

Nye
arbeidsliv?

Kvinne- FORSKNING



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

KVINNEFORSKNING

fra **KILDEN**

Informasjons- og dokumentasjonssenter for kvinne- og kjønnsforskning i Norge

Årgang 23, 1999

Redaksjonen:

KILDEN

Ansvarlig redaktør: Gro Hanne Aas

Gjesteredaktør: Kari Nyheim Solbrække

Redaksjonssekretær: Toril Enger

Omslag: Harald Gulli

Sats: GCS AS

Trykk: GCS AS

ISSN: 0806-6256

Utkommer med 4 nummer pr. år.

Ettertrykk er tillatt når forfatter samtykker og kilde oppgis.

Tillatelsen gjelder ikke illustrasjoner.

Løssalg: kr. 60,-

Abonnement: kr. 200,-

Post: 0809.22.37444

Redaksjonens adresse:

KILDEN

Grensen 5

0159 Oslo

Tlf. 22 24 09 35

E-post: post@kilden.forskningsradet.no

I KILDEN:

Nina Kristiansen, leder (permisjon)

Turid Markussen, leder (vikar)

Tlf. 22 24 09 31

Toril Enger

Tlf. 22 24 09 34

Margrét Helgadóttir Næss

Tlf. 22 24 09 36

Anka Ødegaardshaugen

Tlf. 22 24 09 37

Gro Hanne Aas

Tlf. 22 24 09 32

Kjære leser!

Høstens medieoppmerksomhet rundt kjønn og likestilling har vært enorm. Mer enn vanlig dose.

Hva kommer dette av? Hvorfor akkurat nå? Og hvilke spørsmål reiser så vel framstillingsformen som innholdet i disse tabloide offentlighetene? Er det for eksempel et tegn på *backlash* når mannlige bedriftsleger hevder at kvinnelige ledere er farligere enn deres mannlige makkerer? I hvilken grad kan det tolkes som en tilspissing av kjønns-motsetninger når det viser seg at graviditet slår direkte negativt ut for kvinnelige arbeidssøkere, eller når det i mediebransjen – en tilsynelatende kvinnevennlig del av arbeidslivet – kommer fram forestillinger om at kvinnelige programledere går ut på dato før de har passert førti?

Her tror vi det går an å snu litt på flisa. Er det mulig å tenke seg at den intense oppmerksomheten rundt kjønn denne høsten gjenspeiler at en tradisjonell og seiglivet kjønnskontrakt i arbeidslivet for alvor er kommet under press?

Vi er tilbøyelige til å mene det siste. Det synes å være atskillige krefter i sving som både forårsakes av – men også forårsaker – at kjønn stadig får nye og til tider overraskende betydninger, også i arbeidslivssammenheng. På den ene side er vi i dag vitne til at kanskje ikke kvinner *i seg selv*, men kompetanseformer som kvinner tradisjonelt sett har vært forvaltere av, muligens er i ferd med å få en grunnleggende ny verdsetting i arbeidslivet. Når enkeltmenneskets holdninger og verdier, lojalitet og synlighet, stadig blir mer ettertraktet også i sterkt kunnskapsbaserte bedrifter, er det grunn til å tro at noe viktig er på gang.

Parallelt med kravet om mer kommunikative og flerferdige evner i de tradisjonelt sett mest markedsbaserte segmentene av arbeidslivet, er det likevel på den annen side grunn til å se opp for at kjønn og kompetanse kodes sammen på måter som vi kjenner konturene av fra før. Dette peker hen til

et mer overordnet poeng, nemlig at *de store* og entydige forandringene man hadde grunn til å forvente seg i arbeidslivet med hensyn til kjønn, har latt vente på seg.

Til tross for de siste tiårenes innføring av kjønnskoteringsregler og omfattende permisjonsordninger, har vi ennå et av Vestens mest kjønnssegregerte arbeidsmarkeder. Dette er et opplagt, men ofte oversett faktum i kjønnsforskningen selv. Dette poenget gir grunn til å hevde at arbeidslivet kanskje er den samfunnssektoren som – sammenlignet med politikken og utdanningsfeltet – har vist størst evne til å reproducere kjønnsulikhet. Viktige biter i dette bildet av kontinuitet er for eksempel den realitet at Norge fremdeles har en påtakelig høy andel kvinner i deltidsarbeid. Mangel på kvinnelige ledere er et annet faktum.

Med andre ord synes arbeid, tid, organisasjon, kompetanse og makt å være kodet sammen i seiglivede, men samtidig mer flytende mønstre. Samtidig finner vi relasjoner mellom disse størrelsene som kan se ut til å peke mer mot kjønnsrelasjonenes stabilitet enn mot brudd. Denne dobbeltheten utgjør så å si både utgangspunkt og ramme for dette nummeret av *Kvinneforskning*, idet vi presenterer et knippe med artikler som på ulike måter taler fram kjønn i skjæringspunktet mellom ny og gammel tid.

For knapt ti år siden kom boka *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner* av Elin Kvande og Bente Rasmussen. Essensen i denne boka var at kvinner med høy utdanning karrieremessig kom dårligere ut enn menn ved å arbeide i byråkratiske organisasjoner. Til gjengjeld, argumenterte de samme forfatterne for, profitterer kvinner på å jobbe innenfor nettverksbaserte arbeidsorganisasjoner og desentraliserte beslutningsformer.

I sin tid var dette en viktig og nyskapende bok, ikke minst fordi det var en av de første i norsk sammenheng som i så stort omfang ekspliserte forholdet mellom kjønn

og organisasjon. Tesen til Kvande og Rasmussen har influert både forskere, ledelsesutviklere og organisasjonsplanleggere. Ti år etter at boka kom, peker imidlertid erfaringene mot et mer sammensatt bilde enn det vi ble presentert for den gang. I dette nummeret av *Kvinneforskning* tar Elin Kvande selv opp hansken og knytter i artikkelen «Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter» noen kritiske kommentarer til det som den gang ble bokas hovedkonklusjoner. Et av hennes mest sentrale poeng i dag handler om hvordan nye former for (kjønns)makt er tett vevd sammen med vridninger i postindustrielle organisasjoner. For kvinner, som ofte sitter i mellomlederposisjoner, har blant annet moderne helse- og sosialinstitusjoners tendens til desentralisering av ansvar og sentralisering av myndighet medført mindre makt – til fordel for menn og deres karriereutvikling. Det er med andre ord menn, og ikke kvinner, som ifølge Kvande synes å tjene mest på nye arbeidsformer.

Kvandes artikkel følges av en annen artikkel som også tar for seg kvinner i menns organisasjoner, men da i en litt annen setting. I motsetning til Kvande, som peker på hvordan menn i dag gjør lederkarriere i en kvinnedominert bransje, setter Anne Iversen og Tone Opdahl Mo i artikkelen «Kampen om definisjonene – konstruksjoner av kvinnelighet i tradisjonell verkstedsindustri» fokus på en viktig grunn til at kvinner på sin side ikke gjør samme type karrieresprang i et mannsdominert felt. Forfatterne materiale tyder på at den kvinneligheten som aksepteres og verdsettes i tradisjonell industri, er det de kaller *den eksepsjonelle kvinneligheten*, den kvinneligheten som på et symbolsk plan ikke utfordrer den maskulint konnoterte arbeidstakerrollen. I denne artikkelen minnes vi i tillegg om at det finnes en kontinuitet i kvinneforskningen selv, og om det fruktbare i å revitalisere klassikere som Rosabeth Moss Kanter skarpe poenger fra 1977. I tillegg skimter vi (også) i denne artikkelen tesen om kvinners relative underordning.

En viktig intensjon med dette nummeret

har som sagt vært å på ulike måter belyse noe av det mangfoldet av kjønnede arbeidsstrukturer vi står overfor i dag. Et slikt mangfold av kjønnsstrukturer bærer også bud om hvor differensierte og samtidig kontekstnære moderne likestillingstiltak og lovgivning må være, for å få noen effekt. Stina Hansteen Solhøys artikkel «I skjæringspunktet mellom kompetanse og kjønn» illustrerer betydningen av dette poenget. Hun drøfter spesielt praktiseringen og håndhevingen av likestillingslovens § 21. Forfatteren tar opp hvordan ulike instansers begrunnelser for ikke å rekruttere kvinner til det statlige utvalgssystemet, har undertekster som peker i bestemte retninger. Gjennom hennes analyse kommer det på den ene siden fram at kompetansenormene fra ulike statlige instanser, eller prestasjonskriteriene om en vil, ofte framsettes som udiskutable. På den annen side fylles de samme kriteriene med til dels ulikt innhold avhengig av hvilket utvalg eller råd man snakker om. Samlet sett synes det på den ene side å være slik at kriteriene konnoterer tradisjonelt sett maskuline kvalifikasjoner som autoritet og ansiennitet. Analysen kaster friske tanker over hvorfor 40-prosent-regelen synes så vanskelig å praktisere i det som ofte beskrives som en kvinnevennlig sektor. På den annen side hevdes det i artikkelen at det nettopp er ved å forstå kjønn og kompetanse som sosiale konstruksjoner at det i større grad blir mulig å sette spørsmålsteget ved det tilsynelatende uforanderlige.

Synnøve Hitland retter i artikkelen «Arbeidsorganisering og deltid blant sykepleiere» fokus mot de kjønnsbestemte normene ved en annen type praksis. Med utgangspunkt i den vedvarende høye deltidsandelen blant sykepleiere i en av landet største kommuner, risses det opp en lokal virkelighet med en type kjønnskontrakt som kanskje er lettest å identifisere i tradisjonelle arbeidsorganisasjoner. Ikke bare «forhandles» deltid fram som integrerte deler av budsjettprosesser og turnusordninger, viser Hitland. Den i mange sammenhenger naturaliserte kjønnskontrakten, med kvinner som sekun-

dære forsørgere, finnes også som en nedfelt stereotypi hos så vel kommunepolitikere som kommuneadministratorer. Igjen er vi inne på grunner til at politiske vedtak, i dette tilfellet heltidsnormen for sykepleiere, blir stående i et skjult, men like fullt virksomt, motsetningsforhold til tradisjonelle kjønnskontrakter spunnet fram i andre kontekster.

På bakgrunn av de forutgående artiklene, med utpreget fokus på kontinuitet i arbeidslivsrelasjonene, er vi også glade for å kunne komplettere dette bildet ved å brette ut flere nyanser i feltet. David Morgen er en spennende kjønnsforsker som over lengre tid har bidratt til å sette spørsmål som kjønn og moderne arbeidsliv i fokus. Han har vært gjesteprofessor ved NTNU i Trondheim over flere år, samt bidratt med flere foredrag i mer nasjonale sammenhenger. Hans bidrag i dette nummeret rommer blikk både bakover og framover i tid. I dette spennet bretter han også ut en hel vifte av problemstillinger knyttet til kjønn og moderne arbeidsliv. Les og bli inspirert.

Det samme kan man si om den bredt anlagte artikkelen til Bjørg Aase Sørensen om «Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen ... retorikk og lokale virkeligheter i det 'nye' arbeidslivet». Den direkte bakgrunnen for denne artikkelen er minnesymposiet for Harriet Holter, arrangert av Senter for kvinneforskning ved Universitetet i Oslo og KILDEN 9. april i år. Med åpenbare linker til Harriet Holters alltid kritiske og selvkritiske samfunnsforskning, mener Sørensen det nå må være dags for kvinneforskningen å for alvor oppdage hvilke mangfoldige polariseringsprosesser dagens aggressive globalisering fører med seg og hvilke implikasjoner dette har for kjønnsrelasjonene. I likhet med Morgan poengterer Sørensen hvordan det maskuliniserte forsørgeridealet, og ditto karrierestruktur, delvis faller fra hverandre i moderne arbeidslivssettinger. Og inn kommer CV-mennesker og moderne rallare. Hva da med kjønn? Hvem skummer fløten av kvalitative endringer som dette? Sørensens etter-

lysninger er viktige, og her ligger det mange utfordringer.

Selv om den store bredden i arbeidslivet neppe er komplett i kvinneforskningen som sådan, finnes det allerede i dag kunnskapsutvikling som langt på vei er i gang med å utvikle grensesnittet mellom temaer som arbeid og kjønn på nye og samtidig kritiske måter. En av de større aktivitetene for tiden er det tverrfaglige paraplyprosjektet «Kjønn i Arbeid – Nye relasjoner, Nye teorier». Dette er et samarbeidsprosjekt mellom Institutt for samfunnsforskning, Arbeidsforskningsinstituttet og Senter for kvinneforskning i Oslo. Paraplyprosjektet tar utgangspunkt i et knippe modernitets-teoretiske teser, hvor deindustriisering, økt fleksibilisering og mer personliggjorte kompetanse- og belønningsformer står helt sentralt. Gjennom en rekke delprosjekter – som for eksempel «Tid, kjønn og arbeid» ved ISF og «Kjønn, kompetanse og kunnskapsforvaltning» ved AFI/SF – ønsker man å belyse hvordan brytninger både mellom det gamle og det nye, og mellom tvetydigheter i det postindustrielle henger sammen med og influerer arbeidslivets kjønnsorganisering.

En annen aktivitet, fulgt av et bredt offentlig søkelys, er det «kjønnede» forskningsarbeidet som utføres i relasjon til den nye makt- og demokratiutredningen. Viktige begrunnelser for å tematisere kjønn og makt, også i et arbeidslivsperspektiv, står blant annet å lese i (nå maktutreder) Hege Skjeies bidrag i *Kvinneforskning* nummer 3–4/98.

Den siste artikkelen i dette temanummeret – Kjersti Ericssons artikkel «Klasserommets sanne ofre – jenter eller gutter?» – befinner seg både utenfor og innenfor temaet «Nye arbeidsliv?». Selv om fokuset på klasserommet ikke er satt ut fra dette som arbeidssted, så er det jo faktisk det stedet hvor lærerne og elevene gjør meste-parten av (skole)arbeidet sitt. Ericsson tar utgangspunkt i spørsmålet om vi kan kombinere kvinneforskningens innsikter om guttedominans i klasserommet med spesial-

pedagogikkens innsikter om avviks-definering av gutter i skolen og derigjennom forstå mer av de ulike prosessene som fører nettopp til disse situasjonene. Ut fra et eget prosjekt om skole-hjem-samarbeid går Ericsson i diskusjon med flere, særlig norske, forskningsbidrag innen feltet. Hennes ambisjon er å bidra til en forståelse som kanskje igjen kan bidra til å bedre lærings- og utviklingsbetingelsene for begge kjønn. Og hun oppsummerer med at en slik bedring kanskje krever blikk for både kjønns- og klassekonflikter og forholdet mellom dem.

Som det blir redegjort for i et eget oppslag i dette nummer, går *Kvinneforskning* fra og med årgang 2000 over til å bli et fag-

vurderingsbasert tidsskrift (dvs. med *referee*-ordning). Vi vil imidlertid tilstrebe å opprettholde variasjonen av type stoff gjennom å ha en egen del for intervjuer og mer debattrettede innlegg. Vi satser også på å få opp antallet bokomtaler. Som våre lesere dessuten merket seg i forbindelse med nummer 2/99, så har *Kvinneforskning* og *KILDEN* skiftet adresse. *KILDEN* er nå samlokalisert med Likestillingsombudet og Kompetansesenter for likestilling og holder til i Grensen 5-7 i Oslo sentrum. Velkommen til Grensen – og god lesning!

Kari Nyheim Solbrække
gjesteredaktør

Innhold

<i>Elin Kvande: Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter</i>	6
<i>Anne Iversen og Tone Opdahl Mo: Kampen om definisjonene – konstruksjoner av kvinnelighet i tradisjonell verkstedindustri</i>	14
<i>Stina Hansteen Solhøy: I skjæringspunktet mellom kompetanse og kjønn – rekruttering til statlige styrer, råd og utvalg</i>	22
<i>Synnøve Hitland: Arbeidsorganisering og deltid blant sykepleiere</i>	32
<i>David H.J. Morgan: Arbeid og maskulinitet i endring</i>	41
<i>Björg Aase Sørensen: Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: retorikk og lokale virkeligheter i det «nye» arbeidslivet</i>	50
<i>Kjersti Ericsson: Klasserommets sanne ofre – jenter eller gutter?.....</i>	70

Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter

Av Elin Kvande

Debatten om kjønn og organisasjon skjøt her til lands fart på åttitallet, blant annet av den enkle grunn at kvinner for alvor perforerte faggrenser som tidligere helt og holdent skilte kvinner fra menn. Boka *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner* kom i 1990 og beskrev effektene av kvinners inntog i kunnskapsbasert tjenesteyting, nærmere bestemt ingeniørbransjen. Her lanserte Elin Kvande og Bente Rasmussen antakelsen om at økt nettverksorganisering, på bekostning av hierarki, vil fremme kvinners yrkesdeltakelse og karriereutvikling. Ti år etter ser bildet annerledes ut. I denne artikkelen tar Elin Kvande for seg kjønnsmakt i noen av dagens moderne arbeidsorganisasjoner og hvilke spørsmål hun mener nå bør stå sentralt.

Innledning

Jeg skal her ta utgangspunkt i det som er blitt kalt et norsk paradoks (Kvande 1998, Gjerstad 1998), nemlig at vi finner færre kvinner i ledende stillinger i næringslivet når vi sammenligner oss med land som Storbritannia og USA, på tross av at vi har høyere andel kvinner i næringslivet gene-

relt og på toppnivå i politikken. Jeg skal ikke gi det endelige svaret på dette problemkomplekset, men jeg vil diskutere dette ved å ta utgangspunkt i to tema: for det første det som har vært de siste årenes store debatttema, nemlig spørsmålet om foreldres behov for tid. Og for det andre det som jeg ser som sentrale utviklingstrekk i arbeidslivet. Når tid er blitt et tema som en-

gasjerer oss så sterkt, handler det om utviklingen i arbeidslivet. Jeg mener at en av de viktigste utfordringene for arbeidslivet i framtida vil bli spørsmålet om tidsbruk. Inntaket til å forstå det norske paradokset ligger også her. Spissformulert vil jeg si at spørsmålet om maktforskjeller i arbeidsorganisasjoner kan formuleres som et spørsmål om tidsbruk.

I denne diskusjonen tar jeg utgangspunkt i den forskningen som jeg har gjort gjennom flere år sammen med Bente Rasmussen om kvinners utviklingsmuligheter i norsk arbeidsliv (Kvande og Rasmussen 1990, 1997), og med Berit Brandth (Brandth og Kvande 1989, 1991, 1992, 1998) om foreldres bruk av omsorgspermisjoner. I boka *Nye Kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner* (Kvande og Rasmussen 1990) fokuserte vi på hvordan organisasjonsstrukturelle faktorer virket inn på kvinners utviklingsmuligheter. En av hovedkonklusjonene i boka var at arbeidsorganisasjoner basert på nettverksorganisering og desentralisert beslutningsstruktur gir kvinner bedre utviklingsmuligheter enn mer hierarkisk og byråkratisk organiserte bedrifter. I forskningen om foreldres bruk av omsorgspermisjoner har spørsmålet om yrkesaktive foreldres behov for tid til barna stått sentralt.

For å beskrive hva jeg ser som sentrale utviklingstrekk i arbeidslivet, vil jeg bruke to begrepspar, nemlig desentralisering og sentralisering og forførende og grådige organisasjoner.¹

Nye former for arbeidsliv

Vi er nå vitne til en omfordeling av makt og posisjoner i både private og offentlige arbeidsorganisasjoner som resultat av de omfattende omorganiseringssprosessene som har vært gjennomført. Nye studier av forandringer i arbeidslivets organisasjoner har rettet fokus mot den minskende betydning av byråkratiske organisasjonsformer. Mange mener derfor at vi nå er i ferd med å få et nytt organisasjonsparadigme, som er

blitt kalt postmoderne organisasjoner (Clegg 1990), eller post-byråkratiske organisasjoner (Heckscher og Donnellon 1994, Kanter 1989b). Istedenfor å være basert på de hierarkiske prinsippene i de moderne organisasjonene er disse postmoderne organisasjonene flatere og mer fleksible organisasjoner. Nettopp fleksibilitet er blitt et av de nye honnørordene i diskusjoner om nye organisasjonsformer. Begrepet blir brukt på forskjellige måter, men primært for å beskrive fleksibilitet i arbeidsprosessen eller organisasjonsstrukturen.

I beskrivelser av det nye arbeidslivet møter vi en flora av nye akronymer: TQM (Total Quality Management); HRM (Human Resource Management); BPR (Business Process Reengineering). Kjernepunktet i disse nye ledelsesstrategiene er nedbygging av hierarki og desentralisering eller ansvarliggjøring av de ansatte i organisasjonen. Det har også vært diskutert om desentralisering ville ha en positiv effekt på kvinners muligheter i arbeidslivet. I den optimistiske enden av skalaen finner vi de som ser dehierarkisering og desentralisering som viktig for å øke kvinners muligheter til avansement og utvikling (Acker 1989, Bielby og Baron 1986, Kanter 1977, Kvande og Rasmussen 1990). I nyere forskning på feltet avtegner det seg et mer pessimistisk syn, hvor dehierarkisering og desentralisering antas å føre til mer ansvar, men mindre makt til kvinner (Smith 1993, Acker 1992, Calas og Smircich 1993). Vi står kanskje overfor en situasjon hvor det er vanskelig å gi generelle svar på dette, det er nok heller snakk om et komplekst og motsetningsfylt bilde.

Når man i dag skal studere virkninger av desentralisering, blir det viktig å forstå at den inngår som del av en tosporet prosess. Desentralisering går som regel parallelt med sentralisering, som benyttes for å styre ressursene til de desentraliserte tjenestene. Først ved å rette søkelyset mot denne tosporede prosessen får vi fram det komplette bildet av mulighetene for kvinnelig ledelse. I et prosjekt om omorganisering og

desentralisering i helse- og omsorgssektoren så vi denne tvillingprosessen veldig klart demonstrert (Kvande og Rasmussen 1997). Den tradisjonelle kvinne-mellomlederjobben, i vårt tilfelle avdelingslederjobben, er blitt degradert. Gjennom denne desentraliseringsprosessen er de blitt koordinatører med mindre lønn og status og mer ansvar, men uten den makt og innflytelse som de hadde tidligere, fordi den er sentralisert og dermed flyttet opp mange hakk. Dette kan vi kalle en feminisering av mellomledere (Kvande 1998).

