduksjon og «portvokternes» opptreden. «Portvoktere» er personer med institusjonell makt, som for eksempel personalsjefer i private og offentlige selskaper. De spiller en sentral rolle i diskrimineringen av personer med innvand-erbakgrunn. Samtidig agerer disse aktørene i et institusjonelt miljø der etablerte regler, rutiner og normer gir individene mulighet til å diskriminere og ekskludere visse «uønskete» grupper. Knocke mener rapportene i denne utredningen legger et viktig grunnlag for det videre arbeidet med disse spørsmålene i Sverige.

Samtidig mener hun at det i den svenske feministiske forskningen fortsatt eksisterer en hegemonisk svensk hvithet, men at dette ikke lenger er et entydig bilde: – Jeg har gudskjelov mange dyktige, yngre kolleger. Noen av dem har tatt opp den postkoloniale kritikken, og nå foregår det en del forskning med et interseksjonelt perspektiv. Dette er perspektiver og begreper som særlig er introdusert av forskere med bakgrunn fra andre steder i verden, som Diana Mulinari, Paulina



de los Reyes og Irene Molina.

– *Hva er det viktigste med interseksjonalitet?*

– Interseksjonalitet er ikke alltid lett håndterbart som begrep. Men for meg betyr det at man erkjenner og ser at innvandrere ikke kun er innvandrere. De er også kvinner og menn. At de ikke bare er arbeidere, men at de har ulik sosiokulturell og sosioøkonomisk bakgrunn. Man må se etter variasjoner, og hvordan de ulike sosialt organiserte og interagerende prinsippene går inn i og påvirker hverandre. Men dersom man skal få noe ut av dette, må en interseksjonalitet planlegges inn i forskningsprosjekter fra starten av. Det går ikke an å legge dette til ved avslutningen av prosjektet. Slik den akademiske forskningen tidligere bare la inn kvinner, sånn helt mot slutten.

– *Hvordan mener du diskriminering og ekskludering best kan bekjempes?*

– Det handler om å være sta og jobbe videre med å kartlegge skjevheter, feil og mangler, og om å finne ut hva disse skyldes. Det handler om å avsløre sjablonger og fordommer. I Sverige finnes det i den offentlige samtalen politisk vilje til å bekjempe diskriminering. Jeg undervurderer ikke dette. Samtidig er jeg opptatt av at den politiske viljen må føre til konkrete forslag. Her mangler det fortsatt mye. Når det er sagt, er den svenske politikken – om vi for eksempel

sammenligner med Danmark – med visse unntak, ganske anstendig. Det er en anstendighet som er veldig viktig for å komme videre. ★

Om forskeren:

Wuokko Knocke er sosiolog. Fra 1979 og fram til hun for få år siden gikk av med pensjon, arbeidet hun som forsker ved Arbetslivscentrum i Stockholm (som i dag heter Arbetslivsinstitutet). I 1994 og 1995 satt hun i Europarådets Joint Specialist Group on Migration, Cultural Diversity and the Equality between Women and Men. Hun har blant annet publisert følgende:

Innvandrare möter facket. Betydelse av hemlandsbakgrund och hemvist i arbetslivet. Arbetslivscentrum, Stockholm, 1982.

Innvandrade kvinnor i lönearbete och fack. Arbetslivscentrum, Stockholm, 1986.

Innvandrade kvinnor – vad är 'problemet'? i *Kvinnvetenskaplig tidskrift*, nr. 3, 1991.

The Hidden Agenda of Post-War Immigration: Barriers to Women's Equal Rights, i *Transfer. European Journal of Labour and Research*, vol. 2, no. 1, 1996.

Problematising Multiculturalism: Respect, Tolerance and the Limits to Tolerance, i *NORA Nordic Journal of Women's Studies*, no. 2, 1997.

Den strukturella diskrimineringens försåtlighet. Ett historisk och nutida perspektiv, i På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund, SOU 2006:60.

BOKANMELDELSER

**BERIT BRANDTH, BRITA BUNGUM,
ELIN KVANDE (RED.)**

VALGFRIHETENS TID.

OMSORGSPOLITIKK FOR

BARN MØTER DET FLEKSIBLE

ARBEIDSLIVET

Gyldendal Akademisk, Oslo 2005

Omtale ved Agnes Andenæs



Berit Brandth • Brita Bungum • Elin Kvande (red.)

Valgfrihetens tid

OMSORGSPOLITIKK FOR BARN MØTER DET FLEKSIBLE ARBEIDSLIVET



De store, omfattende omsorgspolitiske reformene de siste 10–15 årene har særlig dreid seg om å sikre foreldre mer tid til barn og større valgfrihet mellom omsorgsordninger. Det er møtet mellom valgfrie omsorgsordninger og et deregulert arbeidsliv som opptar forfatterne av denne boka. De spør hvordan satsingen på valgfrihet har virket, og sam-

menlikner ordninger med stor valgfrihet (felles og delbare, som kontantstøtten og deler av foreldrepermisjonen) med ordninger med liten valgfrihet (øremerkete, som i fedrekvoten).