Dette er det samme som britiske forskere (Halford, Savage og Witz 1997, Stoker 1991, Keen 1995) finner i både offentlige og private bedrifter. De finner at det forsvinner et mellomledernivå og ansvaret for utføring av arbeidet blir desentralisert til arbeidsledere. Disse nye arbeidslederstillingene får større ansvar for resultatene og må være fleksible og kombinere lederansvar og utførende arbeid. De nye lederstillingerne kan ha navn som koordinator eller teamleder, men de innebærer alle lederansvar uten status og lederlønn.

Det er jo som kjent på mellomledernivå at kvinner har økt sin deltakelse. Nå viser som sagt internasjonale studier at det nettopp er mellomledernivået som rammes når organisasjonene desentraliserer i form av dehierarkisering (Dopson og Stewart 1990, Scase og Goffee 1989, Cascio 1993, Burrell 1992). Amerikanske studier av restrukturering (Osterman 1988, Smith 1990, Doeringer et al. 1991) finner også at bedriftene har satt alt inn på å fjerne det som har blitt ansett for å være den byråkratiske kjernen i organisasjonene, nemlig mellomledernivået. En antibyråkratisk ideologi som kritiserer mellomlederne for å være lite fleksible, koplet med markedspress mot å produsere raskere, har gitt toppledelsen de nødvendige argumenter for å fjerne mellomlederjobber som blir ansett for å være overflødige og nærmest kontraproduktive (Smith 1993). Dette er også blitt kalt «fettsuging» av «the bulky middle layers in the organization» (Burrell 1992). Rosabeth Kanter (1989b)

refererer til en direktør hun intervjuet som sier: «If this elephant company is to learn to dance, it has to shed several layers of hierarchy.» Dette er i det hele tatt et felt som er rikt på metaforer. Enkelte forfattere snakker nå om at dehierarkiseringen og slanking har gått for langt slik at vi har fått «corporate anorexia» i mange arbeidsorganisasjoner.

Det har vært gjort ulike forsøk på å beregne hvor mange mellomledere som er blitt overflødiggjort, og anslagene varierer fra en halv million (Doeringer et al. 1991) til flere millioner (Smith 1993). Det er imidlertid stor enighet både blant amerikanske og engelske forskere om at et stort antall mellomlederposisjoner er blitt fjernet for å oppnå større fleksibilitet (Kanter 1989a, Newman 1989, Woodall et al. 1997).

Desentraliseringen har imidlertid en «tvillingbror», nemlig sentralisering av strategisk ledelse. Dette kommer som resultat av at man skiller ansvar og myndighet. Mens ansvaret for å få jobben gjort blir desentralisert, sentraliseres myndighet over ressurser. Den nye sentraliserte ledelsespraksisen med økt vekt på økonomistyring blir kalt «new managerialism» (Davies 1995). Dette legger i sin tur grunnlaget for en befesting av ledelse som dominert av menn. Med utgangspunkt i den samme undersøkelsen som vist til foran (Kvande og Rasmussen 1997), har jeg i en artikkel om konstruksjon av maskulinitet i organisasjoner under endring, vist hvordan denne sentraliseringsprosessen skaper nye stillinger som menn får (Kvande 1998).

Med boka *Gender and Professional Predicament in Nursing* (1995) viser Celia Davies hvordan innføringen av denne «new managerialism», med sitt fokus på markedsteori, har forandret kulturen innen det britiske nasjonale helsevesen. Målet der var også å strømlinjeforme organisasjonen ved å fjerne «et nivå i administrasjonen» og desentralisere autoritet til det lokale nivå. Hensikten var å få mer ut av mindre, noe som førte til fokus på kostnadskontroll og prestasjoner. For å oppnå denne endringen i

kultur, måtte de innføre «ny lederstil». Til dette formål trengte de nye ledere med en større grad av markedsorientering og som kunne ta tøffe avgjørelser uten å bry seg om «myke» argumenter.

Denne nye lederstilen oppmuntrer til en form for konkurranseorientert maskulinitet (Kerfoot og Knights 1993), som igjen har den virkning at den privilegerer menn framfor kvinner, og at noen menn rangeres over andre. Disse prosessene sammenfaller med noen generelle tendenser andre steder. I boka om *Men as Managers, Managers as Men* (Collinson og Hearn 1996) rapporteres det om en økende tendens i privat og offentlig sektor til at ledelsesarbeid blir intensivert, målt og evaluert på samme måten som i vår undersøkelse.

Disse sentraliserings- og desentraliseringsprosessene kan med andre ord tenkes å få en dobbel negativ effekt på kvinners muligheter i ledelse, ettersom avanseringsmulighetene på deres «egne» områder, nemlig mellomledernivået, blir færre, og ved at de sentraliserte lederjobbene i enda større grad blir menns domene.

«Forførende» og «grådige» organisasjoner

Desentralisering og sentralisering springer ut av prosessene som gjør organisasjonene «meaner and leaner» (Harrison 1994). Det neste begrepsparet tar for seg nære slektninger av disse prosessene.

I tillegg til desentralisering og sentralisering skjer det også endringer i arbeidsinnholdet. Kunnskap og service er viktig i nesten alle yrker nå. For å utnytte denne typen kvalifikasjoner, gir man de ansatte muligheter, innflytelse og utfordringer. I denne typen organisasjoner blir også de ansattes kunnskap og ferdigheter betraktet som viktigste ressurser. Arbeidet blir derfor en sentral arena for utfoldelse for de ansatte; de blir viktige for organisasjonen og får direkte ansvar for resultatet. Delegeringen av ansvar og teamorganisering mobiliserer

de ansattes ressurser på en annen måte enn tilfellet er i tradisjonelt byråkratisk arbeidsdelte organisasjoner. På denne måten blir også jobben, for stadig større grupper, det stedet der arbeidstakerne realiserer seg selv og har sine primære sosiale relasjoner.

For de ansatte blir dette ofte organisasjoner som virker forførende. De får muligheter, belønninger, de blir «sett», deres kvalifikasjoner blir verdsatt, de får ansvar for sin egen jobb og muligheter til å være med og utforme organisasjonens strategi og framtid.

Men, det her blir også «grådige» organisasjoner (Coser 1974). Dette begrepet er blitt brukt av Coser for å beskrive medlemmers frivillige tilslutning til organisasjoner som krever fullstendig lojalitet – som militæret og klostervesenet. Når du får så mye tillit i en arbeidsorganisasjon, tar du også ansvar og identifiserer deg med bedriften og bedriftens produkt. Du får lojale medarbeidere som strekker seg langt for bedriften. Og som vil jobbe mye. Dette kommer tydelig fram i studien fra helse- og omsorgssektoren; det var snakk om en betydelig intensivering av arbeidsdagen, men mange av de ansatte opplevde samtidig at de fikk nye og interessante oppgaver som resultat av omorganiseringen (Kvande og Rasmussen 1997).

Det viser seg at desentralisering av ansvar og mobilisering av de ansattes ressurser har blitt en viktig rasjonaliseringsstrategi. Når bedriftene bygger ned hierarkiene sine og ansvarliggjør folk i organisasjonenes frontlinjer, blir disse også ansvarlige for sin egen arbeidsintensivering. Når kravene øker uten tilsvarende økning i ressursene, betyr delegering av ansvar også delegering av arbeidsintensivering (Maile 1995, Kvande og Rasmussen 1997, Sørensen 1997). I tillegg til en generell arbeidsintensivering fører dette også til en økning av overtidarbeidet både blant kvinner og menn.

Det er mot dette bakteppet av arbeidsorganisasjoner som er i ferd med å bli både forførende og grådige på samme tid – eller for å si det på en annen måte: de tilbyr både intensivering og selvrealisering – at vi må

diskutere det norske paradokset og muligheter for at det løses opp.

I sin siste bok *The Time Bind. When Work becomes Home and Home becomes Work* (1997) gir Arlie R. Hochschild en tankevekkende beskrivelse av hvordan «forførende» organisasjoner også blir «grådige» organisasjoner. Hun viser til at amerikanske bedrifter opplever at sammenlignet med høyt kvalifiserte menn, så slutter høyt kvalifisert kvinner langt oftere i sine jobber. Representanter for bedriftene mente at dette kunne ha sammenheng med manglende «work-family balance». Den aktuelle bedriften som Hochschild undersøkte, hadde ved siden av bedriftsbarnehager innført en rekke familievennlige tiltak som deltid, fleksitid og jobb-deling for å bøte på dette.

Utgangspunktet for hennes undersøkelse var at disse familievennlige tilbudene ikke brukes av bedriftens ansatte. Bedriftsbarnehagen ble imidlertid brukt, og barna hadde vanligvis en ti timer lang dag i barnehagen. Både kvinner og menn i bedriften opplevde at arbeidsdagen ble gradvis lenger på tross av de økte mulighetene til å redusere arbeidsdagen. Her sto man tilsynelatende overfor et paradoks. Dette samsvarte med utviklingen generelt i det amerikanske samfunnet; mødre jobbet i stadig større grad heltid og overtid, samtidig med at fedres overtidsarbeid økte.

Bedriften, Amerco, var en ettertraktet arbeidsplass. De som var ansatt der, følte seg utvalgt. Det var en bedrift som var kjent for sin gode bedriftskultur. Gjennom en bevisst satsing på utvikling av bedriftskulturen skulle de vinne globaliseringskonkurransen. De innførte Total Quality System, hvor de istedenfor byråkratisk kontroll, enkle jobber og mange lag av hierarki, innførte selvstendige, «empowered work teams», «enriched jobs» og mindre hierarki. Man greide å lage en felles kultur bestående av nye verdier og praksiser. Man satset på å skape gode bånd mellom ansatte; på mange måter ble det utviklet det som Hochschild kaller en «motherly» kultur, hvor omsorg og oppmerksomhet for hver-

andre sto høyt i kurs. De greide med andre ord å skape en kultur hvor de ansatte følte seg «hjemme», hvor de var verdsatt og fikk utviklingsmuligheter og hvor de fikk omsorg i nære relasjoner til kollegaer.

Det er her Hochschild finner forklaringen på paradokset at på tross av at alle småbarnsforeldre ved bedriften rapporterte i den ene spørreskjemaundersøkelsen etter den andre at de var presset til bristepunktet når det gjaldt familieforpliktelser og arbeidsforpliktelser, så var det få som benyttet seg av bedriftens tilbud om «familievennlige» arbeidstider. Hun mener at svaret delvis ligger i at arbeidet har overtatt eller fått noen av de funksjonene som hjemmet hadde tidligere. Disse to institusjonene har på mange måter byttet roller, mener Hochschild; det er familien som nå framstår som den tayloriserte institusjonen med mange krav og få belønninger. Mens arbeidsplassen i større grad er blitt det som hjemmet var tidligere; et sted hvor du får omsorg og bekreftelse. Jeg vil la diskusjonen om det tayloriserte hjemmet ligge, men bare bruke dette som et eksempel på de forførende og grådige tendensene i det nye arbeidslivet.

En viktig forskjell mellom USA og Norge når vi ser på dette eksemplet, er at forhandlingene om tidsbruk i den amerikanske konteksten foregår mellom mor og far og mellom mor, far og bedrift. I den norske konteksten blir velferdsstaten en aktør i tidsdiskursen. I Norge foregår forhandlingene mellom mor, far, bedrift og stat. Vi har lange tradisjoner med at staten går inn og setter grenser for arbeidslivets krav generelt gjennom arbeidstidsreguleringer og permisjonsordninger for småbarnsforeldre. I tillegg har vi tradisjoner med at staten lager regler og normer som skal virke utjevne og likestillende.

Reproduksjonsarbeidets organisering

I Norge er det heller ikke tradisjoner for å velge bort barn blant de gruppene av kvin-

ner som kan være aktuelle for lederstillinger. Norske kvinner velger både/og-modellen når det gjelder barn og jobb. Blant kvinnelige sivilingeniører, som er den yrkesgruppen som rekrutterer flest ledere, ser vi dette tydelig; de har til og med flere barn enn gjennomsnittet av den norske kvinnebefolkningen (Kvande og Rasmussen 1990). Undersøkelser viser at for mange av de amerikanske og engelske kvinnene som er aktuelle for eller som allerede befinner seg i lederstillinger, framstår valget i større grad som et enten – eller når det gjelder barn og karriere. En stor internasjonal undersøkelse, «The Comparative Leadership Study», som omfatter de 15 øverste kvinnelige og mannlige lederne innenfor politikk og næringsliv i 22 land, hvorav USA, Storbritannia og Norge inngår, kan bekrefte dette. Det viser seg der at sammenlignet med Norge var situasjonen at en relativt større andel av de kvinnelige topplederne i USA og Storbritannia ikke hadde barn eller bare ett barn.

Det er også større klasseforskjeller i disse landene sammenlignet med Norge. Dette har medført at en har hatt større økonomiske muligheter til å kjøpe tjenester til hus- og omsorgsarbeid. I tillegg har man lange tradisjoner for at omsorgsarbeid settes bort til «nannies» som bor i huset, og at barna sendes bort på kostskoler i ung alder. Dette gjelder spesielt Storbritannia, men også delvis for USA. I Norge er det velferdsstaten som legger til rette for at foreldre skal kunne kombinere barneomsorg og karriere, gjennom barnehageutbygging og permisjonsordninger. Dette er ordninger som stiller folk likt og som er basert på at foreldre skal være primærpersoner for barna sine. I Norge har denne modellen «satt» seg i den forstand at foreldre (mødre) i liten grad setter bort hovedansvaret for barna til innleid hjelp. Norske kvinner (og menn) vil ha det daglige hovedansvar og kontakten med sine barn.

Nettopp fordi mor (og far) selv tar det daglige hovedansvaret for barna, blir måten reproduksjonsarbeidet organiseres på så viktig. I boka *Nye Kvinneliv. Kvinner i*

menns organisasjoner (Kvande og Rasmussen 1990) spurte vi i siste kapittel om vi kunne regne med at far kom hjem i nittiåra. Vi så med andre ord jevnere arbeidsdeling mellom mor og far i hjemmet som en viktig forutsetning for at kvinner skulle kunne få en fast forankring i arbeidslivet. Nå ved slutten av nittiåra kan vi se at statens permisjonspolitikk har gitt viktige bidrag til å få i stand denne utviklingen. Innføring av fedrekvotene innebar at fedre med «kjærlig tvang» skulle være heltidsfedre i fire uker. Hensikten med denne reformen har vært at byrder og goder i arbeidsliv og familieliv skal deles mellom kvinner og menn, og at far-barn-forholdet skal styrkes. Denne reformen må sies å ha vært en formidabel suksess. En kunne kanskje forvente at fedrene ville oppleve denne reformen som tvang, men det ser heller ut til å være slik at den traff et behov hos fedrene, slik at staten ga dem legitimitet til å ta fri fra jobb (Brandth og Kvande 1998).

Norsk likestillingspolitikk har vært rettet mot at arbeidslivet skal tilpasse seg familielivet. Dette står i kontrast til det vi ser av tendenser i det forførende og grådige arbeidslivet som beskrevet i *The Time Bind* (Hochschild 1997). I denne situasjonen ser det ut til at både kvinner og menn trenger den legitimering som statlig lovgivning kan gi når det gjelder å redusere arbeidstiden. Og nettopp derfor blir det viktig hva slags modeller man bygger på.

I de permisjonsordningene som vi i dag har, ligger det ulike modeller innebygd.

Fleksibilitet er i dag blitt det nye trylleordet både i næringslivet og i offentlig politikk.

I de norske permisjonsrettighetene ligger det inne både en fleksibel løsning basert på individuell valgfrihet, nemlig tidskonto-ordningen, og en ikke-fleksibel standardløsning, nemlig fedrekvoten (Brandth og Øverli 1998).

Fedrekvoten er bygd på ideen om at norske småbarnsfedre med «kjærlig tvang» skulle gå i samlet tropp og være heltidsfedre i fire uker, altså en standardløsning med liten valgfrihet. Tidskonto-ordningen

på sin side er basert på at begge foreldre kan kombinere arbeid og omsorg i samarbeid med bedriften. Tanken var at dette skulle være en ordning som var spesielt godt tilpasset fedre ettersom den kunne skreddersys, eller tilpasses både den enkeltes og bedriftenes behov. Ja, den skulle være fleksibel og preget av individuell valgfrihet. Denne fleksible ordningen brukes imidlertid svært lite; det er bare 3 prosent som benytter den. Fedrekvoten er på den andre siden blitt en formidabel suksess. Den ble innført i 1993, og allerede i 1995 var det 75 prosent av norske fedre som benyttet seg av den. I løpet av en meget kort periode var en mindretallspraksis gjort til flertallspraksis.

De norske erfaringene illustrerer at hvis problemet er forførende og grådige organisasjoner, så blir frivillige ordninger frihet til å velge arbeidet.

Det er også bare gjennom denne typen reguleringer som fokuserer på menns reproduksjonsansvar at arbeidslivets tilsynelatende kjønnsnøytrale ideer og rutiner kan endres. De bygger jo på ideer om den abstrakte, nøytrale arbeider og leder uten kropp og uten reproduksjonsforpliktelser. Det er den mannlige normen som gjelder. Vi trenger med andre ord å løse opp dikotomien med den nøytrale leder og arbeider uten kropp og kjønn på den ene siden og den «kvinnelige» leder eller arbeidstaker på den andre siden. Kjønnsmakt i arbeidslivet kan problematiseres og utjevnes gjennom å fokusere på at mannlige arbeidstakere også har kjønn, kropp og seksualitet, noe som ville kunne bidra til en allmenngjøring av de temaene som vanligvis knyttes til kvinnelige arbeidstakere. Kanskje vi da også kan oppnå en hu«man»isering av arbeidslivet.

Elin Kvande
professor

Institutt for sosiologi og statsvitenskap
NTNU

Litteratur

- Acker, J. *Doing Comparable Worth. Gender, Class and Pay Equity*. Temple University Press, Philadelphia 1989
- Acker, J. *The Future of Women and Work. Ending the Twentieth Century. Sociological Perspectives* vol. 35, nr. 1, 1992
- Bielby, W. og J. Baron. *A Woman's Place is with Other Women: Sex Segregation Within Organizations*, i B. Reskin (red.). *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. National Academy Press, Washington, D.C. 1986
- Brandth, B. og E. Kvande. Like barn deler best. *Nytt om kvinneforskning* 3/89
- Brandth, B. og E. Kvande. Når likhet blir ulikhet. Foreldres forhandlinger om barneomsorg, i R. Haukaa (red.). *Nye kvinner. Nye menn*. Ad Notam, Oslo 1991
- Brandth, B. og E. Kvande. Fedres arbeidsvilkår og omsorgspermisjoner. *Søkelys på arbeidsmarkedet* vol. 9, nr. 2, 1992
- Brandth, B. og E. Kvande. Fleksible fedre i et fleksibelt arbeidsmarked, i T. Nilssen (red.). *Mot et bedre arbeidsliv*. Fagbokforlaget, Oslo 1998
- Brandth, B. og B. Øverli. *Omsorgspermisjon med «kjærlig tvang». En kartlegging av Fedrekvoten*. Allforsk/NTNU, Trondheim 1998
- Burrell, G. *Back to the Future. Time and Organization*, i M. Reed og M. Hughes (red.). *Rethinking Organization*. Sage, London 1992
- Calas M.B. og L. Smircich. *Dangerous Liaisons: «The Feminine-in-Management» Meets Globalization*. *Business Horizons* March–April 1993
- Cascio, W.F. Downsizing: What Do We Know? What Have We Learned? *Academy of Management Executive* vol. 7, nr. 1, 1993
- Clegg, S. *Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern World*. Sage, London 1990
- Collinson, D.L. og J. Hearn (red.). *Men as Managers, Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*. Sage, London 1996
- Coser, L. *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. Free Press, New York 1974
- Cousins, C. *Controlling Social Welfare: A Sociology of State Welfare Work and Organization*. Wheatsheaf, Brighton 1987
- Coyle, A. Gender, Power and Organizational Change: The Case of Women Managers, i J. Wajcman (red.). *Organizations, Gender and Power. Papers from an IRR U workshop*, Warwick papers in Industrial Relations, nr. 48 1993

- Davies, C. *Gender and the Professional Predicament in Nursing*. Open University Press, Buckingham 1995a
- Davies, C. Competence versus care? Gender and caring work revisited. *Acta Sociologica* vol. 35, nr. 1, 1995b
- Doeringer, P., K. Christensen, P. Flynn, D. Hall, H. Katz, J. Keefe, C. Ruhm, A. Sum og M. Useem. *Turbulence in the American Workplace*. Oxford University Press, New York 1991
- Dopson, S. og R. Stewart. What is happening to middle management? *British Journal of Management* 1, 1990
- Gjerstad, B. og E. Kvande. *Fedre mellom arbeid og permisjon*. Allforsk/NTNU, Trondheim 1998
- Gjerstad, B. *Det norske paradokset. Kvinners manglende representasjon i topplederstillinger i norsk næringsliv*. Notat. ISS, NTNU, Trondheim 1998
- Halford, S., M. Savage og A. Witz. *Gender, Careers and Organizations. Current Developments in Banking, Nursing and Local Government*. MacMillan Press, London 1997
- Harrison, B. *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. Basic Books, New York 1994
- Heckscher C. og A. Donnellon (red.). *The Post-Bureaucratic Organization. New Perspectives on Organizational Change*. Simon and Schuster, New York 1994
- Hochschild, A.R. *The Time Bind. When Work Becomes Home, and Home Becomes Work*. Metropolitan Books, New York 1997
- Kanter, R.M. *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York 1977
- Kanter, R.M. From Climbing to Hopping: The Contingent Job and the Post-Entrepreneurial Career. *Management Review* 78, 1989a.
- Kanter, R.M. *When giants learn to dance: Mastering the strategy. Management and careers in the 1990's*. Simon and Schuster, New York 1989b
- Keen, L. Organizational decentralization and budgetary devolution in local government: A case of middle management autonomy? *Human Resources Management Journal* vol. 5, nr. 2, 1995
- Kerfoot D. og D. Knights. Management, masculinity and manipulation: from Paternalism to corporate strategy in financial services in Britain. *Journal of Management Studies* vol. 30, nr. 49 1993
- Kvande, E. og B. Rasmussen. *Nye Kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Ad Notam, Oslo 1990
- Kvande, E. og B. Rasmussen. Omorganisering, desentralisering og kvinners utviklingsmuligheter, i H. Byrkjeflot (red.). *Fra Styring til Ledelse*. Fagbokforlaget, Oslo 1997
- Kvande, E. 6-timers kvinnen og 60-timers mannen, i B. Fougner og M. Larsen-Asp (red.). *Norden – kvinners paradis?* Nord, København/Stocholm 1994
- Kvande, E. *Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change*. Dr.polit.-avhandling. ISS, NTNU, Trondheim 1998
- Maile, S. The Gendered Nature of Managerial Discourse: the Case of a Local Authority. *Gender, Work and Organization* vol. 2, nr. 2, 1995
- Newman, K. *Falling From Grace: The Experience of Downward Mobility in the American Middle Class*. Vintage Books, New York 1989
- Osterman, P. *Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy*. Oxford University Press, New York 1988
- Scase, R. og R. Goffee. *Reluctant Managers*. Unwin Hyman, London 1989
- Smith, V. *Managing in the Corporate Interest*. University of California Press, Berkeley, Ca. 1990
- Smith, V. Flexibility in Work and Employment: The Impact on Women. *Research in the Sociology of Organizations* 11, 1993
- Stoker, G. *The Politics of Local Government*. MacMillan, London 1991
- Sørensen, B.Aa. «Det moderne tjenerskapet». Innledning på Sosiologenes Vinterseminar, Sanderstølen 9.–11. januar 1997
- Sørhaug, T. «Slik organiserer vi oss sjæl». Innledning på Sosiologenes Vinterseminar, Sanderstølen 9.–11. januar 1997
- Woodall, J., C. Edwards og R. Welchmanet. Organizational Restructuring and the Achievement of an Equal Opportunity Culture. *Gender, Work and Organization* vol. 4, nr. 1, 1997

Note

- 1 Betegnelsen «forførende og grådig» har jeg lånt av Tjan Sørhaug (1997) som brukte det i en innledning på Sosiologenes Vinterseminar, 1997.

Kampen om definisjonene – konstruksjoner av kvinnelighet i tradisjonell verkstedindustri¹

Av Anne Iversen og Tone Opdahl Mo

I denne artikkelen setter Anne Iversen og Tone Opdahl Mo fokus på konstruksjoner av kvinnelighet blant faglærte industriarbeidere i en tradisjonell verkstedbedrift. Artikkelen synliggjør hvordan kvinnelige og mannlige arbeidstakere på hver sine måter bidrar til å skape forestillinger om kvinnelighet, og hvordan disse forestillingene også utgjør en del av de felles oppfatningene i arbeidskonteksten. Indirekte forteller artikkelen noe viktig om hvorfor kvinnelighetens mulighetsrom ofte har blitt, og fremdeles blir, så avgrenset i mer tradisjonelle arbeidslivssettinger.

Begrepet industriarbeider gir klare maskuline assosiasjoner med hensyn til både arbeidsinnholdet og arbeidstakerens kjønn. Likevel vet vi at kvinner har vært industriarbeidere like lenge som menn, og at den industrielle revolusjonen innenfor enkelte næringsområder falt sammen med en femi-

nisering av disse områdene (Hagemann 1994). I den første fasen av industrialiseringen i Europa (frem til 1840-årene) utgjorde kvinner om lag to tredeler av arbeidskraften i fabrikkindustrien (Holter 1989). Først i dette århundret er menn i flertall på industriarbeidsplassene i Norge.



(Foto: Mimsy Møller, Samfoto)

Utviklingen innenfor industriarbeidet i dette århundret er beskrevet som en *maskuliniseringsprosess* (Holter 1989:258) hvor menn har overtatt en stadig større del av arbeidet.

Industrien preges i likhet med andre områder i arbeidslivet av kjønnssegregering. Menn arbeider i hovedsak sammen med andre menn, og kvinner sammen med andre kvinner (Kaul 1996, Nilssen 1998, Stortingsmelding nr. 70 (1991–92)). I denne artikkelen fokuserer vi imidlertid på kvinner som i hovedsak jobber sammen med menn på menns tradisjonelle arbeidsområder, og som har de samme jobbene som sine mannlige kolleger.

I feltarbeidet ble vi slått av en tilsynelatende tvetydighet i våre informanternes oppfatninger om betydningen av kjønn. På den ene siden følger bildene vi får beskrevet i stor grad tradisjonelle oppfatninger av kvinnelighet og mannlighet. Begreper som *sosial* og *omsorgsfull* brukes for å beskrive kvinner, og begreper som *sterk* og *pågåen-*

de brukes for å beskrive menn. På den andre siden fremheves en «nøytral» oppfatning av arbeidet i verkstedet: det er jobben som skal utføres som er viktig, ikke hvilket kjønn du har. Disse ulike og til dels motstridende perspektivene på betydningen av kjønn gjør denne konteksten til et interessant utgangspunkt for å studere konstruksjoner av kvinnelighet som prosessuelt fenomen.

Kontekst og kjønn

Bedriften som våre analyser tar utgangspunkt i, er en typisk mannsdominert industribedrift.² Mannsdominansen kommer til uttrykk på flere måter. Andelen menn er over 90 prosent, de fleste statusgivende posisjonene er besatt av menn, og fordelingen av kvinner og menn i ulike typer stillinger følger i hovedsak tradisjonelle mønstre. Dette innebærer blant annet at ledere på alle nivåer, samt faglærte arbeidere, i ho-

vedsak er menn. Den typiske mannlige arbeidstakeren er en faglært arbeider i en verkstedhall. De typiske kvinnelige arbeidstakerne innehar merkantile funksjoner eller ulike typer servicefunksjoner i bedriften (f.eks. sentralbord, kantinearbeid eller renhold).

Kvinner er altså i et lite mindretall i verkstedet. Ifølge Kanter (1977) er den proporsjonale fordelingen av individer av ulike typer (f.eks. kvinner og menn) et viktig strukturelt trekk som legger føringer på handlinger i en organisasjon. Kanter sier at å være «forskjellig» er et spørsmål om hvor mange mennesker av ens egen kategori som er med i en gruppe. Kanter nevner kategorier som kjønn og etnisk tilhørighet, og antar at de som er i et mindretall blant annet vil ha en tendens til å:

- være mer synlige, være «på utstilling»
- føle mer press for å være konform og ikke gjøre feil
- bli «stereotypisert», bli plassert i det Kanter kaller «role traps» (s. 248).

Ved å være et lite mindretall blir altså kvinnene synlige som annerledes, og verkstedet er dermed et godt utgangspunkt for å studere konstruksjoner av kvinnelighet.

Artikkelen er primært basert på opplysninger fra et kvalitativt datamateriale³ hvor vi i denne sammenheng har lagt særlig vekt på erfaringer med og antakelser om operatørarbeidet⁴. Vi refererer altså til en bestemt kulturell kontekst i bedriften – verkstedhallene. Vi har valgt denne konteksten fordi den er dominerende i bedriftens selvforståelse, som bedriftens hovedaktivitet. Ett spørsmål vi stilte oss var hvordan kvinneligheten forhandles i den daglige interaksjonen i verkstedhallene.

Tøff i kjeften

Lindgren (1993) hevder at det er i de hverdagslige interaksjonsritualene at den relasjonelle makten utspiller seg. Vi valgte å gå

inn i dagliglivet i virksomheten og la omgangstonen i det maskuline rommet, dvs. hvordan arbeidstakerne beskriver den sosiale tonen seg imellom, illustrere håndteringen av kvinneligheten.

Omgangstonen i verkstedet beskrives av våre informanter som «tøff og direkte». Tøffheten og direkteheten relaterer seg både til språket og til samværsformen. Hetsing, banning og vitsing – gjerne med et seksualisert innhold – er viktige ingredienser i den daglige interaksjonen. Og denne tøffheten og direkteheten oppfattes som et premiss for samværet, noe som en må forholde seg til enten en vil eller ikke. Som en av våre mannlige informanter beskrev det:

– Det er bare å svare med samme mynt, ellers så kjører dem over deg. Det kan være ganske tøft noen ganger.

Omgangstonen blir ikke nødvendigvis respektert av kvinnene, men heller oppfattet som noe som en bare må godta. Dette gjøres blant annet ved at de kvinnelige operatørene legger seg til en lignende omgangsform, noe som forklares slik av en av våre kvinnelige informanter:

– 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.

Å delta med samme språk blir altså viktig for å bli integrert i miljøet. Ifølge Barrett (1996)⁵ er både det å si fra og det å ha en tøff omgangstone deler av et maskulint bilde. I sin analyse av det amerikanske forsvaret viser Barrett at ett av privilegiene ved medlemskap i «gutteklubben» er å bruke et aggressivt og røft språk. Innenfor grupper av menn er det tillatt å banne og hetse hverandre, sier han (s. 134). I vårt materiale kan det virke som om omgangstonen i verkstedhallene blir en test av de kvinnelige operatørene. Hvis de tar igjen med samme mynt, eller hakket verre, blir de godtatt. Da blir de inkludert i den

etablerte kulturen. Hvis de ikke deltar, blir de «overkjørt». Å være like tøff som mennene kan slik sett betraktes som en «inngangsbillett» som sorterer personer som står innenfor eller utenfor den etablerte kulturen.

Samtidig blir det fremhevet at når det arbeider kvinner blant operatørene, så har det en positiv virkning på språkbruken og omgangstone. En mannlig operatør så det på denne måten:

– Det er bra for miljøet å få inn flere kvinnfolk. Det blir større trivsel – det er ikke bestandig like trivelig å snakke med bare karer. [...] En merker at det blir på en litt annen måte, at det ikke blir den tøffe praten bestandig.

Denne refleksjonen finner vi flere steder i materialet vårt. Mennene skjerper seg når det kommer kvinner inn, sies det – og dette fører til at trivselen blir større. En lignende prosess blir beskrevet i Barretts (1996) undersøkelser. Han skriver at når kvinner kommer inn i det maskuline miljøet, blir det vanskelig for mennene å opprettholde den tøffe og direkte kulturen. Mennene må i større grad ta hensyn og oppføre seg, og slik sett endre på sitt «naturlige» miljø (s. 134). Kvinner karakteriseres i denne sammenheng som svake fordi mennene ikke synes de kan opprettholde sin tøffe omgangstone når kvinner er til stede. Dette bidrar ifølge Barrett til å opprettholde mennenes «gutteklubb» og bekrefter for dem at kvinnene er annerledes. Det er med andre ord *kvinnene* som avviker fra det som er normen. I vårt materiale ser vi imidlertid at *både* kvinnene og mennene bidrar til denne prosessen. Kvinnenes måte å forholde seg til den sosiale normen på er ved å være like tøffe eller «hakket verre» enn mennene. Mennene bidrar gjennom å «skjerpe» seg. Disse strategiene kan betraktes som en forhandling om hvilke regler som skal være gjeldende i arbeidsmiljøet; hva som er gangbar mynt i måter å forholde seg til hverandre på. Et viktig poeng blir imidlertid at dette er en kamp som i utgangspunkt

tet spilles på mennenes banehalvdel, og at de relevante argumentene i disse forhandlingene tar utgangspunkt i den tradisjonelle mannlige omgangstone. Forhandlingene dreier seg blant annet om hvilke typer innspill som er akseptable i kommunikasjonen mellom arbeidstakerne.

Det kjønnsnøytrale idealet

Forskning på kvinner som velger utradisjonelt, har vist at det blir viktig for den etablerte kulturen å «plassere» kvinnene. Et eksempel på dette er Gerd Lindgrens analyser av legenes uformelle yrkeshierarki (1992). Ved bruk av begrepet koopteringskultur beskriver hun hvordan innvelgelsen av nye medlemmer foregår, og hun poengterer at det er snakk om å finne etterfølgere som passer inn i en bestemt ordning eller form (s. 71). Koopteringskultur blir i denne sammenhengen en betegnelse på en utvalgs-tradisjon som utvikles for å selektere mellom potensielle nye medlemmer, og den krever i tillegg til relevante og formelle krav, også uuttalte og sekundære utvalgs-kriterier. Slik sett fremstår koopteringskulturen som en sorteringsprosess hvor avviken-de atferd sanksjoneres og akseptabel atferd fremheves. Hun sier videre at et viktig utvalgs-kriterium blir «att övertyga hierarkin om att könstillhörigheten är betydelselös» (s. 75). Å fremheve et kjønnsnøytralt bilde av seg selv blir dermed en viktig atferd for å få mulighet til å delta i kulturen.

I våre møter med operatørene får vi vite at kjønn ikke spiller noen rolle i deres kontekst, verken i forhold til fordeling av arbeid eller belønning for utført arbeid i bedriften. Typisk for materialet vårt er følgende sitat fra en kvinnelig sveiser:

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

Konklusjonen operatørene trekker om kjønnsnøytralitet, underbygges slik vi ser

det med to argumenter. For det første understreker operatørene at den teknologiske utviklingen i arbeidet, og tilgangen på løftekraner og andre tekniske hjelpemidler, har gjort *fysisk styrke* mindre relevant for jobbutførelsen. Dette oppfattes som om hindringene mot at kvinner kan ha denne typen jobber, er borte. Arbeidstakerens kjønn er derfor uten betydning. For det andre oppfatter de det at kvinner *faktisk* har slike jobber, som et argument for at kjønn ikke spiller noen rolle. Det er kvinner i de fleste typene operatørjobber i bedriften, og dette brukes som en indikasjon på at kvinnene har muligheter på samme måte som menn til å få disse jobbene.

Fra feltarbeidet observerte vi også at på avstand var det vanskelig å skille mannlige og kvinnelige operatører fra hverandre. De hadde de samme uformelige arbeidsklærne og det samme verneutstyret. Men kom vi nærmere var det lett å se at noen av de kvinnelige operatørene likevel på ulike måter understreket sin kvinnelighet – f.eks. gjennom å bruke små ørepynt av gull, eller ved å trekke frem håret slik at det hang litt utenfor hjelmen. Kanskje denne måten å understreke kvinnelighet på fungerte fordi den var innenfor det «akseptable» i verkstedhallen?

Igen ble vi slått av det tvetydige i situasjonen, hvor kjønn får så tilsynelatende motstridende betydning. Understrekingen av det kjønnsnøytrale kan forstås som at *hvis* kjønn spiller en rolle, er det kvinnene som blir tapere fordi de ikke «har det som skal til» for å utøve jobben tilfredsstillende. Derfor blir det et særlig poeng for kvinnene å understreke at kjønn ikke er viktig. Aktiviteten deres rettes derfor inn mot å nøytralisere kjønn. I lys av Lindgrens analyser kan dette sees som et forsøk på å overbevise hierarkiet om at man skårer «riktig» på de viktige kriteriene som bestemmer hvem som er innenfor den etablerte (mannlige) kulturen. Når kjønn ikke har betydning for hvordan man gjør arbeidet eller hvilken omgangstone man har med kollegene, blir det tilsynelatende ingen grunn til å ekskludere

de kvinnelige operatørene fra fellesskapet. Her ligger det også et maktspekt knyttet til definering av hvilke kriterier som er viktige for å bli inkludert. Men samtidig kommer «det kvinnelige» til uttrykk på andre områder. Kvinnene kler seg med kvinnelighetssymboler selv om de prøver å nøytralisere kjønn.

Differensiering mellom kvinneligheter

På den ene siden kan det se ut til at det skjer en underkommunisering av kvinnelighet i verkstedet. På den andre siden ser vi at kvinnelighet også gjøres synlig. Spørsmålet blir da: hva er det som synliggjøres? Barrett (1996) skriver i sin artikkel at maskulinitet oppnår mening gjennom at den defineres i motsetning til bl.a. det feminine. Kvinner og homofile menn fungerer i hans studie som «andre» som heteroseksuelle menn konstruerer sin identitet i kontrast til. Men det tradisjonelle bildet av den mannlige krigeren utfordres av at stadig flere kvinner rekrutteres inn i forsvaret. Han spør hva som skjer når kvinner kommer inn og gjør den samme jobben eller består de samme testene som menn: «If these grueling tests separate the men from the boys, what does it mean if a woman can pass them?» (s. 133). I det ekstreme miljøet som beskrives fra forsvaret, tematiseres ikke hva som skjer når kvinnene kommer så langt at de «slår» mennene på deres eget område. Når det gjelder arbeidet i verkstedet, har vi imidlertid valgt å fokusere nettopp på kvinner som har de samme jobbene som menn. Et spørsmål vi stiller oss, er hvordan kvinneligheten håndteres av en kultur som er vant til å forholde seg til mannlige arbeidstakere.

Det som slo oss i intervju sammenheng, var de mange positive beskrivelsene som ble gitt av en del kvinnelige operatører. Disse beskrivelsene gjaldt enkeltpersoner som ble fremhevet som spesielle av ulike årsaker. Dette var skikkelige kvinnfolk, ble det sagt, som gjorde gode jobber og som

var til å stole på. Samtidig ble vi fortalt historier om kvinner som ikke holdt mål, og fikk eksempler på hva det innebar. Det følgende sitatet fra en mannlig operatør illustrerer holdninger vi fikk presentert fra flere hold i intervjuene:

– [Bente] hun jobber som sveiser i hallen hos oss. Hun har jobbet siden 70-tallet og er fortsatt i full aktivitet 5 dager i uka. Hun sveiser i alle posisjoner, klatrer inn i rør og fuger inni rør som er bare så høye [han viser ca. 50 cm]. Men så har du andre kvinnfolk som begynner å synes synd på seg sjøl ganske fort, som sutrer over jobben sin. Vi hadde ei i gjengen, hun sutret ganske mye – og at det og det var tungt, at det var sånn og sånn. Det blir fort lagt merke til, og da blir det kommentert. Du velger dette yrket her og da må du gjøre det beste ut av det. Så jeg tror nok at mesteparten av de som går videre i faget som sveisere – de er en spesiell type, mer psykisk og fysisk sterkere kanskje.

Sitatet belyser noen sentrale aspekter ved de idealene arbeidstakere i bedriften må leve opp til, og som formidles av både arbeidstakere og ledere. For det første belyser det hva som regnes som god arbeidsatferd for kvinner, og hva som regnes som en god måte å utøve jobben som sveiser på. Dette kontrasteres med eksemplifisering av en form for atferd som sanksjoneres av kollektivet. For det andre rangeres disse to ytterpunktene i beskrivelsen av måtene å være kvinnelig sveiser på, i én god og én dårlig måte. På hver sine vis bidrar handlingene til å gjøre kvinnene synlige, som bærere av egenskaper som ble knyttet til hovedsakelig positiv eller negativ kvinnelighet. Vi kan trekke noen poenger ut av dette:

Det som trekkes frem som positiv kvinnelighet, er en person som regnes som en dyktig fagperson. Hun mestrer arbeidsbetingelsene, hun sveiser i alle posisjoner og klatrer og kryper inn i rør; hun har få eller ingen feil i arbeidet, og hun gjennomfører

arbeidet uten å kny. Hun blir med andre ord synlig som fagperson gjennom det hun gjør. Samtidig bidrar hun, gjennom å konsentrere seg om å være en dyktig fagperson, til å opprettholde forestillingene om hvordan en arbeidstaker i bedriften er. Denne arbeidstakeren er maskulint konnotert, selv om oppfatningen er at kjønn ikke spiller noen rolle. Jobbutførelsen anses derfor som en kjønnsnøytral prosess.

Den negative kvinneligheten er knyttet til hvordan en bestemt arbeidstaker snakker om jobben sin. Hun sier at jobben er tung. Sveiserne skal bære mye utstyr, og de skal av og til bære det på steder hvor det er vanskelig å bruke hjelpemidler. Ingen i arbeidsmiljøet benekter at arbeidet er tungt, men å klage over at det er en tung jobb aksepteres ikke. En måte å forstå dette på kan være at klager oppfattes som opposisjon; ikke nødvendigvis mot arbeidsvilkårene, men mot måten å være arbeidstaker på. Avvik fra dette blir raskt sanksjonert. Det sies ikke noe om hvordan hun som syter, utfører selve sveisingen sin. Det ser ikke ut til å være poenget her. Barretts artikkel (1996) drøfter også dette temaet. Han hevder at ved å reproducere historier om kvinner som gir opp eller som «slutter når de får vondt», vil integreringen av kvinner i forsvaret ikke i samme grad svekke det tøffe bildet som assosieres med den maskuline ideologien. Brukt på vårt empiriske materiale bidrar denne betraktningen til å vise at hvis man åpner opp for at klaging kan være akseptabelt, blir ikke lenger jobben assosiert med de tøffe vilkårene om å tåle og tie som er noe av det vi finner som et grunnleggende ideal i verkstedet.

De gode eksemplene, de kvinnelige operatørene som gjør jobben uten å kny, defineres som annerledes enn alle andre kvinner, som «psykisk og fysiske sterkere kanskje». Men poenget er ikke at disse kvinnene er som menn – det er viktig at det er kvinner som mestrer disse jobbene. Noen av dem er i tillegg «nett og lita» (i betydningen feminin), noe som kommenteres som en kontrast til den jobben de utfører.

De betraktes som annerledes enn kvinner som har tradisjonelle kvinnejobber, og det kan virke som om dette gjør det lettere å akseptere dem som arbeidstakere i en tradisjonell mansjobb. Med utgangspunkt i at kjønn dikotomiseres og rangeres med menn rangert høyest, kan en slik beskrivelse av kvinnelige operatører i bedriften forstås som et utslag av behovet for å forklare hvordan kvinnelige operatører kan klare denne typen arbeid like godt som mannlige operatører. Barretts analyse av det amerikanske militæret viser at når livet på sjøen defineres som en «mannsjobb», impliserer dette at bare robuste, sterke personer kan trives under slike forhold: «This is no life for the frail and weak» (Barrett 1996:136). Et spørsmål vi mener det er viktig å stille seg her, er hvorfor kvinnene som gjør jobben godt, defineres som *tøffere* enn andre kvinner, både fysisk og psykisk? Kanskje de ikke på samme måte utgjør en trussel mot jobbens tøffe «image» som hvis en hvilken som helst «vanlig» kvinne kom og gjorde jobben like bra som en mann?