Boka baserer seg først og fremst på en rekke evalueringsstudier som de to seniorredaktørene, Berit Brandth og Elin Kvande, har gjennomført de senere årene; om fedres bruk av foreldrepermisjoner, om tidskontoordningen, og om kontantstøtten. Studiene er skåret over noenlunde samme lest: Først en spørreundersøkelse til store utvalg, deretter kvalitative intervjuer med et mindre utvalg blant disse. De kvalitative intervjuene brukes til å utvikle kategorier og til å illustrere argumentasjonen. Den fjerde studien som trekkes inn, er en komparativ studie av omsorgsordninger i Spania, Tyskland, Island og Norge.

I tillegg har redaktørene invitert noen få gjester utenfra. Det gjelder for det første Anne-Lise Ellingsæter og Lars Gulbrandsen som skriver om utvikling av barnehagetilbudet. De spør hvorfor barnehagedekningen har vært og er lavere i Norge enn i Danmark og Sverige, og svarer blant annet med en norsk ambivalens overfor mødre som lønnsarbeidere. De siste årene har det skjedd mye, både på holdnings- og tilbudssiden, og barnehagen er i ferd med å bli en universell velferdsordning, også for de yngste barna. I den andre «gjesteartikkelen» skriver Bjørn Hvinden om valgfrihet som en «hegemonisk tankefigur».

Han drøfter forutsetningene for at den enkeltes valgfrihet skal være meningsfull og reell; valg- eller beslutningskompetanse, tilgang til informasjon av betydning for valg/avveining, og at de teoretiske valgalternativene er åpne for vedkommende. Norske samfunnsborgere vil i forskjellig grad ha disse forutsetningene, og konsekvensene av en politikk som legger stor vekt på valgfrihet, kan bli at de sosiale ulikhetene forsterkes, påpeker Hvinden.

Mange bidrag

Men først og fremst er det rapporter og hovedoppgaver fra de nevnte prosjektene som ligger til grunn for boka. Tyngdepunktet ligger på omsorgen i barnets tre første leveår. Bokas budskap er tydelig og gjenkjennelig fra ting vi har lest tidligere av Berit Brandth og Elin Kvande: I bransjer med grenseløse tidskulturer trenger foreldre ikke mer fleksibilitet og valgfrihet, men hjelp til grensesetting. Valgfrie og kjønnsnøytrale ordninger (f.eks. delbar permisjon og kontantstøtte) greier ikke å bryte med tunge kjønnsstrukturer i arbeidslivet.

Resultatene blir satt inn i en internasjonal sammenheng i kapitlet til Berit Brandth, Thorgerdur Einarsdóttir og Elin Kvande. Spania og Tyskland har forsøkt å inkludere fedrene gjennom et kjønnsnøytralt og valgfritt system med små effekter. Island og Norge, derimot, har satset på en mer tydelig styring gjennom spesielle fedrekvoter. De islandske mennene synes de tre månedene som er forbeholdt dem, blir «for mye», og ordningen møter motstand. Oppslutningen blant norske fedre kan tyde på at størrelsen og timingen var omtrent akkurat passe til at mennene så det som et relevant tilbud.

Kapitlet til Tonje Lauritzen baserer seg på evaluering av *kontantstøtten*, og ser nærmere på hvordan ulike tidskulturer i bedrifter innebærer forskjellige normer og krav om

tidsbruk. Artikkelen viser hvordan kontantstøtten inngår i ganske ulike omsorgsspills spill fra mødrenes side. Det som er felles, er at den kjønnsnøytrale ordningen tilpasses det mønsteret som allerede eksisterer, og opprettholder eller til og med forsterker den skjeve arbeidsdelingen mellom mødrene og fedrene.

Trine Holter og Berit Brandth retter i sitt kapittel søkelyset mot den fleksibiliteten som *tidskontoen* var ment å representere. De prøver å svare på hvorfor den ikke har ført til de omveltninger som arkitektene bak beskrev med så stor entusiasme. De foreldrene som bruker tidskonto, har krevende jobber med stor fleksibilitet. Den ekstra valgfriheten som tidskontoen representerer, forsterker presset mot familietid siden forhandlingsrommet blir så stort.

Elin Tveten Engan og Elin Kvande spør hvilken betydning kontantstøtten har for arbeidslivets *fedre* og deres tid til barn. Fedrene de har intervjuet, arbeider innenfor tidskulturer av forskjellige slag. På den ene arbeidsplassen er arbeidet organisert i team og prosjekt, og tidskulturen betegnes som grenseløs, mens den andre arbeidsplassen betegnes som et mer tradisjonelt orientert arbeiderkollektiv, hvor ledelsen er skeptisk til at menn benytter seg av sine rettigheter som fedre. Mekanismene er litt forskjellige, men begge steder blir det individuelle valget om kontantstøtte uaktuelt, og kontantstøtten gir ikke mer tid med de små barna.

To av kapitlene baserer seg på analyser av offentlig tilgjengelige skriftlige kilder, for å utforske hvilke forståelser som har gjort seg gjeldende i politiske diskusjoner rundt omsorgspolitiske reformer. Kari Håland har tatt for seg politiske debatter forut for vedtakene om hhv. permisjonsutvidelse og innføring av kontantstøtte, og spør hvorfor utvidelsene av fødselspermisjonene vant oppslutning fra et samlet Storting, mens kontantstøtten skapte opprivende splittelser.

Thrine Lise Eidem Olsen spør hvilke bilder av kvinner og menn som kom fram i kontantstøt-tedebatten, slik hun finner den i avisdebatter om kontantstøtten. Resultatene er bygget opp rundt tre diskurser; om barns beste, om likestilling, og om tid, og antyder at tidsdiskursen er en mer moderne versjon av «barns beste»-diskursen.

Også Brita Bungum er opptatt av barna, og etterlyser et barneperspektiv både i velferdspolitikken og i forskningen, som for eksempel i evalueringen av kontantstøtten. Hennes eget bidrag er å utforske hvilke konsekvenser arbeidslivets ulike tidskulturer og foreldrenes valg av omsorgsløsninger har for hva slags tid barna får med far og mor, og lanserer barnekategoriene «stafettpinner», «tidsklemmebarn» og «barn med god tid» basert på intervjuer med foreldre i arbeid. Hun har også analysert hvordan foreldrene begrunner hvordan de har organisert dagliglivet sitt, og skiller mellom morsorienterte, jobborienterte og barneorienterte begrunnelser.

Sjangerusikkerhet

Boka inneholder mye viktig kunnskap, og det er lett å nikke, være enig og tenke at dette skal jeg prøve å huske – samtidig som jeg tenker at mye av dette har jeg lest før. Seniorredaktørene har vært både dyktige og aktive på formidlingssiden, så de fleste av resonnementene er godt spredt. Men boka har et betydelig sjangerproblem. Som *politisk debattbok* er den for lang, med mange små biter og for lite enhetlig. Boka ble gitt ut i 2005, med tydelig adresse til det da forestående valget. Kanskje ville dette hensynet vært bedre ivaretatt med en mer kortfattet, politisk pamflett med en tydelig forfatterstemme som gikk enda mer direkte inn i den aktuelle debatten? Vurdert som *folkeopplysning* er det for mye som blir tatt for gitt i framstillingen. Den leseren som ikke kan noe særlig om feltet på forhånd,

trenger for eksempel tydelige beskrivelser av de forskjellige ordningene, der betingelser og innhold kommer klart fram. Som *studentlitteratur* er boka for lite faglig til å fungere som pensum. Igjen er det for mye som blir tatt for gitt, og jeg savner for eksempel noen syntetiserende kommentarer om hvordan de sentrale begrepene valgfrihet og fleksibilitet blir brukt utover i boka, noen overordnede kommentarer om hvilken betydning av kjønn som kommer fram i de forskjellige prosjektene og analysene, og hvordan kjønn spiller sammen med arbeidsforhold og klasse. Når tidskulturen på arbeidsplassene ikke betyr det samme for kvinnelige og mannlige arbeidstakere, er det vel blant annet fordi den fortolkes i lys av hva du kan forvente av partneren? Og ikke minst vil jeg ønske at en pensumbok gir rom for flere metoderefleksjoner, for eksempel når man lager kategorier. Kategorier er konstruksjoner som følger av utvalg og av forskerens blikk, og er ikke noe som ligger i den befolkningen som blir kategorisert. Hvilke eksisterende forståelsesrammer er det man skriver seg inn i, gjennom navnetsetting av kategoriene? Thrine Lise Eidem Olsen kommer med en viktig påminnelse i sitt kapittel: få stiller spørsmålsteget ved om det er et ubetinget gode at foreldre og barn får mer tid sammen. Barnekategoriene «stafettpinner», «tidsklemmebarn» og «barn med god tid» i et annet kapittel blir et eksempel på nettopp denne tatt-for-gitt-heten.

Noen vil kanskje si at metoderefleksjoner ikke hører hjemme i presentasjoner til et bredere publikum, og berører dermed genreproblemet. Men samtidig vil jeg hevde at også formidling av forskning til et bredere publikum er tjent med at vi gjør produksjonen av kunnskapen mer synlig. Kanskje kan vi oftere erstatte formuleringer som «forskning viser at ...» med «det er når vi går fram på denne måten, at ... ('vi får tre typer barn' – for eksempel)».