Tvetydige konstruksjoner

I vårt datamateriale håndteres kvinnelighet både gjennom usynliggjøring og synliggjøring. Kvinneligheten blir usynliggjort ved å nedtone betydningen av kjønn i den daglige omgangen mellom arbeidskolleger. På den måten understrekes det at det som mest av alt bidrar til å gjøre kvinner synlige, nemlig deres kjønn, ikke er noe negativt. Samtidig differensieres det mellom ulike kvinneligheter, og gjennom sanksjonering av atferd og holdninger formidles hva slags kvinnelighet som aksepteres i verkstedet: den som ikke er sånn som «alle andre» kvinner. De kvinnene som godtar at de må gå inn på mennenes premisser og gjøre jobben som en kar, blir akseptert. Samtidig blir de et symbol som arbeidsfellesskapet kan være stolte av og et «bevis» for at det også er rom for kvinner i verkstedet. Disse kvinnene er imidlertid definert som uvanlige; som

spesielt sterke både psykisk og fysisk. Gjennom sitt bidrag til den prosessen det er å skape et bilde av den eksepsjonelle kvinnelige arbeidstakeren, viser disse kvinnene at dette ikke er en jobb for «vanlige» kvinner. De utgjør dermed ikke noen trussel mot bildet av den typiske mannlige arbeidstakeren.

Gjennom å definere de kvinnelige operatørene i verkstedet som annerledes, sterkere enn andre kvinner, og tøffe på tross av at de til og med kan være små og feminine, understrekes kontrasten til det som vanligvis forbindes med det tradisjonelt kvinnelige. Denne definisjonen av det kvinnelige blir en form for symbolproduksjon, hvor funksjonen kan være å ivareta «kraften» i det mannlige. Det kvinnelige truer ikke det mannlige så lenge det ikke kommer med et alternativ, men derimot tilpasser seg den maskuline kulturen. Vår antakelse er at synliggjøring av positiv og negativ kvinnelighet fungerer styrende og konserverende på den maskulint konnoterte arbeidstakeren. Det bidrar samtidig til å gi de kvinnelige operatørene en høyere status enn den kvinnene i tradisjonelle kvinnejobber i bedriften har. Lindgren (1989) er en av flere som har «tvingats grubbla över kvinnornas delaktighet i administrationen av den egna underordningen» (s. 75). Usynliggjøring av forskjeller kan kanskje bidra til en følelse av at menn og kvinner har like muligheter, samtidig som de kvinnene som innehar mansjobber, tilhører en spesiell gruppe som får ekstra oppmerksomhet. Ut fra de prosessene vi har beskrevet, kan det likevel være fristende å spørre om ikke oppmerksomheten har en høy pris. Den aksepterte måten å være kvinnelig arbeidstaker på er å være tøff nok til å gjøre jobben på samme måte som «karene», og ikke syte over at jobben er tung, selv om den er det. De som klarer det, blir normen for hvordan en kvinnelig operatør skal være. Det at kvinner er i stand til å gjennomføre et bestemt arbeid, blir brukt som argument for at operatørarbeidet ikke er «mannsarbeid» – det er uavhengig av kjønn. Jobben oppfattes som «gitt» og uavhengig av arbeidstakeren – så

når man har tatt en bestemt jobb, må man gjøre det beste ut av det. Slik blir maskuliniteten gjort til norm, kledd i kjønnsnøytralitetens drakt.

Med utgangspunkt i Lindgrens koopteringsbegrep synes vi det ser ut som at å leve opp til det eksepsjonelle imaget er det viktigste sekundære kriteriet for å være «på innsiden» for de kvinnelige operatørene i verkstedet. Kvinnene sorteres i «de eksepsjonelle» og «de vanlige», og det er bare «de eksepsjonelle» som fyller kravene. Det betyr ikke at de nødvendigvis må være eksepsjonelt flinke i arbeidet sitt, men de er eksepsjonelle i forhold til de vanlige oppfatningene om hvordan kvinner er.

Anne Iversen og Tone Opdahl Mo
forskere
SINTEF Teknologiledelse, IFIM

Litteratur

- Barrett, F.J. The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the US Navy. *Gender, Work and Organization* vol. 3, nr. 3, 1996
- Hagemann, G. *Kjønn og industrialisering*. Universitetsforlaget, Oslo 1994
- Holter, Ø.G. *Menn*. Aschehoug, Oslo 1989
- Kanter, R.M. *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York 1977
- Kaul, H. *Kjerringknuter. Kvinners identitet i omsorg og yrke*. Dr.polit.-avhandling, ISS/NTNU, Trondheim 1996
- Lindgren, G. I broderskapets skugga. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3–4/89
- Lindgren, G. *Doktorer, systrar och flickor*. Carlsons, Stockholm 1992
- Lindgren, G. Rangordning och ritual. *Kvinneforskning* 1/93
- Nilssen, T. (red.). *Mot et bedre arbeidsliv. En IFIM-antologi*. Fagbokforlaget, Bergen 1998
- Stortingsmelding nr. 70 (1991–92): *Likestillingspolitikk i 90-årene*

Noter

- 1 Takk til Anne-Jorunn Berg og Tove Håpnæs for verdifulle kommentarer.
- 2 Vi baserer oss på data fra prosjektet «Kvinnelighet og mannlighet i tradisjonell verkstedindustri» som er finansiert gjennom programmet BU2000 i Norges forskningsråd, og løper i perioden 1998–1999.
- 3 Over en periode på et år har vi gjennomført et feltarbeid som består av intervjuer, observasjoner og aktiv deltakelse i diskusjoner om betydningen av kjønn i arbeidsmiljøet. Vi har intervjuet kvinner og menn, faglærte arbeidere og funksjonærer, ledere og fagforeningsrepresentanter. I tillegg har vi gjennomført dialogkonferanser både med kvinner i bedriften og med ledere, om temaer knyttet til arbeidsorganisering, arbeidsinnhold, arbeidsmiljø, og om forestillinger knyttet til kvinnelighet og mannlighet i bedriften.
- 4 Operatører er det samme som faglærte arbeidere, slik som f.eks. sveisere.
- 5 Barretts artikkel handler om konstruksjon av maskulinitet i det amerikanske forsvaret. Selv om vi har et empirisk materiale fra en virksomhet som står langt fra forsvaret både i rigiditet og autoritetsrelasjoner, finner vi mange paralleller til hans funn i vårt empiriske materiale, og har valgt å bruke artikkelen som et redskap til å tenke omkring egen empiri.

I skjæringspunktet mellom kompetanse og kjønn – rekruttering til statlige styrever, råd og utvalg¹

Av *Stina Hansteen Solhøy*

Kjønn og kompetanse er sentrale begreper i denne artikkelen av Stina Hansteen Solhøy. Med utgangspunkt i sterkt politiserte likestillingsnormer har Solhøy analysert hvordan offentlige instanser selv begrunner det når kravet om 40 prosent av begge kjønn ikke blir realisert. Solhøys analytiske grep på dette materialet bringer fram hvordan aktørene selv framstiller kompetanse som nærmest selvinnslysende og uforanderlige kategorier. På den annen side er kompetanse, forstått som autoritet og erfaring, nært knyttet til stereotype maskulinitetsidealer, skriver Solhøy. Til sammen skaper dette filtre som bidrar til at kvinner fremdeles framstår som nykommere og – sin formelle kompetanse til tross – som inkompetente til å fylle offentlige utvalg og råd.

17. juni 1999 ble *Kvinnebasen*, en egen kompetansedatabase for kvinner, formelt åpnet av administrasjonsminister Laila Dåvøy: «Nå finnes det ingen unnskyldning

lenger for å hevde at man ikke finner kompetente kvinner til lederstillinger» (Dåvøy sitert av NTB 17.6.1999). I NTBs pressemelding ble det videre understreket at



(Foto: Scanpix)

Dåvøy selv ville bruke databasen for å søke etter kvinnekandidater både til lederstillinger i staten og til statlige styrer, råd og utvalg (ibid.).

Vel en uke senere, 25. juni 1999, ble Administrasjonsdepartementets *Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene* oppnevnt i statsråd. Sammensetning: 8 menn og 2 kvinner. Det tilsvarer en kvinneandel på 20 %, og dermed brøt Dåvøy selv med kvoteringsregelen i likestillingslovens § 21 som fastslår at det i alle offentlige utvalg skal være minimum 40 % av hvert kjønn. At Administrasjonsdepartementet selv ikke har kvinnelige representanter i dette utvalget ble av Dåvøy begrunnet slik: «I vårt departement har den aktuelle ekspedisjonssjefen deltatt i utvalget siden 1970-tallet. For å opprettholde kontinuiteten i utvalget, var det viktig at han fortsatte» (Dåvøy sitert i Aftenposten 29.7.1999).

Dåvøy er ikke alene om å bruke et argument om kontinuitet når underskudd av kvinner skal forklares innenfor utvalgssystemet. Dette var et argument som også kom til syne i empirien som dannet grunnlag for min hovedoppgave og undersøkelse av praktisering av § 21.² Et annet hyppig argument i materialet var at få kvinner falt innunder ulike kvalifikasjonskrav som varierte fra å kunne *tale organisasjonens sak i vedkommende utvalg*, til *generelle kvalifikasjoner* og *lang erfaring fra feltet*, til ulike *ekspertisekrav*.

Både i forhold til kontinuitetsargumentet fra Dåvøy og de ulike kompetansekravene kan vi spørre: *hva handler dette om?*

Jeg skal starte med å hevde at dette handler om de hindringene som fortsatt finnes i forhold til å få realisert 40%-andelen i statlige utvalg, og mer indirekte handler det dermed også om noen av de hindringene som medfører at det fremdeles er underrepresentasjon av kvinner innenfor enkelte utvalg.

Det er likevel ikke min målsetting å gi et representativt bilde av rekruttering til alle utvalg, eller nødvendigvis gi et dekkende bilde av rekrutteringsprosesser i den store

alminnelighet. Derfor vil heller ikke spørsmålet om *tilbudet* av kvinner (Norris 1993) bli berørt her, til tross for at dette kan være aktuelt når en skal diskutere rekruttering til utvalgssystemet. For eksempel vil få kvinnelige ansatte/medlemmer kunne være et problem innenfor sjøfarts- og sjømannsorganisasjoner som tradisjonelt har vært en svært mannsdominert sektor.

Langt viktigere her er å få frem at ulike begrunnelser for manglende kvinnerepresentasjon også illustrerer noe langt mer, nemlig en undertekst hvor det jeg velger å kalle *tre dilemmaer*, fremkommer. Begrunnelsene handler om forsøk på å få en så jevn kjønnssammensetning som mulig, samtidig som de også formulerer hvilke kriterier kvinnene må oppfylle dersom de skal være aktuelle kandidater. Siktemålet er å kaste lys over nettopp det som skjer i et slikt skjæringspunkt mellom kompetansekrav og krav til kjønnsrepresentasjon.

Det første dilemmaet handler om kompetansenormer – om hva som tas for gitt og hva som tilsynelatende ikke problematiseres. Det neste dilemmaet handler om det jeg har valgt å kalle den *«personliggjorte» kompetanse*, som er en type kompetanse som går ut over formelle, målbare kriterier. Det tredje og siste dilemmaet handler om et argument som bare indirekte berører kompetanseaspektet, men som i større grad problematiserer utvalgssystemets åpenhet i forhold til rekruttering av nye medlemmer. Det dreier seg her om å gå nærmere inn på argumentet om *kontinuitet*.

Kompetansekriterier – uproblematiske, selvfølgelige og naturlige?

Det første dilemmaet handler som nevnt om *normer*. Innenfor feltet institusjonell teori står nettopp normer sentralt. Institusjoner, forstått som et sett av formelle og uformelle normer og regler, antas å effektivisere beslutningsprosesser ved å strukturere hvilke løsninger, problemer og deltakere som in-

kluderes og tas i betraktning (March og Olsen 1989, Olsen 1992, Egeberg 1998). Over tid blir den praksis som følges noe selvsagt som en ikke setter spørsmålstegn ved (Børhaug 1994:42).³

I vår sammenheng innebærer det at innslaget av institusjonelle normer vil kunne legge sterke føringer på hvilke rekrutteringskriterier som kommer i betraktning og hvilke som utdefineres. De normer for rekruttering som eksisterer blant deltakere som rekrutterer medlemmer til det statlige utvalgssystemet, blir – i tråd med institusjonell språkdrakt – dermed normer som oppfattes som «regellignende fakta» (Zucker i Rørvik 1992:263), eller som et filter som regulerer hva som blir problematisert og hva som blir tatt for gitt (Læg Reid 1989:137–138).⁴

I hvilken grad gjenfinnes bestemte kompetansenormer i begrunnelsene for hvorfor kvinner ikke er foreslått eller hvorfor det er foreslått for få kvinner? Materialet viste frem knappe begrunnelser hvor det eneste som understrekes er at det mangler kvinner med *tilstrekkelige kvalifikasjoner*. Nøyaktig hvilke kvalifikasjoner som savnes, ble sjelden spesifisert: «I ein mannsdominert bransje som Sildemjølindustrien er det i dag vanskelig å finne nok kvinnelige kandidater med den nødvendige bakgrunn/kompetanse som medlemmar i eit slikt råd bør ha» (Fiskeridepartementet i brev til Barne- og familiedepartementet av 23.10.1992).

Når det også fremsettes som selvsagt at kvalifikasjonskravene er helt nødvendige, kan *det* likeledes tolkes som uttrykk for at kompetanse oppfattes som uproblematisk og selvfølgelig, noe følgende sitat eksemplifiserer:

«Dersom utvalget skal oppfylle sin funksjon som rådgivende organ i metodespørsmål, krever dette at utvalget består av *landets absolutt fremste eksperter* [min utheving] innen makroøkonomisk teori og har bred erfaring fra utvikling og bruk av makroøkonomiske modeller og metoder. Dette har vært til-

felle fram til nå, der medlemmene fra forskningsmiljøene i hovedsak har bestått av professorer og forskningssjefer innen dette fagfeltet [...]. I dette tilfellet ville det være svært vanskelig å oppfylle kravet, og samtidig få et utvalg som kan ivareta de oppgavene det er tillagt» (Finansdepartementet i brev til Barne- og familiedepartementet av 7.7.1997 angående kjønns sammensetningen i Modellutvalget).

At man må være blant landets absolutt fremste eksperter, fremstår her som et ufravikelig krav «dersom utvalget skal fylle sin funksjon». Når *merit* (Læg Reid 1989) slik blir formulert som et viktig kriterium ved rekruttering til statlige utvalg, fremkommer en *meritokratisk norm* hvis nødvendighet og uforanderlighet langt på vei synes å bli tatt for gitt. Kravet til ekspertise fremstår også som vesentlig på bakgrunn av tidligere sammensetninger av utvalget, bestående av «forskningssjefer og professorer». Den meritokratiske normen opprettholdes dermed blant annet på bakgrunn av en holdning om at «slik har det vært før».

Høye krav til ekspertise ble også formulert i andre sammenhenger hvor det ikke nødvendigvis er like åpenbart at vi har å gjøre med prestisjetunge ekspertutvalg. Et eksempel på dette er *Sildemelkontrollens råd*. For organisasjonene som ble invitert til å foreslå utvalgsmedlemmer, ble personer med nødvendig kompetanse tolket som «representanter fra forbundsledelsen» (Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelsarbeiderforbund i brev til Fiskeridepartementet av 11.12.1991) og som «instituttets administrerende direktør» (Havforskningsinstituttet i brev til Fiskeridepartementet av 23.12.1991). I *Kollegiet for Statens Forurensningstilsyn* måtte medlemmene være «jorddirektør, veterinærdirektør, fiskeridirektør og helsedirektør». Og nøkternt ble det fastslått: «Alle disse [...] er for tiden menn» (Landbruksdepartementet i brev til Barne- og familiedepartementet av 7.12.1992).

Høye verv og posisjoner i tillegg til en ekspertmerkelapp fremsettes dermed på mange måter som helt nødvendige kriterier for å bli utnevnt som medlem til et utvalg – og som begrunnelse for hvorfor det ikke er foreslått kvinner. Dermed fremstår også den kandidaten som foreslås som den eneste naturlige, som et udiskutabelt valg: «Vår naturlige representant i dette utvalget er vår sjefsøkonom, og han er tilfeldigvis en mann. Med dette vil jeg ikke ha sagt at vi ikke har noen kvalifiserte kvinner» (LO sitert i Aftenposten 29.7.1999, angående deres utnevning til Beregningsutvalget).

I disse eksemplene kan vi dermed si at kriteriene for utvalgsdeltakelse til en viss grad oppfattes som *naturlige, uproblematisk* og *selvfølgelige*. Det blir selvsagt at direktører og fremtredende eksperter deltar, noe som gjør det like selvsagt at en ikke har klart å rekruttere tilstrekkelig antall kvinner. I denne type argumentasjon ligger det implisitt at kravet til kjønnsrepresentasjon ikke nødvendigvis «passer inn i» den logikken som gjør seg gjeldende gjennom de tradisjonelle rekrutteringsnormene. På mange måter fremstår dermed kjønnsrepresentasjon som en direkte motsats til en meritokratisk norm – og som et hensyn som kanskje i visse tilfeller også utdefineres som irrelevant eller som et hensyn man tar etter at alle andre kriterier er oppfylt. Dette har Barne- og familiedepartementet, som håndhevende departement av § 21, selv påpekt:

«Kandidater, sammensetning og størrelse på Modellutvalget blir først og fremst vurdert ut ifra faglige kvalifikasjoner, posisjoner og organisasjoner. Kravet til kjønnsrepresentasjon har – slik vi ser det – underordnet betydning og er først relevant sent i prosessen» (BFD i brev til Finansdepartementet av 7.8.1997).

Der rekrutteringsinstansene selv ikke problematiserer egne rekrutteringskriterier, men tar dem for gitt, utfordres de altså av Barne- og familiedepartementet. Dilemmaet handler nettopp om dette. De instanser

som rekrutterer til utvalgssystemet, deriblant departementer og interesseorganisasjoner, betrakter kvalifikasjonskravene som helt nødvendige og ser ikke selv at dersom slike normer blir stående utfordret, kan de ha konsekvenser for realisering av 40%-kvoten. Med dette vil jeg ikke ha sagt at det er kvalifikasjonskrav i seg selv som nødvendigvis utgjør et problem. I større grad handler det om oppfatningen om det «naturlig gitte» ved slike kriterier – og det selvfølgelig ved at det ikke finnes «tilstrekkelig kvalifiserte kvinner».

Den «personliggjorte» kompetanse

Det andre dilemmaet tar opp det jeg skal kalle den «personliggjorte» kompetanse.

Når Finansdepartementet hevder at medlemmene i Modellutvalget skal være blant landets *absolutt* fremste eksperter – er dette et klart og målbart kriterium for kompetanse?

Dersom det kun handler om posisjon i et hierarki, kan vi si at det er et formelt kriterium og i tråd med Webers (1975) definisjon av tradisjonell, byråkratisk autoritet. Oppgaver og myndighet fordeles etter kompetanse, og det er den enkeltes *dokumenterbare* kunnskaper og evner til å utføre avgrensede oppgaver som skal gi tilgang til posisjoner (Sørhaug 1996:33).

På den andre siden hevder Sørhaug (ibid.) at kompetanse er en dypt personlig egenskap, en ferdighet som sitter inne i den enkelte. Videre er det slik at kompetanse som ikke blir sett og brukt av personer med høyere kompetanse, ifølge Sørhaug blir uten organisatorisk verdi. Desto viktigere blir det å skaffe seg oppmerksomhet og tillit fra høyere plasserte personer. Det handler om *respekt, rykte eller navn* (ibid.). I dette ligger det også tilknytningspunkter til en annen av Webers (1975) «idealtyper»; autoritet basert på utstråling eller «karisma».

I tråd med en slik forståelsesramme vil det å bedømme hvorvidt noen kan defineres

som landets absolutt fremste eksperter inkludere et spørsmål om ikke bare formelle kvalifikasjoner som posisjon og utdanning, men også om «rykte», om autoritet på eget fagfelt – som igjen vil være avhengig av hvordan andre innenfor dette feltet oppfatter deg.

Også følgende sitat reflekterer at kompetanse dreier seg, ikke bare om det målbare og upersonlige, men også om, med Sørhaugs ord (1996:162); *det personlige ved personene*:

«[...] det er svært vanskelig å finne kvinnelig kandidat til dette vervet. Forskriften, jf. § 3 første ledd stiller krav om at lederen er jurist. I tillegg mener departementet at det er viktig at lederen har kunnskaper om bransjen og interessefeltet, og samtidig har den nødvendige grad av autoritet» (Kommunal- og arbeidsdepartementet i brev til BFD av 10.6.1997 angående kjønnssammensetningen i Den sentrale godkjenningsnemnd for ansvarsrett etter Plan- og bygningsloven).

Å ha den nødvendige grad av autoritet lar seg vanskelig måle på bakgrunn av objektive, målbare kriterier. En bestemt posisjon kan naturligvis ha innebygget autoritet, men i vår sammenheng, og slik det uttrykkes i sitatet over, vil jeg likevel hevde at vurderingen av potensielle medlemmers grad av autoritet til syvende og sist handler mer om person og personlighet enn om formell kompetanse. Det er tilfellet også i sitatet nedenfor:

«Vår nominasjon [...] er nøye vurdert i samråd med Vassdragsregulantenenes forning og deres nominering av utvalgs-kandidat ut ifra de interessepolitiske forholdene hos våre felles medlemmer for å sikre at oppfatningene i kraftverksnæringen blir representert i utvalget» (Norges Energiverkforbund i brev til Finansdepartementet av 23.1.1992 angående kjønnssammensetningen i Utvalg til å utrede kraftverksbeskatningen).