Videre forskning

For meg bidrar lesingen av denne boka til å tydeliggjøre noen av de stegene som forskning om omsorg, arbeid og familieliv nå må ta. La oss for det første inspirere av diskusjoner om variasjon og mangfold når vi setter sammen utvalg, utformer problemstillinger og gjennomfører analyser. Etnisitet, klasse, enkjønnete og tokjønnete foreldrepar er stikkord her. For det andre er det nødvendig å komme tettere på hverdagspraksisene for å utforske hvordan foreldre tar i bruk de eksisterende ordninger og setter sammen livene sine. Hva slags forhandlinger er det som føres på hjemmebane, og hva slags dagligliv blir det for mannlige og kvinnelige foreldre og barna deres? Det er en utfordring å skjønne mer av de reelle komposisjonene og prosessene, heller enn å lete etter forskjeller langs en dimensjon. For det tredje, om vi ønsker å sette barna mer sentralt i forskningen, så må vi ta i bruk og videreutvikle teoretiske modeller som gjør det mulig å se både foreldre og barn som intensjonale aktører, og der også barna inngår i forhandlingene mellom foreldrene og forandrer foreldrenes syn på «godt for barn» etter hvert som de blir større. «Forestillinger om hva som er bra for barnet, er produsert av de ordningene vi har hatt», sier en av mødrene i boka, og tydeliggjør at her trengs det stadig oppdatert forskning. Boka om valgfrihetens tid og de studiene den er basert på, hører til i kunnskapsgrunnlaget også for denne type tilnærminger. ★

SØLVI SOGNER OG KARI TELSTE UT OG SØKJE TENESTE. HISTORIA OM TENESTEJENTENE

Det Norske Samlaget 2005

Omtale ved Anna Jorunn Avdem



«No må du ikkje gjere skam på oss og kome att før året er omme», formana mora den 16 år gamle Eline Nås da ho i 1903 stedde seg i teneste. Eline gjorde som mora sa. Ho bar vatn og mjølka kyr, ho karda og spann, ho baka og brygga, ho vaska og streva i onnene frå morgon til kveld, året igjennom. Lønna var 33 kroner i tillegg til to kroner i festepengar, eit kjoletøy som ho sjølv spann og vov, eit par sko, eit par strømper og nokre alen lerret.

Vi møter Eline i innleiinga til boka *Ut og søkje teneste* av Sølvi Sogner og Kari Telste. Det er ei søge om hardt arbeid og låg lønn, om sosiale skilje og unge jenter i ei ufri stilling. Men det er og soga om eit livsfaseyrke, om opplæring for ungdom flest i det gamle samfunnet, og om at «plikt og slit ikkje stengde for håp, draum, livsglede og saftige kommen-

tarar» (s. 112). Med stor innsikt skildrar forfattarane situasjonen til tenestejentene i ulike sosiale samanhengar og gjennom skiftande tider, og dei gjennomfører ein solid analyse både av situasjonen til tenestejentene og innhaldet i arbeidet deira.

Krevjande oppgåve, glimrande utført

Det var forresten ei krevjande oppgåve dei tok på seg, Sølvi Sogner og Kari Telste, da dei ville skrive historia om tenestejentene. Det er ei lang historie om ei stor og samansett yrkesgruppe. Og tenestejentene er slett ikkje av dei som har sett tydelegast spor i vanleg historisk kjeldemateriale. Dei var kvinner, dei arbeidde i private hushald, yrket deira var midlertidig, og arbeidet plasserte dei gjerne langt nede på den sosiale rangstigen. Det var derfor ikkje arbeid for debutantar å skrive denne saga.

Så er da heller ikkje forfattarane nett førstereisjenter i faget. Boka kviler heile vegen trygt på den lange erfaringa og den allsidige kunnskapsbakgrunnen deira. Ho har eit nesten tusen år langt tidsperspektiv, og kjeldematerialet spenner frå Christian V's Norske Lov av 1687 til Europaparlamentet sin resolusjon om husarbeid i år 2000, frå tingbøker og folketeljingar til forhøyringsprotokollar og nyare minnemateriale. Boka byggjer dessutan på eit breitt litteraturutval med nøyaktige tilvisingar. I det heile er boka så fagleg solid og vel dokumentert at ein kanskje kunne vera redd dette skulle bli ei tørr fagbok berre for dei få innvigde. Eg slår fast det motsette: Forfattarane er så fagleg trygge at dei ikkje treng briljere med akademisk jåleri. Dei har greidd den vanskeleg kunsten å lage ei velskriven og lettlesen fagbok full av flotte fotografi og levandegjort med fargerike sitat og eksempel. Soga om tenestejentene *vedkjem* oss alle, og Sogner og Telste har skrive boka om dei *for* oss alle.

Boka er delt inn i sju kapittel. Etter ei kort innleiing kjem den historiske framstillinga i tre tidsperiodar: Soga startar i det gamle, førindustrielle samfunnet, der tenarane verkeleg trongst fordi arbeidsoppgåvene var mange og tunge og måtte gjerast med handmakt. Deretter blir 1800-talet skildra med vekt på korleis dei store samfunnsendingane verka inn på livet til tenestejentene, før vi i den tredje fasen, fyrst på 1900-talet, opplever korleis tenestejentene rett og slett forsvann. Deretter kjem to kapittel der forfattarane fyrst kastar nærare lys over teneste som ungdomsfenomen, før dei fortel om alderdommen til dei som vart verande tenestejenter heile livet. Avslutningskapittelet set så temaet i perspektiv på ein meisterleg måte.