Sitatet illustrerer at det sentrale er å sikre at organisasjonens oppfatninger blir representert i utvalget – og altså hørt. I likhet med vurderingen av om en er blant landets absolutt fremste eksperter eller i hvilken grad vedkommende har tilstrekkelig autoritet, så inneholder også dette argumentet en vurdering av rykte og *navn*, og hvorvidt dette tilsier at vedkommende vil gjøre «en god figur» i utvalget. Å tale organisasjonens sak kobles med andre ord til *evner*.

Spørsmålet er om denne type kompetanse har like stor grad av legitimitet i forhold til rekruttering til utvalgssystemet.

Den formelle kompetansen og den «personliggjorte» kompetansen kan i tråd med Weber (1975) plasseres i forhold til ulike politiske delsystemer. Byråkratiers grad av legitimitet bør kjennetegnes blant annet av formell regelanvendelse, av forutsigbarhet, av hierarki hvor den enkeltes makt og autoritet avhenger av formell posisjon i dette hierarkiet. Det politiske lederskap derimot, og skapende politiske handling, forutsetter utstråling og «karisma». Legitimiteten er dermed forankret i forskjellige elementer knyttet til hvilket lederskap det dreier seg om, det byråkratiske eller det politiske. I forlengelsen av dette kan vi si at ulike typer legitimitet er knyttet til forskjellige delsystemers funksjoner, til hvilke oppgaver de har og hvilke formål de skal tjene.

De statlige utvalgene er både tilførere av ekspertise, arenaer for interesseartikulering og interesseavveining – og de er alternative kanaler for deltakelse og innflytelse (Moren 1974, Nordby 1994, Hernes 1982, Hult 1987). Dermed kan en hevde at systemet også må reflektere disse ulike funksjonene i sin rekrutteringspraksis dersom det skal oppfattes som tilstrekkelig *legitimt*. Det å for eksempel stille bestemte krav til ekspertise, forstått som utdanning og yrke, eventuelt profesjonstilhørighet, vil i denne sammenheng kunne betraktes som legitime rekrutteringskriterier.

Men utvalgene er *noe mer* enn rene ekspertise- og forhandlingsorganer. De er også en del av det demokratiske system

gjennom sin mulighet til å delta i «det offentlige resonnement» (Hernes 1998:199) – og som nevnt alternative kanaler til deltakelse og innflytelse. Dermed aktualiseres også en diskusjon om hvem som deltar og hvem som ikke gjør det, eller med andre ord; en diskusjon om systemets inklusivitet/eksklusivitet.

Epstein og Coser (i Hernes 1982:140) hevder at jo mer et system baserer seg på skjønn og uformelle kriterier ved rekruttering, jo vanskeligere er det for nye grupper å få tilgang til dette systemet. Kvinnelige utvalgsmedlemmer kan betegnes som slike «nykommere» fordi de tradisjonelt sett har vært underrepresentert i utvalgssystemet (Hernes 1982:140). I denne sammenheng kan en åpenbart stille spørsmål ved de personliggjorte kompetansekriterienes grad av legitimitet dersom konsekvensen er at utvalgssystemet fremstår som stengt for nye og eventuelt svake grupper.

Nettopp hvilke *konsekvenser* slike uformelle, personliggjorte kompetansekrav kan ha for rekruttering av kvinner til utvalgssystemet, kan utdypes ytterligere innenfor et mer eksplisitt kjønnsperspektiv.

Eksptertise og autoritet er egenskaper som ifølge Holgersson og Höök (1997) har vært forbundet med maskuline egenskaper, særlig om betegnelsene brukes i sammenheng med lederstil. Hva gjelder autoritet hevder de at dette er en egenskap som bedømmes negativt hos kvinner til tross for at autoritet anses som en «normal» lederegenskap. Når ulike varianter av kompetansebegrepet slik peker mot hva som tradisjonelt har blitt oppfattet som «mannlig», kan vi eventuelt lese dette som at det settes et likhetstegn mellom kompetanse og maskulinitet. Satt på spissen; å være blant landets fremste eksperter og ha den nødvendige grad av autoritet er kriterier som kanskje er vanskeligere for kvinner enn for menn å imøtekomme dersom en ser på tradisjonelle rolleoppfatninger omkring hva det vil si å være henholdsvis «mann» og «kvinne». Kompetansekravene kan dermed virke slik at de aktuelle kvinner blir mer eller mindre

utdefinert uten egentlig å ha blitt innde-
finert i utgangspunktet. I forhold til et spørsmål om legitimitet blir det problematisk dersom kompetansekriterier, slik det er diskutert her, bidrar til en vedvarende skjevhet mellom gruppen av menn og gruppen av kvinner hva gjelder deres muligheter til å bli utnevnt som utvalgsmedlem.

Kontinuitetsargumentet

Det tredje dilemmaet handler om et argument som bare indirekte berører kompetanseaspektet, men mer direkte kan ha konsekvenser for hvilke muligheter nye medlemmer har for å få innpass i systemet, og i vår sammenheng særlig kvinners muligheter for deltakelse.

Dåvøy grunnga Administrasjonsdepartementets mangel på kvinnelige medlemmer til det tekniske beregningsutvalget med *behovet for kontinuitet*. Dette argumentet var også fremme i min empiri, blant annet ble det benyttet som begrunnelse for hvorfor kun menn var foreslått som medlemmer til Kommunal- og arbeidsdepartementets *Sikkerhetsutvalget for produktregisteret*: «Vi understreker at Sikkerhetsutvalget for Produktregisteret er et spesialistutvalg hvor spisskompetanse og kontinuitet i forhold til Produktregisteret er svært viktige elementer» (KAD i brev til Barne- og familiedepartementet av 19.2.1997).

Jeg velger å kalle kontinuitetsargumentet for et prinsipp om «overførbar kompetanse». Erfaring opparbeidet i utvalget videreføres som en kvalifikasjon ved gjenoppnevning til det samme utvalget. Igjen i forbindelse med Beregningsutvalget argumenterte Dåvøy for at en og samme person hadde deltatt fra departementets side i utvalget siden 1970-tallet. Og av hensyn til nettopp kontinuiteten burde samme mann fortsette å sitte i utvalget. Vi kan imidlertid snu på dette og spørre om ikke en så lang fartstid i ett og samme utvalg burde tilsi at en utskifting ville være på sin plass. Igjen kan vi trekke inn legitimitets- og represen-

tasjonsproblematikken. Dersom kontinuitetshensynet går foran hensynet til en jevn kjønnsrepresentasjon, fremstår systemet som svært lite inkluderende og en kan kanskje si; svært lite demokratisk, i hvert fall dersom en understreker at utvalgene kan betraktes som premissleverandører ved politiske beslutninger – og som en alternativ kanal til deltakelse og innflytelse (Hernes 1982). Å ha de samme medlemmene i utvalgene i årevis fremstår i dette lyset som problematisk.

Samtidig undergraves til dels også argumentet om at bare det blir flere kvinner innenfor tradisjonelt mannsdominerte sektorer og innenfor utdanninger og yrker som kan kvalifisere til utvalgsdeltakelse – så vil vi også oppleve en utjevning av kjønns sammensetningen innen utvalgssystemet. Kontinuitetsargumentet kan tvert imot se ut til å ramme kvinner selv om de tar de «riktige» utdannelsene og får de «riktige» yrkene. Igjen skjer dette fordi det er kvinner som gruppe som tradisjonelt har vært – og fortsatt er – underrepresenterte innenfor utvalgssystemet, særlig dersom vi ser på situasjonen innen enkelte sektorer og innen enkelte utvalg.

En annen type argument, som kan kobles opp til argumentet om kontinuitet, er argumentet om *hensynet til kvinnene selv*:

«Kommunaldepartementet legger vekt på å stille seg meget imøtekomende ved slike henvendelser [å stille kvinner til utvalg]. En følge av dette er imidlertid at kvinnelige medarbeidere, særlig på høyt nivå, er blitt sterkt belastet med utvalgsarbeid m.v. i tillegg til det ordinære arbeidet» (Kommunaldepartementet i brev av 22.1.1992 til Finansdepartementet angående kjønns sammensetningen i Klagenemnda for merverdiavgift).

I likhet med kontinuitetshensynet ser dette ut til å ramme kvinner i langt større grad enn menn idet vi stiller følgende oppfølgingsspørsmål: Er det flere kvinner enn menn som har mange verv, med andre ord;

går kvinner igjen som utvalgsgjengangere i større grad enn menn? Stortingsmelding nr. 7 (1997–98) slår fast det motsatte. Det er i hovedsak menn som har flest utvalgsverv. Indirekte ser det dermed ut til å fremkomme en ulik vurdering av menns og kvinners evne til å håndtere mange utvalgsverv. Med andre ord: menn og kvinner stiller ikke nødvendigvis likt i en rekrutteringsprosess selv om de formelle kvalifikasjonene kan være tilnærmet like.

Avsluttende betraktninger

Jeg har her belyst tre beslektede dilemmaer som finnes ved rekruttering til de statlige utvalgene, og som alle kan fremstå som viktige hindringer for at § 21 skal få gjennomslag – og dermed kanskje også for at flere kvinner skal komme inn i utvalgssystemet. Det handler for det første om nedfelte normer for hva som anses som riktig kompetanse ved rekruttering til utvalg. Her fremstår en norm om merit langt på vei som en motsats til og et hinder for jevnere kjønnsrepresentasjon. For det andre handler det om at denne type normer delvis er personliggjorte, og det er diskutabelt hvorvidt de er legitime kriterier eller ei. For begge typer av kompetansekriterier gjelder det i denne sammenheng at de også kan problematiseres i forhold til stereotypier og hvilke mulige «kjønnede» konsekvenser dette kan innebære. For det tredje, og i sammenheng med mulige «kjønnede» konsekvenser, handler det om en type argumentasjon – om hensynet til kontinuitet og om hensynet til kvinnene selv – som ser ut til å treffe kvinner på en annen måte enn menn.

Generelt kan en si at både kjønn og kompetanse skapes eller konstrueres i relasjon til hverandre gjennom praktisering av likestillingslovens § 21. De er, i Folgerø Johannessens (1994) språkdrakt, *flytende begreper*. I vårt tilfelle fylles de med innhold etter hvert som mangel på kvinner i de statlige utvalgene må begrunnes. Slik fremkommer også et flytende skille mellom ty-

delige og utydelige begrunnelser, og i dette formuleringsrommet synes begrunnelsene å skli over fra det kjønnsnøytrale feltet og til det «kjønnede». Slik synliggjøres mer indirekte et syn om at gruppen av menn er innehavere av kunnskap og ekspertise, mens gruppen av kvinner på mange måter fremstår som motsatsen.

Likevel – når jeg hevder at vi kan snakke om «det flytende kjønn» (Folgerø Johannessen 1994) og flytende kompetanse, så innebærer det også at dette er begreper som ikke er statiske og uforanderlige. Nettopp i møtet med hverandre kan de også endre innhold (Holgersson og Höök 1997:42, Skjeie 1999). Dette kan igjen innebære forandring og nedbryting av barrierer, og ikke bare bety opprettholdelse av gamle. Å rette fokus mot – og formulere mulige dilemmaer ved – rekruttering til utvalgssystemet har dermed vært et forsøk på å sette spørsmålsteget ved det selvfulgjelige og naturlige ved rekruttering til det statlige utvalgssystemet for å vise at det kanskje nettopp ikke er så selvfulgjelig likevel ...

Stina Hansteen Solhøy
cand. polit.
vitenskapelig assistent
Institutt for statsvitenskap
Universitetet i Oslo

Takk til Kari Solbrække for kommentarer til et tidligere utkast. En særlig takk går til Hege Skjeie for nyttige forslag og for å ha formulert tre mulige «dilemmaer» ved rekruttering til statlige utvalg.

Litteraturliste

- Aftenposten, artikkel 29.7.1999: «Staten bryter krav til kvinneandel»
- Børhaug, Kjetil. *Kvinnepolitiske krav og institusjonelle barrierer. En teoretisk diskusjon*. Høyskolen i Lillehammer. Manuskript. 1994
- Christensen, Tom og Per Lægred. *Den moderne forvaltning. Om reformer i sentralforvaltningen*. Tano Aschehoug, Oslo 1998
- Dispensasjonssøknader for årene 1987, 1992 og 1997. Gjort tilgjengelig av Barne- og familiedepartementet
- Egeberg, Morten. *Causes of Bureaucratic Autonomy: The Impact of Organizational and Cultural Factors*. Arena Working Paper No. 15. Oslo 1998
- Hernes, Hans-Christian. Interesseorganisering og demokrati, i Knut Midgaard og Bjørn Erik Rasch (red.). *Demokrati – vilkår og virkninger*. Fagbokforlaget, Bergen 1998
- Hernes, Helga. *Staten – kvinner ingen adgang?* Universitetsforlaget, Oslo 1982
- Holgersson, Charlotte og Pia Höök. Chefsrekruttering og ledarutveckling, i Anita Nyberg og Elisabeth Sundin (red.). *Ledare, makt och kön. Rapport till utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. SOU 1997:135
- Hult, Svein Roar. *Offentlige utvalg som korporativ kanal: en komparativ analyse av organisasjonenes deltakelse i offentlige utvalg i Norge og Danmark*. Hovedoppgave. Institutt for sammenlignende politikk, Universitetet i Bergen, Bergen 1987
- Johannessen, Birte Folgerø. «Det flytende kjønn»: Om lederskap, politikk og identitet. LOS-senteret. Rapport 94:10, Bergen 1994
- Lægred, Per. *Rekrutteringspolitikk til sentraladministrasjonen*. LOS-senteret. Notat 89/31. Bergen 1989
- March, James og Johan P. Olsen. *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*. Free Press, New York 1989
- Moren, Jorolv m.fl. *Den kollegiale forvaltning: Råd og utvalg i sentraladministrasjonen*. Universitetsforlaget, Oslo 1974
- Nordby, Trond. *Korporatisme på norsk 1920–1990*. Universitetsforlaget, Oslo 1994
- Norris, Pippa. *Conclusions: Comparing legislative Recruitment*, i Joni Lovenduski og Pippa Norris (red.). *Gender and Party Politics*. Sage publications, London 1993
- NTB. Artikkel 17.6.1999: «1400 kvinner til disposisjon»
- Olsen, Johan P. *Analyzing Institutional Dynamics. Staatswissenschaften und Staatspraxis* 2, 1992
- Rundskriv Q-4/1996: Om representasjon av begge kjønn i statlige utvalg, styrever, råd, delegasjoner m.v. – regler om håndheving og rapportering. Barne- og familiedepartementet.
- Rørvik, Kjell Arne (1992): Institusjonaliserte standarder og multistandardorganisasjoner. *Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift* 8, 1992
- Skjeie, Hege. Likestillingsprosesser og kjønns-makt, i Øyvind Østerud m.fl. *Mot en ny maktutredning*. Ad Notam Gyldendal, Oslo 1999
- Solhøy, Stina Hansteen. *Politisk vilje møter institusjonell autonomi*. Hovedoppgave. Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Oslo, Oslo 1999
- Stortingsmelding nr. 7 (1997–98) *Statlege utval, styre og råd m.m. 1. januar – 31. desember 1997*

- Sørhaug, Tian. *Om ledelse. Makt og tillit i moderne organisering*. Universitetsforlaget, Oslo 1996.
- Weber, Max. *Makt og byråkrati*. Gyldendal, Oslo 1975

Noter

- 1 Artikkelen bygger på empiri fra min hovedoppgave i statsvitenskap: *Politisk vilje møter institusjonell autonomi. En studie av innføring, praktisering og håndheving av Likestillingslovens § 21*.
- 2 Empirien består av en gjennomgang av dispensasjonssøknader for årene 1987, 1992 og 1997. I dispensasjonssøknadene som sendes Barne- og familiedepartementet som håndhevende departement, må det begrunnes *hvorfor* kvinneandelen

ikke er oppfylt i tråd med likestillingslovens § 21 og kravet om minimum 40 % av hvert kjønn i alle offentlige utvalg. Dette er et krav som for øvrig gjelder både ved oppnevning av medlemmer, varamedlemmer og såkalte selvskrevne medlemmer, det vil si medlemmer som sitter i et utvalg i kraft av sin stilling (Rundskriv Q-4/1996).

- 3 To mekanismer er sentrale i denne sammenheng. For det første kan det skje en sosialisering ved at aktørene blir preget av holdninger som eksisterer innenfor den institusjonen man kommer til. For det andre kan det skje en disiplinering ved at aktørene belønnes i de tilfeller de handler i tråd med institusjonens preferanser (Christensen og Lægveid 1998:24).
- 4 Hvordan en kan gå frem for å kartlegge rekrutteringsnormer er drøftet mer utførlig i min hovedoppgave (1999): *Politisk vilje møter institusjonell autonomi*, kap. 2.

Arbeidsorganisering og deltid blant sykepleiere

Av Synnøve Hitland

Få ting er mer særnorsk, og permanent, enn den høye andelen deltidsarbeidende kvinner i helsesektoren. Dette til tross for uttalte ønsker fra arbeidsgiversiden om noe annet. Dette leder opp til et paradoks. Synnøve Hitland drøfter her, med utgangspunkt i datamateriale fra Trondheim kommune, hvilke organisatoriske prosesser som bidrar til å opprettholde deltidsfenomenet også i en situasjon der både politikere og Norsk Sykepleierforbund ønsker mer heltid. Et viktig poeng fra forfatterens side er at prosessen er kjønnet i begge ender; både arbeidsgiver og arbeidstaker etterspør deltid for å få hver sine helheter til å gå opp. På den måten framstår deltid som et fleksibilitetsgode, mens det etter Hitlands syn like gjerne kan betraktes som uttrykk for en kjønnet understruktur hvor vi i bunnen aner konturene av en tradisjonell husmorkontrakt.

Innledning

En stadig større andel av kvinner er yrkesaktive. Til tross for dette er det fortsatt store ulikheter mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Arbeidslivet er kjønnssegregert, og det er store lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker. En vanlig tilpasning i mange kvinne-

dominerte yrker er en høy deltidsandel. Det er velkjent at i pleie- og omsorgsyrkene, hvor kvinneandelen er høy, er det særlig mange deltidsansettelser. Sykepleiere har ifølge Moland (1996) en deltidsandel på 53 prosent. Til sammenligning var tallene for den norske arbeidsstyrken som helhet at 8,2 prosent av mennene og 44 prosent av kvinnene arbeidet deltid. I kommunene arbeidet

på samme tid 20 prosent av mennene og 56,4 prosent av kvinnene deltid.

Disse tallene viser at kommunesektoren er en storforbruker av deltid. Tallene viser også at sykepleiere har en forholdsvis høy deltidsandel sammenlignet med arbeidsstyrken som helhet. Denne artikkelen omhandler prosesser som kan bidra til å forklare den forholdsvis høye deltidsandelen blant sykepleiere.

Forståelsen av kjønn, og begreper som refererer til sosiale og økonomiske forskjeller mellom kvinner og menn, har utviklet og endret seg de siste 15–20 årene. I kvinneforskningens første fase ble ulikheter mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet forklart ut fra tradisjonell kjønnsrolleteori og med at familiesituasjonen hadde avgjørende betydning. Dette innebærer at en antar at forskjeller mellom kvinners og menns yrkestilpasning har oppstått *utenfor* arbeidslivet. Denne tenkningen har fremdeles mye å si for hvordan deltidsarbeidet blir forstått.

I *nyere kvinneforskning* har forståelsen av kjønn endret seg. Kjønn refererer ikke bare til egenskaper ved individet eller relasjoner mellom mennesker, men også til kollektive, organisatoriske og historiske prosesser (Acker 1994). Dette innebærer at ulikheter mellom kvinner og menn i arbeidslivet også blir forstått som et resultat av organisatoriske prosesser. Disse prosessene opererer sammen og resulterer i et kjønnsordnet hierarki der kvinner plasseres i lavere og mindre attraktive posisjoner enn menn (Korvajarvi 1998). Resultatet av disse kjønnsordnende prosessene er at organisasjoner framstår som kjønnspolitiske regimer som kjennetegnes ved kjønnssegregering, lønnsforskjeller og ulike arbeidsvilkår for kvinner og menn. I denne artikkelen tar jeg utgangspunkt i dette perspektivet og setter søkelyset på om vi kan finne ut hvordan organisasjonsprosesser bidrar til å etablere og opprettholde deltid blant sykepleiere. Jeg mener at dette perspektivet er et viktig bidrag for å få fram hvilken betydning *politiske og institusjonelle forhold* kan

ha for etablering og opprettholdelse av en forholdsvis høy deltidsandel blant sykepleiere.

Kaul (1996) fant at en årsak til at kvinners tilpasning til arbeidslivet er annerledes enn menns tilpasning blant annet er at kvinner blir *tilbudt* dårligere arbeidsvilkår enn menn. For å forstå hvorfor det er slik tar Kaul utgangspunkt i at ledelsesstrategier er bestemt av arbeidstakerens kjønn, kvalifikasjonskrav og bedriftens markedsposisjon. Kaul fant at ledelsesstrategien i hovedsak fulgte kjønnsfordelingen i yrket. Dette betyr at kjønn er avgjørende for hvilke arbeidsvilkår som blir tilbudt. Også Lie (1994) mener at kjønn er avgjørende for hvilke arbeidsvilkår som tilbys. Lie sier i sin artikkel om *fleksibilitet* at dette ikke er noe nytt, fordi kvinneyrkene har vært preget av irregulære arbeidsforhold de siste 20 år. Lie sier at det *økte fokuset* på fleksibilitet kan være et uttrykk for at *omstilling* nå berører langt flere og er i ferd med å bli det normale. Det nye er ifølge hennes vurdering at fleksibilitet blir alminneliggjort og positivt ladet. Ellingssæter, som i en årrekke har studert deltid blant kvinner, sier at det kan se ut som det foregår en *polarisering* av deltidsarbeid (Ellingssæter og Wiers-Jenssen 1997). På den ene siden har det foregått en *normalisering av arbeidsvilkår*, som innebærer at en stor andel av arbeidstakere på deltid har en stabil tilknytning til arbeidslivet og har samme arbeidsvilkår som heltidsansatte. Parallelt med dette mener hun at andre grupper, som hun mener kan være i vekst, har beholdt mer *marginale tilknytningsformer* til arbeidsmarkedet; dette vil blant annet si at de har kort ukentlig arbeidstid og en høy andel som ikke er fast ansatt.¹

Kjønnsordningsprosesser

For å studere hvilken betydning institusjonelle forhold kan ha for å etablere og opprettholde deltid har jeg tatt utgangspunkt i Acker (1994) sin teori om hvordan organi-

sasjonsprosesser skaper forskjeller mellom kvinner og menn. Noen kjønnsordningsprosesser kan være åpne og åpenbare, mens andre kan være gjemt dypt inni organisasjonsprosesser som tilsynelatende ikke har noe med kjønn å gjøre. I denne artikkelen vil jeg se på beslutningsprosesser som bidrar direkte og indirekte til å etablere og vedlikeholde bruk av deltid blant sykepleiere. Et eksempel på en beslutning som direkte bidrar til en høy deltidsandel, er utlysning av ledige stillinger som deltidsstillinger. Men det er også viktig å lete etter, og å få tak i, *underliggende prosesser* som ikke har noe med sykepleieres stillingsandel å gjøre, men som indirekte kan bidra til at deltidsandelen blir høy. Budsjetteringsprosessen og lav bemanning er eksempler på slike. Kjønnsordninger kan også være etablert gjennom strukturelle forhold i organisasjonen. I store byråkratiske organisasjoner er forutsetninger om kjønn bygd inn i regler og skrevne prosedyrer som bidrar til kjønnsforskjeller og ulikheter (Acker 1994). I denne artikkelen vil jeg fokusere på hvordan heldøgnsdrift og turnusarbeid med uregelmessig arbeidstid bidrar til deltid.

I Ackers perspektiv ligger det også et fokus på hvordan symbolproduksjon legitimerer kjønnsordninger. I denne undersøkelsen kan dette være symboler som aktørene i en organisasjon forbinder med gruppen sykepleiere. Hvordan blir sykepleieryrket oppfattet og forstått? Kommer det til uttrykk bestemte holdninger til hva som er passende adferd i gitte situasjoner, og kan vi finne at sykepleiere som gruppe er utsatt for stereotype holdninger slik Kanter (1977) fant i sin undersøkelse?

Ifølge Acker (1994) fungerer organisasjoner under forutsetningen om at det eksisterer en *kjønnsordnende understruktur*. Acker (1999) sier om understrukturen at den kan identifiseres i kravene til en vanlig jobb som er strukturert under forutsetningen om at normalarbeidstakeren er en mann og dermed en person som har få forstyrrende forpliktelser utenom arbeidet. Under-

strukturen er ikke bare ideologisk, men blir manifestert gjennom kjønnsnøytrale prosesser og aktiviteter.

Datamaterialet

Dette datamaterialet er samlet inn i Trondheim kommune. Jeg har avgrenset problemstillingen til å omhandle prosesser som ligger bak den høye deltidsandelen i gruppen *offentlig godkjente sykepleiere*. Offentlig godkjente sykepleiere har tilnærmet like arbeidsvilkår og er den største gruppen sykepleiere i kommunen. Oversikten over sykepleiernes stillingsandeler er laget på grunnlag av lønnsdata i kommunen. For å få et så nøyaktig som mulig inntrykk av kommunens *rekrutteringspolitikk* har jeg foretatt en gjennomgang av alle *utlyste sykepleierstillinger* i kommunen for 1998. Dette samlet jeg inn over kommunens nettsider der alle kunngjorte stillinger lå inne (Trondheim kommune 1998; URL). Datagrunnlaget består videre av dybdeintervju med fem sentrale politiske og administrative aktører i Trondheim kommune samt en lokal representant fra Norsk Sykepleierforbund. Dette er et forholdsvis lite utvalg, men jeg mener at jeg har lyktes i å velge ut sentrale informanter som innehar *ulike roller* og dermed har *ulike ståsteder og innfallsvinkler* som kan belyse *kompleksiteten* i deltidsfenomenet blant sykepleiere.²

Organisasjonsprosesser og deltid

I Trondheim kommune arbeider det seks ulike grupper sykepleiere; offentlig godkjente sykepleiere, avdelingssykepleiere, helsesøstre, ledende helsesøstre, psykiatriske sykepleiere og spesialutdannede sykepleiere. Deltidsandelen er svært forskjellig mellom disse gruppene. Helsesøstrene har høyest deltidsandel (70 prosent), mens psykiatriske sykepleiere har den laveste (6 pro-



(Foto: Marianne Grøndahl, Samfoto)

sent). Blant offentlig godkjente sykepleiere er deltidsandelen 62 prosent. For kvinnelige offentlig godkjente sykepleiere er deltidsandelen 67 prosent, og for mannlige 21 prosent. Kvinneandelen i gruppen er 91 prosent. I Trondheim kommune har alle grupper sykepleiere til sammen en deltidsandel på 53 prosent. Dette er nøyaktig samme andel som Moland (1997) fant i sin undersøkelse.

Kommunens ansettelsespolitikk

I intervjuene kom det fram at kommunens offisielle politikk er å ansette i heltid. På bakgrunn av tallmateriale over fordelingen av stillingsandeler, var dette et overraskende svar.

En av politikerne forklarte den høye deltidsandelen i kommunen med at det først er det siste året at heltidspolitikken er blitt kommunens praksis og at en her må forvente en gradvis utvikling. Denne politikerne har inntrykk av at det er ungdom som er mest interessert i heltidsstillinger. Han mener også at det er viktig at kommunen fortsatt tilbyr deltidsstillinger av hensyn til arbeidstakerne, dette gjelder spesielt småbarnsmødre og eldre arbeidstakere.

En av politikerne forklarte den høye deltidsandelen med at kommunens administrasjon ikke har gjort nok for å ansette sykepleiere i heltid:

– Det er et mål for kommunen å få flere heltidsansatte. Dette har vært tatt med i budsjettet, det har vært oppe til interpellasjon og som sak i formannskapet. Det er ingen motstand mot det. Men det er for lite fagfolk, spesielt gjelder dette sykepleiere. Det er gjort lite fra kommunens side for å rette opp denne praksisen og administrasjonen har ikke tatt signalene fra det politiske miljøet.

Fra den administrative ledelsen ble det også understreket hvor vanskelig det er å få ansatt personer i heltid:

– Sykepleiere må lokkes til å ta på seg høyere stillingsandeler. Å ansette i deltidsstillinger er ikke en bevisst politikk, heltid er dagens politikk, hvis det blir ansatt i heltid er det fordi det ikke er folk å ansette i heltid.

Den samme informanten poengterte samtidig at det ikke er hans jobb å fortelle folk at de bør arbeide fulltid:

– Kommunen må finne ut hva sykepleiere vil og legge til rette for det. Dette kan være å kombinere jobben med omsorgsoppgaver. NSF mener at det er «riktig» med heltidsjobb for eksempel. Men sykepleiere må trives med å jobbe over tid, og de må få mulighet til å utvikle seg og å ta ansvar. Deltid og fleksibilitet er et gode for mange, og det er ikke min jobb å misjonere.

På bakgrunn av disse uttalelsene kan det se ut som det er ulike oppfatninger mellom politikere og den administrative ledelsen om hvilken politikk som skal iverksettes. Det kan se ut som den administrative ledelsen ikke iverksetter heltidspolitikken som det er politisk enighet om. Svarene på hva som er kommunens faktiske politikk når det gjelder utlysning av sykepleierstillinger, spriker med andre ord i ulike retninger.

For å belyse disse spørsmålene ytterligere, valgte jeg å gå igjennom og å systematisere utlysninger av sykepleierstillinger i kommunen for 1998. Denne gjennomgangen viste at 52 prosent av sykepleierstillinger ble lyst ut på deltid (Trondheim kommune URL). Oppsummert kan vi si at andelen utlyste deltidsstillinger for 1998 ligger på omtrent samme nivå som det deltidsandelen for denne gruppen ligger på i dag (53 prosent).

Betydningen av turnus

Turnus og heldøgnsdrift er en viktig ramme rundt organiseringen av arbeidet. Ved de

største kommunale institusjonene er det heldøgnsdrift, det vil si at det er personale og deriblant sykepleiere til stede på dagtid, ettermiddag, kveld og nattskift. I tillegg kommer helgene. De fleste som arbeider i turnus, går i det som kalles døgnskuttet turnus. Det vil si at hver arbeidstaker har like mange dag-, ettermiddags- og kveldsskift samt vakter hver tredje eller hver fjerde helg. Det er egne nattevaktstillinger. Helstilling utgjør 35½ timer i uka, det vil si to timers reduksjon i forhold til stillinger med normalarbeidsdag. Turnussystemet er tariffestet gjennom sentrale avtaler i tillegg til at det er lovfestet gjennom arbeidsmiljøloven.

Fra den administrative ledelsens side kom blant annet dette fram om turnus og deltid:

– Turnustekniske forhold gjør at en del må gå på deltid. Stillinger utlyses i deltidsstillinger etter hva det er behov for. Men alle sykepleiere som vil, kan gå i heltid. Dette kan bety at de må arbeide to steder. Det er tradisjonelt ikke vanlig, men det er fullt mulig. Det er mulig at sykepleiere må bli mer fleksible for å få høyere stillingsandel. For arbeidsgiver er det bare turnustekniske forhold som tilsier at en del må gå i deltid.

Sammenhengen mellom turnus og bruk av deltid ble understreket av en politiker som uttalte følgende:

– Turnus krever et visst antall hoder for å få turnusen til å gå opp. Det har vært saker i administrasjonsutvalget der arbeidstakere har ønsket heltidsstillinger, men ikke fått det. Kommunen har arbeidet med dette. Kommunen er forpliktet til å finne organisatoriske måter til å ansette i 100 prosent stilling. Men dette kan ta tid pga. organiseringen av arbeidet og turnus.

Turnus og heldøgnsdrift bidrar til å skape et bemanningsbehov hos arbeidsgiver. Dette

innebærer at arbeidsgiver er avhengig av å ha tilgjengelig personale til alle vakter gjennom hele døgnet. Dette løses ved bruk av deltid. Det kan derfor se ut som at en viss deltidsandel er nødvendig for at arbeidsgiver skal kunne organisere arbeidet.

Jeg fikk inntrykk av at det er en oppfatning blant informantene at det er vanskelig for sykepleiere med barn å arbeide heltid. En av politikerne ga uttrykk for at hovedårsaken til deltid er todelt:

– De fleste deltidsarbeidende har familie. Rolleforventninger til mor og arbeidstaker løses med deltid. I tillegg er det skiftarbeid som gjør det enda vanskeligere. Da blir deltid løsningen. Men hovedårsaken ligger på behov i hjemmesfæren.

Det framkommer her at turnusarbeid er vanskeligere å kombinere med familie enn normalarbeidsdag. Undersøkelser som er gjort i kommunen, viser at halvparten av sykepleierne vil øke arbeidstiden hvis de kan arbeide normalarbeidsdag. Turnus er med andre ord en viktig side ved arbeidsvilkårene til arbeidstakerne. Det ser ut som den uregelmessige arbeidstiden fører til at en del av arbeidstakerne etterspør deltid.

Budsjett og bemannings-situasjonen

Hver enhet eller institusjon i kommunen har et budsjett som de må forholde seg til og som de fordeler lønnskostnader og dermed stillingsandeler i forhold til. Jeg har prøvd å finne ut om budsjettet setter begrensninger på stillingsandeler og på bemanningssituasjonen. Er det slik at budsjettssituasjonen og tildelte midler fører til at det for arbeidsgiver er nødvendig å ansette en del av arbeidstakerne i deltidsstillinger for å sikre bemanning på alle vakter?

En av informantene fra den administrative ledelsen uttalte følgende om budsjett og deltidsansettelser:

– *Budsjettet angir ressursene, ut fra det kan de telle hoder de må ha på vakt, og ut fra det kommer stillingsbrøkene fram. Men hovedgrunnen til at deltidsandelen er så høy, er at det er mange sykepleiere som ønsker deltid. Budsjettmessige årsaker er ikke en selvstendig grunn til deltidsandelen.*

En av politikerne hadde et litt annet perspektiv på saken:

– *En viktig årsak til den høye deltidsandelen er at kommunen bruker deltid for å få turnus til å gå opp. Det trengs et visst antall ansatte for at det verken blir overbemanna eller underbemanna. Dette er fint utregna for å spare penger. Det er en måte å utnytte pengene best mulig på. Det brukes mye tid på dette fordi en er redd for dobbeltbooking.*

Flere av informantene mente at behovet for vikarer ved sykefravær også gjør at det er en fordel at mange arbeider deltid. En av informantene fra den administrative ledelsen sa det på denne måten:

– *Det som er positivt med deltidsansatte, er at mange vil jobbe mer. Organisasjonen får den nødvendige «trekkspilleffekt». Dette er en fordel for brukeren som kjenner den ansatte. Det er også lettere for de heltidsansatte som kjenner arbeidstakeren som kommer inn.*

Det ser ut som stramme budsjetter fører til at det blir for kostbart for kommunen å ha mange i heltidsstilling fordi dette fører til høyere bemanning på vakter og dermed til høyere lønnskostnader. Mye tyder på at deltidsansettelser er arbeidsgivers løsning på problemet med å holde seg innenfor budsjetttrammene. Det ser også ut som det er en fordel for arbeidsgiver å ha deltidsansatte i arbeidsstokken fordi dette utgjør en reserve som kan tilkalles ved sykefravær.

Flere av informantene var inne på at bemanningssituasjonen har betydning for

hvorvidt sykepleiere er i stand til å arbeide heltid. En av informantene fra den administrative ledelsen mente at *lav bemanning på seinvakter* er det største problemet. Dette medfører en så stor vaktbelastning at mange av den grunn ikke makter å arbeide i helstilling. Informanten fra Norsk Sykepleierforbund mente at mange sykepleiere velger å gå i reduserte stillinger framfor å utsette seg for slitasje med påfølgende sykemeldinger.

Det vi ser her, er at budsjettssituasjonen påvirker bemanningssituasjonen og dermed de ansattes *arbeidsvilkår*. Det ser ut som dette bidrar til å skape etterspørsel etter deltid fra de ansattes side.

Forestillinger om familieliv og arbeid

Jeg «testet» forekomsten av forestillinger om at sykepleieryrket som et omsorgsyrke medfører at det er flere kvinner som velger deltid for å ta seg av sine egne barn enn for eksempel det kvinner i tradisjonelt mannsdominerte yrker gjør. Informanten fra Norsk Sykepleierforbund kommenterte dette slik:

– *Dette er et spørsmål jeg helst vil svare «nei» på, men jeg ser ikke bort fra at det er vanskelig å arbeide for omsorg av andre, og samtidig ikke stille opp overfor egne barn. Det må være en sammenheng mellom liv og lære og det er klart at sykepleiere blir påvirket av de verdier yrket selv står for.*

Det er interessant å se hvordan sykepleierne omtales av informantene når deltid skal forklares. En av informantene fra den administrative ledelsen uttrykte seg på denne måten:

– *Ansatte sier at det ikke er lønnsomt å arbeide heltid. Dette gjelder spesielt for småbarnsforeldre. Det blir et regnestykke når også kontantstøtten er kommet og*

gjort det enda vanskeligere. Familiehensyn er den viktigste årsaken til at sykepleiere arbeider deltid.

Informanten fortsatte, og sa:

– Norsk Sykepleierforbund mener det er riktig med heltidsjobb for eksempel. Men deltid og fleksibilitet kan være et gode for mange.

Det kan se ut som bruk av deltid er en tradisjon i denne sektoren og at det er et ubevisst forhold til dette. En av politikerne sa det slik:

– Det er korttenkthet og en ubevisst holdning til praksisen å utlyse stillinger i småstillinger. Jeg møter få motargumenter når jeg legger dette fram som et problem. «Det blir sann fordi det er sann hos oss,» er svaret.

Disse svarene fra informantene kan tolkes som at det er en tendens i retning av at arbeidstakerne først og fremst blir oppfattet som mødre, og da helst som småbarnsmødre, og dernest som arbeidstakere. Dette kan være et uttrykk for at det er en stereotyp oppfatning av arbeidstakerne (Kanter 1977). Dette kan være en årsak til at deltid blir framstilt som et gode for arbeidstakeren av flere av informantene i den administrative og den politiske ledelsen.

Organiseringen av arbeidet som deltidsarbeid ser ut til å bygge på oppfatninger om hvordan kvinner organiserer familieliv og arbeid. Dette ser ut til å påvirke arbeidsgivers oppfatninger av hvordan de mener at arbeidet bør og kan organiseres.

Deltid et gode for arbeidstakeren?

Mitt materiale indikerer at det er en sammenheng mellom turnus- og budsjettssituasjonen og arbeidsgivers bemanningsbehov og dermed etterspørsel etter deltidsansatte.

Det kan se ut som arbeidsgiver er avhengig av å ansette en viss andel på deltid for å være i stand til å organisere arbeidet. Turnus og skiftarbeid er også en viktig side ved arbeidsvilkårene og blir betraktet som en større belastning enn normalarbeidsdagen. Turnus ser ut til å skape etterspørsel etter deltidsarbeid fra arbeidstakernes side. Budsjett- og bemanningssituasjonen ser ut til å være med på å forsterke arbeidstakernes behov for deltidsarbeid. Ifølge informantene er budsjettene knappe og bemanningen på et så lavt nivå at mange sykepleiere på grunn av arbeidsvilkårene ikke ønsker å arbeide heltid. I overensstemmelse med det Kaul (1996) fant i sin undersøkelse, kan det se ut som redusert arbeidstid er en måte å mestre harde arbeidsvilkår på. Det kan dermed se ut som både arbeidsgiver og arbeidstaker etterspør deltid og at det derfor har oppstått en dynamisk prosess mellom arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Det kan se ut som dette skaper en spiraleffekt som bidrar til å opprettholde deltid blant sykepleiere på et forholdsvis høyt nivå (Sørensen 1986).³

Vi ser tendenser til at administrasjonen betrakter deltid og fleksibilitet som et gode både for seg selv som arbeidsgiver og for arbeidstakerne. Dette bekrefter det Lie (1996) hevder om at det nye når det gjelder fleksibilitet, er at det er blitt alminneliggjort og positivt ladet. Det kan se ut som fleksibilitet for arbeidsgiver betyr at det er mulig å ansette personer i den stillingsandelen de til enhver tid har behov for når stillinger lyses ut og at de har tilgang på deltidsansatte som vil arbeide mer når det oppstår behov for vikarer ved sykefravær. For arbeidstakerne betyr fleksibilitet muligheter til å velge blant de utlyste stillingene i kommunen.

Deltidsansatte sykepleiere som jeg har studert her, har en fast og stabil tilknytning til arbeidsplassen. Det er dette Ellingsæter kaller for normalisering av arbeidsvilkår. Normalisering av arbeidsvilkårene til denne gruppen deltidsansatte bidrar muligens også til at den forholdsvis høye deltidsandelen

holder seg stabil. Ellingssæter (1995) fant at undersyssetningen økte parallelt med at deltidsarbeidende fikk mer regulerte arbeidsforhold. Det er derfor mulig at normalisering av deltidsarbeid fører til en viss undersyssetning blant sykepleierne. Arbeidsgivers bruk av de deltidsansatte som vikarer ved sykefravær kan være en indikasjon på dette. Det er mulig at normalisering av deltidsarbeid fører til *mindre fleksibilitet for arbeidstakerne* når det gjelder valg av stillingsandel, og da spesielt muligheter for valg av hel stilling.

Jeg har også pekt på hvordan *kulturelle og sosiale prosesser* i organisasjonen er med på støtte opp om og å legitimere arbeidsgivers omfattende bruk av deltid. Dette innebærer at sykepleiere først og fremst blir forstått som mødre og dernest som arbeidstakere. Blant informantene er det en utbredt oppfatning at turnus i hel stilling derfor blir for hardt for mange grupper. Både fra kommunens politiske og administrative ståsted blir deltid langt på vei betraktet som et gode for arbeidstakeren.

Disse kulturelle og sosiale prosessene kan sees på som synlige og hørbare atferdsmønstre og kan være et uttrykk for at det er en *kjønnnet understruktur* som bidrar til å skape og opprettholde deltid gjennom organisasjonsprosesser. Det kan se ut som den kjønnsordnende understrukturen, med forutsetningen om et tradisjonelt kjønnsrollemønster der kvinner har hovedansvar for reproduksjonen i familien, er grunnlaget for og er med på å påvirke og styre disse organisasjonsprosessene.

Synnøve Hitland
amanuensis

Avdeling for økonomisk-administrativ
utdanning

Høgskolen i Sør-Trøndelag

Litteratur:

- Acker, J. The Gender Regimes of Swedish Banks. *Scandinavian Journal of Management* vol. 10, nr. 2, 1994
- Acker, J. The Future of «Gender and Organizations»: Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organization* vol. 6, nr. 3, 1999
- Ellingssæter, A.L. Kjønn, deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksemplet. I D. Olberg (red.). *Endringer i arbeidslivets organisering*. FAFO, Oslo 1995
- Ellingssæter, A.L. og J. Wiers-Jenssen. *Kvinner i et arbeidsmarked i endring. Integrering, marginalisering og ekskludering*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 97:13, Oslo 1997
- Hitland, S. *Arbeidsorganisering og deltid blant sykepleiere*. TØH-serien 1999:7
- Kanter, R.M. *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York 1977
- Kaul, H. *Kjerringknuter. Kvinners identitet i omsorg og yrke*. Dr.polit.-avhandling. Institutt for sosiologi og det samfunnsvitenskapelige fakultet, NTNU, Trondheim 1996
- Korvajarvi, P. Reproducing Gendered Hierarchies. Contradictions in an Employment Office. *Gender, Work and Organization* vol. 5, nr. 1, 1998
- Lie, M. Et nytt arbeidsliv eller gammelt nytt? *Sosiologisk tidsskrift* årg. 2, nr. 4, 1994
- Moland, L. *Ingen grenser? Arbeidsmiljø og tjenesteorganisering i kommunene*. Forskningsstiftelsen FAFO, Oslo 1997
- Sørensen, K.H. Gifte kvinners deltidsarbeid. Et forsøk på samfunnshistorisk drøfting. *Sosiologi i dag* nr. 3, 1986
- Trondheim kommune. *Bruk av tilskuddsmidler 1998. Foreløpig rapport*. Trondheim kommune 1.10.1998
- Trondheim kommune. URL: <http://www.trondheim.kommune.no/nyheter/stilling/dato.htm> [10.01.99]

Noter

- 1 Ellingssæter (1995) sier at det finnes to dominerende forklaringer på deltid. Det er arbeidsmarkedsforklaringer og kjønnsforklaringer. For en mer detaljert redegjørelse for forklaringer på deltid som arbeidsmarkedsfenomen, se Ellingssæter 1995.
- 2 For en mer detaljert gjennomgang av det metodiske opplegget i denne undersøkelsen, se Hitland 1999.
- 3 Også Sørensen (1986) kom fram til at en slik *spiraleffekt* kunne bidra til å forklare en høy deltidsandel blant sykepleiere.