Lovpålagt livsfaseyrke

At *teneste* er eit stort og viktig historisk tema, forstår vi til fulle når forfattarane trekker linene attende til opphevinga av trælehalddet på 11–1200-talet og til fleire lovpåbod om tenarhald fram gjennom hundreåra. For å sikre bondesamfunnet god og rimeleg arbeidskraft vart nemleg alle arbeidsføre fattige menn og kvinner pålagde å ta teneste. Tenestetvangen vart oppfølgt i lovgjevinga i over 500 år og vart ikkje oppheva før i 1854.

Tenesta var med andre ord ein del av grunnvollen i *det gamle samfunnet*. Det forstår vi og ved at tenesteperiodane var tidsavgrensa og knytte til merkedagane på primstaven: Sommardagen 14. april og vinterdagen 14. oktober var flyttedagar for tenestefolket. At flyttinga var institusjonalisert på denne måten, og at tenarane sjølve hadde stor råderett over om dei ville flytte eller halde fram i tenesta, fortel også sitt om systemet. Mang ei knipen matmor som ikkje unnte tenestefolket rimeleg med mat og klede, fekk her sin «dom» ved at flinke tenestefolk aldri stoppa lenge der på garden!

Tenestefolk tilhørte nemleg ikkje ei sosial klasse. Å vere i teneste var fyrst og fremst eit livsfaseyrke, ei overgangstid mellom barndom og giftarmål. Interessant er det derfor å lese om korleis tenestefolket på godt og vondt hørde hushaldet til, mellom anna også slik at husbondsfolk hadde både rett og plikt til å refse tenarane på line med eigne barn. Dramatisk er skildringa frå 1600-talet, der ei sju år gammal gjetarjente fraus i hel, og husbonden vart dømd for drap! Tankevekkande er det også at det berre er vel hundre år sidan refsingsretten vart oppheva, i 1891.

Samfunn og yrke i endring

Ved inngangen til 1800-talet var heile 11 % av folket i Noreg tenarar, men gjennom 1800-talet gjekk dette talet relativt tilbake, slik at dei i 1900 utgjorde 6 % av folket. Det hadde lenge vore fleire tenestejenter enn tenestegutar, og denne tendensen vart klarare på 1800-talet. Gutar og menn hadde lenge hatt fleire alternativ til arbeid, og sjølv om andre yrke også opna seg for kvinnene, så viser boka klart at teneste etter 1850 vart stadig meir eit reint kvinneyrke. Ugift kvinne og tenestejente var på godt og vondt nesten synonyme ord, og heilt fram til andre verdskrigen var teneste det vanlegaste lønsarbeidet for kvinner.

Interessante er skildringane av folkeveksten, industrialiseringa og urbaniseringa, og korleis tenesteyrket utvikla seg ulikt i bygd og by. Det vart attraktivt for unge jenter å reise til byen, både fordi tenesta der var «finare», den sosiale kontrollen kanskje mindre og fordi det der opna seg andre yrkesmulegheiter. I byane var det og at innhaldet i tenesta tok til å endre karakter: Produksjonsarbeidet vart flytta ut frå hushaldet, og berre reint husarbeid – slik som matstell, vasking og anna arbeid som aldri tek slutt – vart att. Byhusmødrene tok dessutan gjerne sjølve det «fine» husarbei-

det, og tenestjenta sat att med grovarbeidet. Tenesta vart ikkje lenger ei aldersbestemt utdanning. Sosial klasse skilde «piken» frå husfrua og familien hennar.

Vi får og innblikk i andre sider ved livet som tenestejente: fritid, eller helst mangel på fritid, ulike former for lønn, samvær mellom gutar og jenter, korleis ein kunne finne seg kjærast, og ikkje minst den vanskelege vegen fram mot fagorganisering og lovregulering av arbeidet for tenestejentene. Det seier sitt at Hushjelpslova fyrst kom i 1948, da yrket var på veg ut!

«Game over»?

Historia om tenestejentene er dramatisk, og det einaste eg saknar i boka, er ei tydelegare talfesting og kanskje ein illustrasjon av tenestejentenes «vekst og fall»: Frå å vera ei yrkesgruppe så nødvendig at ho måtte sikrast ved lov, snor saga seg gjennom skiftande tider fram til tenestjentene vart borte. Dei fyrste som forsvann ut, var ammene – nydeleg skildra «i sin nationale Dragt» (s. 59) – og seinare forsvann fleire. Med elektrisitet, innlagt vatn, tilgang på nye varer og ulike hjelpemiddel vart husarbeidet lettare utover på 1900-talet. Og jentene fekk andre yrkesalternativ og valde seg bort frå tenesta. Så var husmødrene att åleine i hushaldet nokre tiår mellom 1900 og 1970, før også dei valde yrkeslivet.

Dermed var det «game over» både for husarbeidet, husmødrene og for tenestejentene, trudde vi. For heiltidshusmora er borte, sjølv om vi periodevis kan skimte ho, finansiert av kontantstøtta. Og husarbeidet har minka, sjølv om det så visst finst og mennene no tek noko av det. Men tenestejentene da? undrar vi, *dei* er vel ute av saga for godt! Til alle som trudde det: Les det spennande sluttkapittelet i boka om tenestejentene og få opp augo for kva som held på å skje rundt oss! Her fortel forfattarane svært engasjert om tenestjen-

tene som no er på veg inn att, i ei ny form. Det aukande talet på innvandrarar i omsorgs- og reinhaldsarbeid blir gjerne kalla *globalisering av omsorga*. I omtalen av dette fenomenet kjem Sogner og Telste med ein sterk appell inn i dagens samfunnsdebatt og avrundar med det boka på ein kanskje overraskande måte. Ikkje minst sluttkapittelet lyfter historia om tenestejentene inn i sin rette samanheng. Historiebøker med ei slik forståing og eit slikt perspektiv treng vi mange av! ★

DAVID MORGAN, BERIT BRANDTH OG ELIN KVANDE (RED):

GENDER, BODIES AND WORK.

Ashgate Publishing, Aldershot 2005

Omtale ved Jorun Solheim

«All work is gendered and all work is embodied.» Slik begynner redaktørene David Morgan, Berit Brandth og Elin Kvande sin innledning til denne antologien om forholdet mellom arbeid, kjønn og kropp. Utgangspunktet er at mens hvert enkelt av disse begrepene er mer eller mindre veletablerte innen den sosiologiske fagtradisjonen (som i innledningen framstår som denne bOKas hoved-adresse), er forholdet mellom dem atskillig mindre utforsket. Riktignok er konstallasjon- en kjønn og arbeid etter hvert blitt et relativt stuert studiefelt, men dette kompliseres straks når fenomenar som kropp og kroppslighet bringes på bane. «Embodiment» – her forsøksvis oversatt med «kroppsliggjering» – framstår derfor på mange måtar som bOKas nøkkeltbegrep, og som det analytiske fokus som åpner opp feltet og binder sammen de forskjellige artiklene. Sagt på en annan måte:

hvordan ulike typer arbeid er/blir knyttet til bestemte kroppslige referansar, og hvordan denne kroppsliggjeringa bidrar til dannelsen av spesifikke kjønnskonstruksjoner, utgjør de ulike tekstenes fellesnevner og gjennomgangstema.

Teori, empiri og kontekst

Boka er en artikkelsamling beregnet på et internasjonalt publikum, samtidig som de fleste bidragene er av norske forfattere. Dette betyr at norsk arbeidsliv og norske sosiokulturelle tradisjoner danner en underliggende ramme for mange av artiklene. Dette er en kontekst som etter denne anmelders syn med fordel kunne vært mer utdypet og problematisert og gjort til gjenstand for mer komparative vurderingar. Nettopp fordi arbeidets «kroppsliggjering» ikke kan betraktes uavhengig av sosial og kulturell kontekst, utgjør den spesifikke norske referanserammen et tema av en viss betydning, både når det gjelder kjønnskulturelle arbeidslivstradisjoner mer generelt, og hva slags kroppsbilder disse har vært forbundet med. Enkelte av artiklene trekker opp slike linjer, som for eksempel Brandth og Haugens analyse av underliggende kroppreferansar innan jordbruksarbeid, hvor norske jordbrukstradisjoner spiller en viktig rolle i analysen, eller Rannveig Dahles analyse av menn i norsk sykepleie, som også redegjør for den spesifikke norske konteksten. Generelt sett er likevel denne formen for bakgrunnskontekst mindre vektlagt, og dette kan nok gjøre at en del av de forbindelsene og sammenhengene som drøftes, framtrer som mer allmenne enn de strengt tatt er.

Dette er imidlertid ingen hovedinnvending. Bokas viktigste styrke er utvilsomt at den setter *arbeidets kroppslighet* på dagsorden som et tema av grunnleggende og prinsipiell betydning, og dermed bidrar til å tydeliggjøre en viktig «missing link» både innan kjønns- og

arbeidsforskningen. I denne forstand er boka først og fremst å oppfatte som et teoretisk bidrag, for ikke å si en programmerklæring for framtidig forskning. Forfatterne har valgt å gjøre dette gjennom en tredeling av stoffet. Første del, som i realiteten også omfatter innledningen, er av teoretisk eksplorerende karakter, og kretser i stor grad rundt hvordan fenomenet «embodiment» kan studeres og begrepsfestes som ledd i en dypere forståelse av hvordan arbeid kobles til kjønn. Andre del tar utgangspunkt i spesifikke arbeidskontekster, og gir en rekke eksempler på hvordan ulike former for kjønnnet kroppsliggjøring manifesterer seg i forskjellige arbeidssituasjoner. Analysene i denne delen spenner vidt – fra kroppshåndtering blant servicepersonell i flyindustrien til hvordan lærere og ingeniører snakker om kroppslig trøtthet, fra implisitte kjønns- og kroppskoder i henholdsvis finansbransjen og moderne jordbruk til fedres opplevelse av ulike former for maskulin kroppsliggjøring i spenningsfeltet mellom farspermisjon og «grådige» arbeidsorganisasjoner. Tredje del utvider det empiriske feltet ytterligere ved å sette fokus på former for arbeid som eksplisitt handler om kontakt med og bearbeiding av andres kropp – gjennom eksempler fra omsorgsarbeid og ulike former for medisinsk praksis.