Arbeid og maskulinitet i endring

Av David H.J. Morgan

Debatter om det «nye» arbeidslivet har i stor grad manglet et eksplisitt kjønnsperspektiv, eller nokså ensidig fokusert på sannsynlige konsekvenser for kvinner, hevder David Morgan, og han tar til orde for en bredere tematisering av både menns og kvinners arbeidslivserfaringer. Morgan følger noen interessante spor i noe av den nyere litteraturen om kjønn og arbeid og sammenfatter dette i følgende fremtidsscenario: på kort sikt vil selv de mest radikale endringer i arbeidslivet neppe underminere betydningen av kjønn, men likevel skape en betydelig grad av kjønnsforvirring og ambivalens. På lengre sikt skimter imidlertid Morgen en kraftig forvitring av tradisjonelle kjønnsidentiteter.

Innledning

La meg ta utgangspunkt i den dypt rotfestede forestillingen om at i moderne industri-samfunn var arbeid, i betydningen lønnet sysselsetting, det viktigste forankringspunktet for maskulin identitet. Dette var et kulturelt hovedtema som påvirket mye av det som ble skrevet om kjønn og maskulinitet (inkludert mine egne arbeider), og er på ingen

måte dødt. En vanlig fremstilling av sammenhengene er for det første at det er snakk om betalt arbeid, for det andre at arbeidet er arnested for samfunnsmessig identitet, og for det tredje at det vestlige samfunns dominerende verdier kobler arbeid til maskulinitet (Kornhauser, sitert i Moorehouse 1987:238–239). Denne halvveis selvbiografiske beretningen fra Huw Beynon uttrykker denne tradisjonelle slutningsrekken godt:

«In the town where I was brought up in South Wales, the 'jobs' available were clearly outlined and understood. There were 'jobs' in the steel works and in the coal mines. Boys who left school at fifteen or sixteen went into either of these workplaces and became coal miners or steel workers. Those with academic qualifications became apprentices and were prepared for jobs as skilled maintenance workers in these industries. All of them understood their job to involve a powerful occupational identity and to be a 'job for life'.» (Beynon 1997:20)

Disse koblingene opererer på både et generelt og et mer konkret nivå. På et mer generelt nivå kan vi snakke om verdier som var felles for både kvinner og menn og som også overskred klasseskiller. Disse verdiene identifiserte arbeid – regelmessig, lønnet sysselsetting – som en god ting nært knyttet til forestillinger om den mannlige forsørger («breadwinner») og til verdier som ansvarsbevissthet og anseelse. På den andre siden hadde man negative begreper knyttet til stigmatiserte maskuliniteter – som den rike dagdriver, svartebørshandleren og «fikse- og trikseren».

Ved siden av disse mer generelle forestillingene som forbandt lønnsarbeidet – en viss livsfase – med maskulin identitet (og som dermed samtidig posisjonerte kvinner og skapte feminine identiteter) fantes det imidlertid mer komplekse mønstre av konkrete maskuliniteter. Det var ikke nødvendigvis slik at disse til sammen utgjorde en identifiserbar stuktur av hegemoniske og underordnede maskuliniteter, men det var sterke tendenser i en slik retning. Samfunnsvitenskapenes sterke tendens til å koble yrkestilknytning til sosial stratifisering var med andre ord ikke kun en vitenskapelig konstruksjon, men avspeilte bredere forståelser av hvordan verden var strukturert. Menns arbeid var delt langs klasse- og statusskiller, og derav fulgte en serie klasse- og kjønnsrelaterte temaer, hvorav jeg vil nevne noen av de viktigste.

For det første hadde man forskjeller mellom faglærte og ufaglærte. Rule (1967) skriver om fagkunnskap som en form for «symbolsk kapital» som skilte håndverkeren fra den vanlige arbeider og var knyttet til forestillinger om ære.

For det andre var det snakk om dype symbolske forskjeller mellom en jobb og en karriere – distinksjoner som ikke bare var organisert rundt det utbetalte pengebeløp, men også rundt spørsmål om trygge arbeidsplasser, status og tid og rom.

En tredje forskjell som var beslektet med forskjellen mellom jobb og karriere, var den mellom (time)lønn («wage») og (måneds)gasje («salary»). Robertson har beskrevet den dype og flerdimensjonale betydningen av en gasje: «En gasje, med alle dens fordeler, har kommet til å bli betraktet som en *rettighet* knyttet til middelklassen» (1991:138).

Det er klart at disse skillene både var utledet fra og bidro til å konstruere og forsterke klasse- og statusskiller – skiller som i økende grad overlappet med både utdanningsnivå, livsstil og yrke. Det var imidlertid andre arbeidsrelaterte verdier som i like høy grad var kjønnet, men som delvis brøt med disse kategoriene. For eksempel fantes det en svært positiv holdning til hardt kroppsarbeid. Når det gjaldt slike symbolverdier kom funksjonærskjiktet dårlig ut på tross av at de i de fleste tilfeller hadde opplagte materielle fordeler. Man hadde også skillet mellom de maskulinitetene som ble utviklet i tette arbeidsfellesskap – som la vekt på solidaritet og likhet – og de som manifesterte seg i mer individualistiske former for konkurrerende streben. Selv om tette arbeidsfellesskap kunne gjenfinnes på alle nivåer, kom slike fellesskap til symbolsk å representere klasseforskjeller knyttet til organiseringen av arbeidet.¹

Ved siden av disse komplekse og av og til motstridende mønstrene, kan koblingene mellom maskulinitet og sysselsetting gis mer omfattende kulturelle implikasjoner knyttet til spørsmål om tid og rom. Arbeidstakeren som dro til eller fra arbeid ble

en velkjent og selvfølgelig skikkelse. I en annen sammenheng viser Roberts (1997:154) hvordan læretiden (et nøkkeltrekk ved respektabel arbeiderklassekultur under den klassiske industrikapitalismens periode) var tydelig koblet til forestillinger om dyktighet og til den større moralske orden.

Den klassiske modellens begrensninger

Dette bildet, som ga rom for sterke koblinger mellom maskulinitet og sysselsetting, var gyldig bare en kort historisk periode. Datering er vanskelig, men i Storbritannia regner jeg med at vi refererer til en periode på grovt sett hundre år mellom 1850 og 1960.

Men selv på den tiden var modellen aldri helt sann, og omfattende historisk forskning har underminert myten om den mannlige forsørger som har vært antatt å være gyldig for denne perioden. Denne forskningen har understreket den kontinuerlige betydningen både av kvinnelig sysselsetting og av ubetalt arbeid i hjemmet. Den har også vist hvordan det mannlige familieoverhodet ofte ikke var i stand til å være hovedforsørger – pga. arbeidsledighet, lav lønn, dårlig helse eller simplethen mannens motvilje. Modellen fungerte som en ideologi, men det var en ideologi som hadde sine røtter i innflytelsesrike samfunnslags materielle virkelighet.

Det er verdt å merke seg at denne tendensen til å sette likhetstegn mellom betalt arbeid og kjønnnet identitet ikke ser ut til å være noe viktig trekk ved førindustrielle samfunn. Dette betyr ikke at det ikke fantes forestillinger om maskulinitet eller at arbeid ikke ble verdsatt. Det betyr bare at det ikke ser ut til at koblingene er blitt gjort i samme grad og på samme måte. Berg (1987) bemerker hvordan kvinner og barn sent på 1700-tallet dominerte mange fag og yrker, bl.a. produksjon av tekstiler, silke og blonder.

Et tidligere fenomen som Sonenscher beskriver, er hvordan forskjellige fag og håndverk i Frankrike var organisert rundt *compagnonnages* («brorskap») der ritualer, seremonier og til og med slagsmål opprettholdt grenser og skillelinjer og opplagt var menns gebet. Men ofte var det slik at disse ritualene skapte snarere enn reflekterte skiller mellom fagkunnskaper «i en verden der altfor mange mennsker kunne gjøre de samme tingene» (Sonenscher 1987:56). Det fantes altså skillelinjer med hensyn til yrkestitler og maskulinitet, men meningssammenhengene var ikke nødvendigvis de samme eller så likefrem som de ble i det mer industrialiserte samfunnet.

Sysselsetting og maskulinitet i det høymoderne

Mens denne modellen som kobler arbeid, sysselsetting og maskulinitet, med alle de forbehold som må tas, kan sies å gi mye mening med hensyn til den klassiske moderniteten, ser erfaringene fra sen-, høy- eller postmoderniteten ut til å være ganske annerledes. En vrimmel av overlappende og gjensidig forbundne faktorer ser ut til å underminere ideen om en sterk kobling mellom sysselsetting og kjønnete identiteter og subjektiviteter.

Kvinnens yrkesaktivitet

En hovedfaktor her er åpenbart den økende yrkesaktiviteten blant gifte kvinner, og da kanskje spesielt blant gifte kvinner med barn. Dette innebærer helt klart en underminering av modellen med den mannlige eneforsørgeren og truer også mange andre av de etablerte koblingene mellom arbeid og maskulin identitet. Det økende antallet kvinnelige sysselsatte i stadig flere yrker og på stadig flere nivåer representerer ikke bare tallmessige endringer i hvordan arbeidsmarkedet er strukturert, men avspeiles også i selve arbeidets karakter og symboliske betydning. Noen forfattere bruker såle-

des begrepet «feminisering» som en betegnelse på både de kvantitative og de kvalitative aspektene ved disse endringene. I mange tilfeller kobles disse endringene til utdanning og alderskohorter (Walby 1997, se også Rubery 1996:25–26).

Begrensningene i disse trendene har også blitt bredt behandlet. Dette inkluderer det faktum at mye av denne utvidelsen av arbeidet er på deltidsbasis. Mens formell diskriminering i mange land er blitt forbudt, er det fortsatt slik at mange deler av arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Hva de høyere nivåer angår, har man på tross av de mange fremskritt som har blitt gjort, fortsatt ikke funnet grunnlag for å slutte å referere til et «glasstak».

Arbeidsledighet

Arbeidsledighetens uomtvistelige nærvær har blitt identifisert som en annen nøkkelfaktor med hensyn til undermineringen av identifiseringen av maskulinitet med arbeid. Mens det å oppleve arbeidsledighet fortsatt ofte føles som en trussel mot kjønne identiteter, er det tenkelig at betydningen har endret seg etter hvert som det i økende grad erkjennes at full sysselsetting gjennom hele ens voksne liv ikke er noe man kan forvente. Forandringene må videre også ses i lys av andre endringer i sysselsettingen, slik som det økende antallet korttidskontrakter, førtidspensjonering og den generelle tendensen til at arbeid ikke lenger er en udiskutabel hovedfaktor i et individs biografi. Arbeidet er utvilsomt fortsatt viktig, men dets altoverskyggende rolle i et livsløp er i endring. Offe har utpekt arbeidets synkende betydning som et nøkkelbegrep eller en nøkkelerfaring, og Castells forutsier at arbeidets andel av livsløpet vil synke til 30 år (sitert i Sennett 1998:93).

Økt sysselsetting i servicesektoren

En annen langsiktig endring som har blitt mye diskutert, er overgangen fra sysselsetting i tradisjonell industri og over til syssel-

setting i servicesektoren. Dette har helt opplagt en effekt fordi mange av disse tradisjonelle fabrikkvirksomhetene i høy grad ble identifisert med maskuline arbeiderklasseskulturer og var gjenstand for noen av de viktigste studiene av arbeideres liv. Ikke bare sysselsetter servicevirksomhetene en stadig økende andel kvinner. I tillegg benytter de seg av ferdigheter som innenfor de gamle fabrikkvirksomhetene mer tradisjonelt ble identifisert med kvinner. En side ved dette «feminiserte arbeidet» som har fått mye oppmerksomhet, er fenomenet «følelsesarbeid» (Hochschild 1983).

Økt fleksibilitet

Et av nøkkelordene som ligger under mye av diskusjonen om endringer i arbeidets karakter og betydning, er «fleksibilitet». I det engelske språk oppfattes begrepet «flexible» vanligvis som veldig positivt. Et eksempel på dette er en reklame som omtaler et kredittkort som «your flexible friend». Som flere forfattere har påpekt, kan begrepet tolkes i flere retninger.

1) Arbeidsmarkedsfleksibilitet. For det første refererer begrepet til en type fleksibilitet i arbeidsmarkedet med dyptgripende konsekvenser for lønn og ansettelsesvilkår i det arbeidet som tilbys. I denne sammenhengen er begrepet «fleksibilitet» ofte et penere ord for redusert inntektssikkerhet og dårligere arbeidsforhold. Brown (1997:8–9) foretrekker f.eks. å omtale det som «ikke-standardiserte» eller usikre former for sysselsetting. Kategorien «selvstendig næringsdrivende» er en annen forholdsvis attraktiv merkelapp som kan inkluderes her – og som i praksis refererer til en rekke svært forskjelligartede arbeidsopplevelser og muligheter. MacDonald gir en illustrasjon på dette i en studie fra Nordøst-England:

«To conclude: informants called their locality 'Schemeland', a place where seemingly everybody they knew now had working lives constructed – not as

they might have been a generation ago around secure and permanent careers in stable employment – but through a series of different forms of non-standard work (part-time, temporary, self-employed, quasi-criminal, voluntary, fiddly and on an array of government schemes) punctuated by periods of unemployment.» (MacDonald 1997:123)

Eksempler på denne typen arbeid var:

«Clothes retailers, beauticians, car valets, sign-writers, 'horror-grams' counsellors for the unemployed, writers, car mechanics, private detectives, bicycle repairers, dancers and so on.» (Ibid:109–110)

2) *Fleksibilitet i arbeidsorganisasjonen.*

Begrepet «fleksibilitet» refererer også til en rekke arbeidspraksiser, der en fellesnevner kan sies å være en bevegelse bort fra enkeltstående spesialiserte oppgaver eller rekker av oppgaver og over til forskjellige oppgaver som oppstår som svar på skiftninger i markedet. Et spesielt aspekt ved denne fleksibiliteten er utviklingen av teamarbeid. Ifølge Sennet er dette grunnlaget for den moderne arbeidsetikken. Han hevder at det er karakterisert ved «felles overflatiskhet» og makt uten autoritet. «Driftighet erstattes av ironi» (Sennett 1998:99). Denne overgipende fleksibiliteten kan innebære sammenhenger der kvinner kan fremme og utvikle sine ferdigheter (Beynon 1997:30), noe som eventuelt vil ha klare implikasjoner med hensyn til de kjønnede subjektiviteter som skapes gjennom arbeid og organisasjonserfaringer.

3) *Fleksible karriereveier.* «Fleksibilitet» har også blitt brukt som betegnelse på endringer i spillet mellom tid, rom og personers kjønnede identitet. Endringene ses i kontrast til det tradisjonelle karrierebegrepet. Det tradisjonelle karrierebegrepet dreide seg om ordnede opprykk innenfor et organisatorisk eller yrkesmessig hierarki.

Dette kan innebære geografisk mobilitet, men slike forflytninger vil i tilfelle være innenfor spesielle organisasjoner eller profesjoner. Dette var en relativt forutsigbar, rasjonell biografi, og en vanlig CV reflekterte ofte en slik sammenheng. Videre kunne den modellen av tiden som lå under en slik biografi – forutsigbar, lineær, rasjonell – betraktes som sterkt forbundet med en hegemonisk maskulinitetsmodell.

Moderne diskusjoner av fleksibilitet har en tendens til å nedtone denne etablerte modellen og erstatte den med en modell som er mer i overensstemmelse med det å konstruere en individuell biografi – en type tidsmessig organisert collage som innbefatter en rekke forskjellige arbeidsmessige, utdanningsmessige og personlige erfaringer. I stedet for den relativt stabile CV'en har vi ideen om en portefølje av individuelle prosjekter. Overflatisk sett kan en slik idé se ut til å passe bedre for kvinner som er mer vant til avbrutte karrierer. Fra et tradisjonelt maskulint ståsted bidrar den på sin side til å utfordre den en gang så dominerende kontroll- og rasjonalitetsmodellen som virket innenfor rammen av lineær tid.

Det er imidlertid mulig at man har vært for ukritisk til ideen om fleksibilitet, spesielt hva personlige biografier angår. Ikke alle kommentatorer ser på det som et positivt svar som er i tråd med senmoderne ideer om den refleksive konstruksjon av selvet og den rutinemessige kontrollen av den individuelle biografien. Det kan hevdes at den tallmessige betydningen har vært overdrevet og at det kan settes spørsmålstegn ved ønskeligheten fordi fleksibiliteten underminerer andre verdier som lojalitet og engasjement. Det er videre verdt å merke seg at det er stor forskjell på en fleksibilitet som er valgt og ønsket velkommen og en fleksibilitet som en blir påført. Det er en maktdimensjon ved mye av denne diskusjonen, og de med mye makt kan både konstruere fleksible liv på egne vegne og forlange fleksibilitet av andre. Det er godt mulig at forskjellen mellom valgt og påført fleksibilitet er sterkt kjønnet.

Globalisering

Et annet tema som er mye diskutert i denne sammenheng, er globalisering. Også dette begrepet er svært omdebattert, og det er klart at det har en rekke meninger som må utforskes og utgreies. I herværende kontekst har begrepet for det første betydning i forbindelse med fleksibilitetstematikken som allerede er behandlet. Fleksibilitet kan her betraktes som et globelt fenomen som omfatter frie bevegelser av kapital, ressurser og individer over nasjonsgrenser. Det er antakelig migrasjon som er mest relevant her. Igjen er det slik at opplevelsene kan variere betraktelig mellom på den ene siden de som utgjør deler av en internasjonal fleksibel arbeidsstyrke, ofte med svært begrensede rettigheter i det formelle vertslandet, og på den andre siden den nye migrasjonseliten hvis medlemmer beholder sine nasjonale identiteter mens de relativt enkelt beveger seg rundt kloden. Kjønnsdimensjonene ved slike bevegelser og sammensetningen av globale eliter er ennå ikke utforsket i detalj, men det er ikke urimelig å tenke seg at det er menn som lettest omfattes av slike migrasjoner.

Fremtidsscenarier

Disse veldokumenterte og ofte diskuterte endringene i arbeidets karakter og betydning i det senmoderne samfunn kan antas å ha betydningsfulle konsekvenser for de sterke båndene som en gang ble etablert mellom kjønn, arbeidsforhold og identitet. Selv der hvor effektene ikke har vært slik man skulle anta, er kjønn en del av bildet:

«Feminization as currently operating has not brought an end to male domination at work. Rather it implies increasing numerical dominance of women in low-ranking jobs. However this does not mean that gender relations are unchanged by feminization.» (Bradley 1997:92)

For det første ser vi en tilbakegang for en kjønnsetikk. De siste årene har det ofte blitt påpekt at weberianske diskusjoner av rasjonalitet og protestantisk arbeidsetikk hadde en skjult kjønnstematikk og at mange av arbeidsettikkens bestanddeler var tydelig knyttet til menns liv og forventninger i et samfunn under modernisering. Mer sekulære versjoner av denne etikken, som vektlegger betydningen av sysselsetting og arbeid som et gode i seg selv og knytter dette til forestillinger om ansvarlighet, kan åpenbart kobles til livsverdenene og erfaringene til menn på forskjellige sosiale nivåer. Denne arbeidsettikkens tilbakegang har betydd at en viss forestilling om en kjønnsetikk er på retur, uten at det ser ut til å finnes noen klar erstatning.

Disse forskjellige utviklingslinjene som virker inn på arbeidets natur i den senmoderne verden, vil imidlertid sannsynligvis få mer komplekse og motsetningsfylte effekter på kjønnsordninger og kjønnsrelasjoner. Noen trekk, som vektleggingen av fleksibilitet og behovet for å arbeide i grupper, kan konvensjonelt sett se ut til å være tette knyttet til kvinners liv og forventninger. Andre trekk, slik som utviklingen av migrasjonseliter og et fokus på konstruksjon av en individuell biografi, ser ut til å bevare sterke elementer av hegemoniske maskuliniteter. Hvordan sluttregnskapet blir er langt fra opplagt.

Noe av problemet ligger kanskje i at kjønn behandles som noe som finnes utenfor og før arbeidet og som virker inn på sysselsettingen gjennom forskjellige andeler av menn og kvinner på forskjellige nivåer eller i forskjellige sektorer. Dette vil imidlertid være å se bort fra de nyeste utviklingene innenfor teoretiseringen av kjønn der kjønn betraktes ut fra mer aktive begreper, som noe som gjøres eller fremføres snarere enn noe som er gitt. Nye og annerledes arbeidsmiljøer kan, ut fra en slik tilnærming, bli betraktet som kontekster der nye typer kjønnsrelasjoner kan testes ut, fremføres eller utvikles.

Linda McDowell gir et godt eksempel

på disse mer uklare kjønnsstrukturene i sin studie av endringer i sosiale og økonomiske relasjoner i finanshusene i City of London (McDowell 1997). Enkelt fortalt kan man spore et skifte fra den gamle moralske patriarkalske ordningen av City med dens sterke gentlemansaktige og familiebaserte etos. Denne gentlemansetosen ble underminert og utfordret av fremveksten av det som av og til ble beskrevet som «amerikanske væremåter» og av kvinnes inntreden i arbeidssstyrken.