Denne tredelingen har mye for seg, og den bidrar til å strukturere de ellers ganske heterogene enkeltbidragene. Samtidig er denne vekslingen mellom det teoretisk eksplorerende og det empiriske ikke alltid like vellykket, kanskje først og fremst fordi de mer teoretiske kapitlene tildels peker i andre retninger og reiser andre problemstillinger enn de vi finner igjen i de empirisk funderte artiklene. Dette gir boka et visst sprikende preg, på tross av at de enkelte bidragene hver for seg oftest er både interessante og leseverdige. Boka lider med andre ord av den svakhet som preger svært mange antologier – at

de ulike artiklene ikke alltid snakker godt nok sammen og bygger seg opp til en mer sammenhengende helhet. Dette er ikke ment som et krav til teoretisk konsistens. Det handler snarere om å utforske de teoretiske implikasjoner som ligger i de enkelte bidragene, og å la disse utfolde seg og brytes mot hverandre innen rammen av det som er bokas felles problematikk. I dette tilfelle kunne det absolutt vært ønskelig å «kna» flere av artiklene et par hakk til, for å få fram og tydeliggjøre det spekter av problemstillinger som utvilsomt ligger i dette stoffet.

Sagt på en annen måte: Dette er en ganske rik og mangfoldig bok, men denne rikdommen kommer ikke alltid helt til sin rett, fordi de teoretiske ansatsene har en tendens til å bli for implisitte og kanskje også litt for forsiktige. Samtidig er det en styrke ved boka at den er så empirisk variert, og problematiserer arbeidskontekster som ikke så ofte har vært gjenstand for verken kjønnsteoretiske eller arbeidssosiologiske betraktninger. På denne måten åpner den nye rom for analyse og refleksjon, og utvider våre perspektiver på fenomenet «arbeidsliv». Det er også viktig å understreke at dette er en bok med en åpen og utforskende karakter, hvor forfatterne ikke har ønsket å binde seg opp til for mange konklusjoner på forhånd. Dette er både sympatisk og prisverdig.

Mannskroppen og det symbolske

Min viktigste kritikk av boka er at den etter mitt syn inneholder litt for mange vedtatte sannheter som legger et usynlig lokk på diskusjonen. En slik sannhet, som jeg gjerne skulle ha sett at forfatterne tok et klarere oppgjør med, er forestillingen om «the disembodied male worker» som eksplisitt norm for det moderne arbeidslivet. På ett plan blir denne forestillingen utfordret allerede i innledningen gjennom påpekningen av at også menns

arbeid til alle tider har hatt en kroppslig referanse. Poenget kommer også tydelig fram i David Morgans interessante re-lesning av en del arbeidssosiologiske klassikere (kapitel 2), hvor nettopp den implisitte underteksten av spesifikke «embodiments» trekkes fram og understrekes. Dette gjør at i hvert fall undertegnede forventer en diskusjon hvor myten om den mannlige kroppsløse arbeider eksponeres som ideologisk konstruksjon snarere enn som kulturelt «faktum». Ikke desto mindre får denne mytiske skikkelsen til dels lov til å opptre som om den var virkelig, for eksempel når den moderne kunnskapsøkonomiens hegemoniske maskulinitet framstilles som mer eller mindre «disembodied». Riktignok inneholder Bente Rasmussens artikkel viktige ansatser om hvordan finansverdensens tilsynelatende kroppsløse aktører skjuler underliggende referanser til seksualitet, kjønn og kropp. Likevel savner jeg en mer inngående problematisering av hvordan slike prosesser foregår – hvordan (mannlige) kroppsuttrykk og kroppslige former for habitus i visse kontekster er istand til å framtre *som om* de var kroppsløse – med andre ord hvordan «disembodiment» produseres som en form for kollektivt kulturelt sansebedrag.

I denne forstand kan boka tenkes å reproducere kulturelle myter om kjønn og kropp snarere enn å avsløre dem. Kanskje er det til og med mulig å snu problemstillingen og si at det er menns arbeid som virkelig er «embodied», fordi mannskroppen og dens representasjoner danner den underliggende normative standarden for arbeidsutførelse? Slike spørsmål krever imidlertid at kroppens metaforikk og betydningspotensiale står i fokus for analysen. Personlig skulle jeg derfor gjerne sett at boka i større grad hadde latt spørsmålet om kroppsliggjøring handle om konkrete tegn og symboluttrykk, og brukt mer tid på å beskrive

og fortolke ulike kroppslige representasjoner eller *kroppsbilder*. En del av artiklene gjør dette, som når Ulla Forseth beskriver sittende, oppreiste og bevegelige kropper innen flyindustriens ulike arbeidskontekster, eller når Brandth og Haugen i den allerede nevnte artikkelen viser oss skiftende forestillinger om kjønnnet kroppslighet innen jordbruket. Også Kathy Davis' artikkel om plastisk kirurgi handler i stor grad om kroppsbilder – i denne konteksten om formingen av kvinnekroppen. Likevel er det denne konkrete synliggjøringen av det kroppslige jeg først og fremst savner i mange av bidragene. «Embodiment» kan utvilsomt analyseres på flere nivåer og ut fra flere perspektiver – inkludert et fenomenologisk innenfra-perspektiv som vektlegger personlig levd erfaring. Som *kulturelt* fenomen handler imidlertid kroppsliggjøring først og fremst om et sett av mer eller mindre felles forestillinger – om symbolske representasjoner som sirkulerer som betydningsbærende tegn. Dette semiotiske perspektivet er i stor grad fraværende i denne boka.

Nå skal en anmelder passe seg for å jage egne kjepphester. La meg derfor avslutte med å si at selv om jeg personlig gjerne hadde sett en mer symbolteoretisk vinkling på dette arbeidet, så utgjør *Gender, bodies and work* uten tvil et viktig og verdifullt bidrag til et studiefelt som bare er i sin begynnelse. Ikke minst i forhold til en arbeidssosiologisk tradisjon åpner boka for nye og spennende refleksjoner, og innbyr til videre teoretisk og empirisk utforskning på bred basis. Det tjener forfatterne til ære at de har gitt seg i kast med denne særdeles komplekse materie. Boka fortjener en bred leserkrets, og vil forhåpentlig bidra til å skjerpe interessen for et forskningsområde som både er utfordrende og nyskapende. ★



ISSN 0332-4330

SOSIOLOGI

i DAG

Omsorg

Novus forlag

ÅRGANG 36 • NOVUS FORLAG • 4 NUMMER PR ÅR

SID - 3/2006



Abonnementspris kr 500,-
Personlig abonnement kr 300,-
Løsnummer kr 95,-

Novus forlag
Se mer på <http://www.novus.no>

BIDRAGSYTERE

Agnes Andenæs, førsteamanuensis

Psykologisk institutt
Universitetet i Oslo
Postboks 1094 Blindern
0317 Oslo
Tlf.: 22 84 52 14
E-post: agnes.andenas@psykologi.uio.no

Anna Jorunn Avdem, museumslektor

De Heibergske Samlinger –
Sogn Folkemuseum, Vestreim
6854 Kaupanger
Tlf.: 57 67 82 06
E-post: anna@dhs.museum.no

Beret Bråten, universitetsstipendiat

Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Universitetet i Oslo
Postboks 1040 Blindern
0315 Oslo
Tlf.: 22 85 89 39
E-post: beret.braten@skk.uio.no

Hege Eggen Børve, stipendiat NTNU og

førstelektor HINT
Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU
7491 Trondheim
Tlf.: 73 59 16 06
E-post: hege.borve@svt.ntnu.no
Høgskolen i Nord-Trøndelag
Serviceboks 2501
7729 Steinkjer
Tlf.: 74 02 26 52
E-post: hege.borve@hint.no

Anne Iversen, førsteamanuensis

Psykologisk institutt, NTNU
7491 Trondheim
Tlf.: 73 59 74 81
E-post: anne.iversen@svt.ntnu.no

Elin Kvande, professor

Institutt for sosiologi og statsvitenskap
NTNU
7491 Trondheim
Tlf.: 73 59 19 24
E-post: elin.kvande@svt.ntnu.no

Kari Nyheim Solbrække, forsker

Institutt for sykepleievitenskap og helsefag
Seksjon for helsefag
Universitetet i Oslo
Postboks 1153 Blindern
0318 Oslo
Tlf.: 22 85 84 10
E-post: k.n.solbrække@medisin.uio.no

Jorun Solheim, seniorforsker

Institutt for samfunnsforskning
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
Tlf.: 23 08 61 53
E-post: jorun.solheim@samfunnsforskning.no

Dorthe Staunæs, lektor

Institut for Pædagogisk Psykologi
Danmarks Pædagogiske Universitet
Tuborgvej 164
DK-2400 København
Tlf.: + 45 88 88 90 00
E-post: dost@dpu.dk

Dorte Marie Søndergaard, professor

Institut for Pædagogisk Psykologi
Danmarks Pædagogiske Universitet
Tuborgvej 164
DK-2400 København
Tlf.: + 45 88 88 90 00
E-post: dms@dpu.dk

Mari Teigen, forskningsleder

Institutt for samfunnsforskning
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
Tlf.: 23 08 61 85
E-post: mari.teigen@samfunnsforskning.no

NASJONALBIBLIOTEKET, Avd. RANA
PLIKTAVLEVERING

8507 Mo i RANA

 **Depotbiblioteket**



h06052648

2006 Nr 3
Tidsskrift for
kjønnsforskning

RETURADRESSE:

KILDEN

Holbergs gt. 1
0166 Oslo

UTGIVER

KILDEN, Informasjons- og dokumentasjonssenter for kvinne- og kjønnsforskning i Norge
<http://kilden.forskningsradet.no>
tidsskrift@kilden.forskningsradet.no
Tlf.: 22 03 80 80

TIDS SKRIFT FOR KJØNNES FORSKNING

Nr. 3

20006