Ikke uventet betydde kvinnes inntreden lite med hensyn til endringer av maktstrukturer innen handelsbankvirksomheten og andre finansinstitusjoner. Mange av dem var samlet på relativt lave organisasjonsnivåer. De som kom seg opp på høyere nivåer, opplevde å bli konfrontert med en tydelig maskulin etos, selv om den kanskje var noe annerledes enn fortidens paternalistiske modell. Hun skriver:

«[...] the masculinist nature of everyday interaction in merchant banking, perhaps especially on the trading floor and the dealing rooms, constructs women as the 'Other'...» (Ibid.:153)

Hun viser til en svært seksualisert språkbruk som, for eksempel, omtaler suksess som «Big Swinging Dicks».

Men McDowell vil ha oss til å se nærmere etter og vurdere kjønn som mer aktivt eller performativt. Kjønn er ikke bare noe som menn og kvinner har; det er noe som folk gjør. Hun viser for eksempel til den karnevalsaktige atmosfæren i børslokalet og utviskingen av tradisjonelle grenser mellom arbeid og fritid. Arbeid er moro og spennende. En slik vektlegging kan se ut til å gi en større åpning for kvinner, men McDowell tviler på dette, fordi kvinner lett kan komme til å symbolisere arbeidets «morsomme» side. Men om det er slik at det fortsatt er vanskelig for kvinner å finne det riktige skriptet i en maskulin verden, så er det på den annen side slik at også menn skriver om sine kjønnede biografier i en

kontekst hvor det nettopp legges mye større vekt på personlig pleie og fremferd og selv-fremstillingen. En informant bemerket: «Vi har bare en ting å selge, og det er oss selv» (ibid.:186). Det er med andre ord mulig at menn blir nødt til å utvikle mer «feminine» karaktertrekk. McDowells konklusjon er tveegget:

«It may be that femininity in a self-evidently masculine body will become the most highly valorised workplace performance.» (Ibid.:182)

I en slik kontekst vil det altså med andre ord være lettere for menn å bli mer som kvinner enn for kvinner å bli mer som menn.

Sennetts ferske undersøkelse av moderne arbeidstrender er noe mindre kjønnset selv om det også her kan leses inn kjønnede temaer. Han hevder at «nederlag er det store moderne tabu» (1998:118). Dette er opplagt en del av fleksibilitetshistoriens bakside. Tematikken kan se ut til å være spesielt relevant for menn, ikke bare fordi de lettere rammes av nederlag, men fordi de muligens har vanskeligere for å snakke om det. Men etter hvert som endringene finner sted, kan også kvinner komme til å bli fanget inn i den frykten for nederlag som ligger bak oppbyggingen av fleksible biografier. Videre er Sennett kritisk til den grunnleggende isolasjonen som skapes i den moderne fleksible arbeidssituasjonen og etterlyser en mer positiv tilnærming til ideen om avhengighet (ibid.:141). Han hevder at vi bør se viktigheten av spørsmålet «hvem trenger meg?» (ibid.:146). Konvensjonelt sett kan dette oppfattes som en oppfordring om å utvikle eller verdsette mer tradisjonelle feminine trekk, men kanskje peker det simplethen i retning av økende overlapping mellom menns og kvinners erfaringer og aspirasjoner.

Vi kan imidlertid merke oss noen begrensninger for enhver modell som hevder at endrede arbeidsmønstre innebærer en fullstendig underminering av kjønnsordningen:

- a) Som vi allerede har vært inne på, trenger ikke tilegnelsen av mer «feminine» trekk nødvendigvis innebære noen svekking av mannlig makt. Dette er en avspeiling av det faktum at vi må skille mellom kjønnnet makt og kjønnete forskjeller.
- b) Et viktig aspekt her kan være den hittil ujevne utvikling av endringer knyttet til henholdsvis hjem og arbeid. Selv om det har skjedd endringer i menns praksiser i hjemmet, hevder de fleste forskere at disse endringene er langt mindre enn de endringene kvinner har opplevd i arbeidslivet.
- c) Hvis arbeid blir mindre betydningsfullt som grunnlag for kjønnsidentitet, er det mulig at andre kilder vil ta dets plass, for eksempel fritid og konsum, eller fenomener i grenselandet mellom disse – som blant annet sport og populærmusikk.
- d) Uansett hva slags endringer vi er vitne til, så vil disse bli modifisert av klasse-skiller og andre forskjeller. Will Huttons modell av 30-30-40-arbeidsstyrken kan sies å vise til svært forskjellige blandinger av kjønn, livssjanser og arbeid (Hutton 1995). Gallie (1996) hevder at oppgradering av kvalifikasjoner og utvikling av «ansvarlig autonomi» preger deler av den britiske arbeidsstokken, men at disse mulighetene ikke omfatter semiprofesjonelle og ufaglærte arbeidere. Ytterligere komplikasjoner oppstår når etniske forskjeller og migasjon puttes in i modellen.
- e) Slike skillelinjer og forskjeller mangedobles når vi ser på det Connell (1993) beskriver som «det store bildet». Kjønn har en global dimensjon, og polariseringene med hensyn til kjønnete erfaringer og livssjanser blir enda større innenfor disse større rammene enn når konteksten bare er vestlige land.

Konklusjon

For tiden er mønstrene uklare. Det vil de sannsynligvis også være en god stund fremover. En rekke forskjellige og noen ganger motstridende mønstre har blitt påpekt gjennom denne korte diskusjonen. Blant de mulige mønstrene er en forsterking av en rekke maskuliniteter og hegemoniske fordringer kombinert med større grad av kjønnsforvirring og ambivalens. Utfallet her vil ikke nødvendigvis bli maskulin dominans, feminin dominans eller androgynitet, men en ustabil blanding av alt dette med stor grad av ulikhet mellom og innen samfunn.

På lengre sikt, med en fortsatt restrukturering, revurdering og redefinering av arbeid og sysselsetting, vil nok tradisjonelle maskulinitets- og femininitetsmodeller forvitte simpelthen fordi de er irrelevante. Dette vil også kunne skyldes endringer utenfor selve arbeidslivet; for eksempel kan kohorteffekter få betydning. Hvorvidt dette vil bety «maskulinitetens endelikt» (eller femininitetens endelikt) som helhet betraktet (MacInnes 1998) gjengstår å se.

David H.J. Morgan
professor i sosiologi
University of Manchester

Artikkelen er oversatt og bearbeidet av Anne K. Haugestad og Kari Nyheim Solbrække. Norges forskningsråd takkes for at de ga tillatelse til å trykke artikkelen i *Kvinneforskning*.

Litteratur

- Berg, Maxine. Women's Work. Mechanisation and the Early Phase of Industrialisation in England, s. 64–98 i Patrick Joyce (red.). *The Historical Meanings of Work*, Cambridge University Press, Cambridge 1987

- Beynon, Huw. The changing Practices of Work, s. 20–53 i Richard K. Brown (red.). *The Changing Shape of Work*, Macmillan, Basingstoke 1997
- Bradley, Harriet. Gender and Change in Employment: Feminisation and its Effects, s. 87–102 i Richard K. Brown (red.). *The Changing Shape of Work*, Macmillan, Basingstoke 1997
- Brown, Richard K. Introduction: Work and Employment in the 1990s, s. 1–19 i Richard K. Brown (red.). *The Changing Shape of Work*, Macmillan, Basingstoke 1997
- Connell, R.W. The Big Picture: Masculinities in Recent World History, s. 597–623 i *Theory & Society* 22, 1993
- Gallie, Duncan. Skill, gender and the quality of employment, s. 133–159 i Rosemary Crompton, Duncan Gallie og Kate Purcell (red.). *Changing Forms of Employment: Organisations, Skills and Gender*, Routledge, London 1996
- Hochschild, Arlie Russel. *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*, University of California Press 1983
- Hutton, Will. *The State We're In*, Jonathan Cape, London 1995
- Joyce, Patrick. The Historical Meanings of Work: An Introduction, s. 1–30 i Patrick Joyce (red.). *The Historical Meanings of Work*, Cambridge University Press, Cambridge 1987
- MacDonald, Robert. Informal Working, Survival Strategies and the Idea of an «Underclass», s. 103–124 i Richard K. Brown (red.). *The Changing Shape of Work*, Macmillan, Basingstoke 1997
- McDowell, Linda. *Capital Culture: Gender at Work in the City*, Blackwell, Oxford 1997
- MacInnes, John. *The End of Masculinity*, Open University Press, Buckingham 1998
- Moorhouse, H.F. The «Work Ethic» and «Leisure» Activity: The Hot Rod in Post-War America, s. 237–357 i Patrick Joyce (red.). *The Historical Meanings of Work*, Cambridge University Press, Cambridge 1987
- Roberts, Ian. The Culture of Ownership and the Ownership of Culture, s. 150–170 i Richard K. Brown (red.). *The Changing Shape of Work*, Macmillan, Basingstoke 1997
- Robertson, A.F. *Beyond The Family: The Social Organisation of Human Reproduction*, Polity Press, Cambridge 1991
- Roethlisberger, F.J. og W.J. Dixon. *Management and the Worker*, Harvard University Press, Cambridge, Mass. 1939
- Rubery, Jill. The Labour Market Outlook and the Outlook for Labour Market Analysis, s. 21–39 i Rosemary Crompton, Duncan Gallie og Kate Purcell (red.). *Changing Forms of Employment: Organisations, Skills and Gender*, Routledge, London 1996
- Rule, John. The Property of Skill in the Period of Manufacture, s. 99–118 i Patrick Joyce (red.). *The Historical Meanings of Work*, Cambridge University Press, Cambridge 1987
- Sennett, Richard. *The Corrosion of Character: the Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton, New York / London 1998
- Sonenscher, Michael. Mythical Work: Workshop Production and the *Compagnonnages* of Eighteenth-Century France, s. 31–63 i Patrick Joyce (red.). *The Historical Meanings of Work*, Cambridge University Press, Cambridge 1987
- Walby, Sylvia. *Gender Transformations*, Routledge, London 1997

Note

- 1 Man kan si at Hawthorne-forskernes skille mellom en «følelseslogikk» og en «effektivitetslogikk» representerer to typer maskulinitet (Roethlisberger & Dixon 1939).

Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: ...retorikk og lokale virkeligheter i det «nye» arbeidslivet

Av Bjørg Aase Sørensen

9. april 1999 arrangerte Senter for kvinneforskning ved Universitetet i Oslo og KILDEN minnesymposium for Harriet Holter. En selvskreven innleder var Bjørg Aase Sørensen, som har samarbeidet med Harriet Holter i flere sammenhenger. Og arrangørene var ikke beskjedne i sin forespørsel; Bjørg Aase Sørensen ble bedt om å snakke under tittelen «Refleksjoner om arbeidslivsforskningens utfordringer til samfunnsvitenskapene». Ved at vi får trykke innledningen i *Kvinneforskning*, får flere enn deltakerne på minnesymposiet mulighet til å forholde seg til de utfordringene som Bjørg Aase Sørensen formulerer.

Harriet Holter påminnet oss stadig om betydningen av å vokte seg for ordene, de samfunnsvitenskapelige ordene, og hvordan de kan forføre og villed. Ord som er blitt

«politisk korrekte» – og misbruk av begreper, som for eksempel «innflytelse», – var blant de emner som kunne engasjere henne på det mest intense. Hun var opptatt av at vi

ikke måtte snakke om arbeidslivsdeltakelse som om det var det samme fenomen for kvinner og menn, og især var hun gang på gang i nærkamp med begrepsparet «produksjon – reproduksjon». Forskning kan bare forsvare sin plass når den viderefører en kritisk holdning, og især er dette viktig når språket blir en egen faktor i den skjulte prosessen som ordner opp i kjønnsrelasjonene og vedlikeholder det ene kjønnets forrang.

Arbeidslivet har i perioder hatt en dominerende plass i norsk kvinneforskning. Vi kan høre synspunkter om at norsk kvinneforskning har overfokuset på nettopp arbeidets betydning. Det er historiske grunner til opptattheten av arbeidslivets prosesser, og den vekt som er lagt på kvinners deltakelse i det betalte arbeidet i et av de samfunnene der kvinner inntil 1970-årene var mest fraværende fra arbeidsmarkedet. Vi behøver altså ikke gå langt tilbake i tid før vi støter på et begrenset perspektiv på kvinners plass i samfunnets arbeidsdeling. Kvinneforskningen har siden 1970-tallet understreket et konkurrerende bilde av kvinners roller i arbeidslivet. Kort sagt kan det hevdes at mens samfunnet fortsatt drøftet kvinners rett til arbeid og likeverd innen det kontraktsregulerte arbeidslivet, var kvinneforskningen utvetydig i sin understreking av at kvinner kunne og at de hadde udiskutable rettigheter.

Men ved siden av sin klare påpeking av den gang kontroversielle synspunkter på kvinners plass i arbeidslivet og arbeidsorganisasjonen, har kvinneprosjektet i arbeidslivet også hatt et slags skjult budskap omkring menns plass i den totale arbeidsdelingen. Gjennom framhevingen av en tydelig og aktiv arbeidslivsplass for kvinner ble lyset kastet over det tomrommet som kvinners fravær i det ubetalte omsorgsarbeidet ville skape. Hvem skulle fylle denne plassen? Samfunnet, en differensiering av kvinners arbeid (at noen ble betalte reproduksjonsarbeidere i andres hjem igjen) eller menn? Mens samfunnet tviholdt på oppfatningen om at kvinners utgang til arbeidsliv

vet var kvinners problem, sto kvinneforskningen for et syn der dette var sett på som samfunnets problem. Man kan gjerne hevde at kvinner innrettet seg som om samfunnet hadde ansvar og at menn hadde ansvar – selv om de vegret seg for å ta dette. Denne strategien har medført en offensiv arbeidslivsstrategi. Men dette har også påført kvinner skjulte byrder og gjorde kvinner til «både – og»-personer som dekket opp for det samfunnet og «enten – eller»-menn ikke gjorde. Dermed har menn på mange vis fortsatt sine strategier, men disse er kanskje mindre og mindre effektive? Kvinner er imidlertid kommet i en trengt posisjon pga. disse manglende innfrielsene, derfor hører vi mye om tretthet og slitasje hos kvinnene. Dette er den materielle bakgrunnen for å peke ut genuskontrakten¹ i samfunnet som en nøkkel til å forstå både konflikter, spenninger og press for endringer i arbeidslivet.

Etter snart 40 år med arbeidslivsrettet kvinneforskning er det vel på tide å stille noen provoserende spørsmål? Uten ubehagelige spørsmål, ingen muligheter for framgang.

Det er en slags lede ved den rutiniserte, arbeidslivsrettede kvinneforskningen. Vi «kan» den, alle kan den, også mediene er fulle av dens resultater. Sånn sett er dette en del av kvinneforskningen som har nådd ut, er blitt formidlet til samfunnet, forvaltningen og politikerne. Kvinners deltakelse i arbeidslivet, og kanskje særlig kvinners manglende plasser i styrerom og toppledelse, er i en viss forstand et politisk korrekt tema.

Er så «alt» sagt i kvinneforskningen om arbeid, mens vi samtidig kan få en følelse av at resultatet paradoksalt nok er blitt at «ingenting har lenger en klar betydning»? Det skjer åpenbart en langsom endring i lovgivning og overenskomster som tar opp i seg resultater fra forskning om arbeidsmiljøforhold, forskjellsbehandling og helsereaksjoner. Men samtidig – kjenner vi ikke denne fordømte følelsen av å befinne seg i ytterkanten av en strøm av valg, handlinger

og hendelser som bryter nye veier forbi de løp kvinneforskningen går?

Et gulnet bilde av arbeidslivet?

Det er lenge siden vi tegnet det bildet som fortsatt preger vår forståelse av arbeidslivet; det er opplest og vedtatt at det er segregert, genussortert, og der stoppet det hele opp? Vi kommer liksom ikke lenger enn til stadig, og til kjedsomhet, å gjenta at elendigheten opprettholdes. Dette kan oppsummeres i noen få setninger – preget av den ytterste tristesse: Segregering – friheten til arbeid og lønn, var det frihet til å klumpe seg sammen, utføre det kvinner alltid har gjort, bare i en arbeidskontrakt? Var det ikke så stas allikevel – ikke får vi innflytelse, og dødsslitne blir vi – ? Er det en form for nærsynthet som gjør at vi bare ser de slitne kvinnene og ikke går løs på de prosessene som ligger til grunn for slitasjen? Det er sant at det nå er flere kvinner enn menn som har et arbeid der de blir fysisk slitne. Men det skulle vel få oss til å interessere oss for arbeidsorganiseringen og vilkårene i de sektorene der kvinnene arbeider, ikke først og fremst få oss til å fokusere på en forskningsmessig korrekt opptelling av former for slitenhet? Det ene dreier seg om å sette spørsmålsteget ved makt og struktur, det andre kan helst medvirke til å sette diagnoser på kvinnene. Store, pågående endringsprosesser i økonomi og arbeidsliv gjør det prekært at vi interesserer oss for forholdet mellom kjønnspolitiske strategier og forskningsagendaer og hva prognoser og scenarier varsler om framtiden.

Styrende manuskripter

De viktige spørsmålene å stille dreier seg om hvordan sosiale forandringer påvirker menneskers bevissthet, dvs. den bevisstheten – eller de manuskriptene – som holder oppe hverdagslivet. Hva vet vi om de begrunnelser vi finner i kulturen og som gjør at vi tolker våre valgmuligheter som be-

grenset eller åpne? Det er vanskelig å handle uten å legge til grunn en forståelse som bevisst eller ubevisst gir oss forklaringer på hvordan et forhold avhenger av andre. På bedriftsplan ser vi store forskjeller mellom virksomheter der de ansatte og ledelsen deler felles årsaksforklaringer vedrørende egen suksess eller tilkortkomming – og de virksomheter der en ikke deler slike felles antakelser. Kulturen – den hegemoniske – har åpenbart betydning for hvordan vi tolker kjønn og relasjoner mellom kjønn.

Det reorganiserte patriarkatet: Familiepatriarkatet erstattet av et anonymt mannsvelde var grunnlag for innsiktsgivende analyser på 1980-tallet (Holter red. 1984). Denne reorganiserte formen for patriarkalsk herredømme ble sett som bakgrunn for prosesser innebygd i samfunnets og arbeidslivets strukturer. Den personlige undertrykkingen ble forstått som erstattet av en strukturelt betinget maktform, og anvendelsen av fysiske hersketeknikker vek for psykiske. Kvinneundertrykkingen ble dermed skjult i tilsynelatende kjønnsnøytrale strukturer. I arbeidslivet kommer dette til tydelig uttrykk både i fordelingen av ressurser mellom menn og kvinner og i menns utøvelse av makt og i deres kontroll over reglene for relasjonene mellom kjønnene. Harriet Holter framholdt ofte at det kreves innsikt i hvordan disse tilsynelatende kjønnsnøytrale institusjonene – markedet, utdanningen, organisasjonene og arbeidsplassene – fungerer til fremme av menns interesser. Det at reglene for hvordan menns interesser tar over kvinnes er fordekte, skjulte og uuttalte, gjør at selve dette spillet stadig må studeres på nytt.

I møte med sterke strømninger i det sosiale systemet vi er en del av, kan vi nettopp tape av syne at de erfaringer vi har, er formet gjennom valg som er fattet på bakgrunn av tolkninger om hvilke materielle og sosiale muligheter som tidligere generasjoner hadde. Det betyr at slike strukturer velges og omformes gang på gang. Også vi har muligheter til å tydeliggjøre valg. Det er vel omtrent meningen med samfunns-

vitenskapene. De skal synliggjøre valg – de organisatoriske valgene og f.eks. de fordelingsmessige og teknologiske valgene. Den store arven fra samfunnsvitenskapenes kritiske faser ligger først og fremst i de respektløse spørsmålene overfor en funksjonalistisk forståelse av systemiske nødvendigheter. Dersom vi ikke stiller kritiske spørsmål, kan vi se konturene av en slags neofunksjonalisme, det vil si en oppslutning om et syn på samfunnet preget av en forståelse av at problemer og avvik er uttrykk for at likevekten er brutt eller forstyrt. Kjønnsarbeidsdelingen er i en slik forståelsesform tillagt betydning som stabilisator, en garanti for sosial orden. Når vår samfunnsforståelse blir kjennetegnet av oppgivelse overfor systemdefinerte nødvendigheter, sviker vi nettopp den kritiske arven. Argumentene som kommer som en understreking av at vi «bare må» avfinne oss med f.eks. å tilpasse oss fenomener som er framhevet i den omfattende globaliseringslitteraturen, er det ikke nettopp å forstå som en rask retrett fra slike bevisste valg?

Det interessante med genusanalyser er at dette er en tankemodell for å identifisere de for det meste skjulte mekanismene i spillet om å opprettholde trusselbilder og bilder av nødvendigheter. Modeller av genussystemet – eller kjønnsmaktsystemet – er utviklet for å anskueliggjøre maktrelasjonen mellom kjønnene og gjenskapingen av kvinners underordning.

Yvonne Hirdmann (1990) sier i den svenske maktutredningen at genussystemet kan forstås som en usynlig kontrakt mellom kjønnene basert på to aksiomer: 1) kjønnenes atskillelse og den mannlige normens forrang og 2) «bevaringsprinsippet». Kjønnssordnende prosesser i organisasjoner og arbeidslivet bygger på en oppfatning om at det er rasjonelt at menn bekler de posisjonene som innehar myndighet til å trekke grenser vedrørende hva som er «nødvendig» for økonomisk suksess og «videreføring» av organisasjonen. En framstilling av arbeidslivet som bygger på antakelsen om at produksjon og reproduksjon er to ulike

og rangerte systemer kan sees som en – kanskje *den* – grunnleggende forutsetningen for å vedlikeholde genussystemet. Vi har en rik forskning på omsorg og reproduksjon og en tilsvarende rikholdig forskningslitteratur om produksjon, men hvor er analysene av forholdet mellom disse arenaene? Det interessante med globaliseringslitteraturen er at den ikke forholder seg til disse utfordringene, men stort sett bare er opptatt av endringer i markeder, handelshindre og transnasjonale organisasjoner som fremmer integrasjon i økonomisk aktivitet.

Det «nye» arbeidslivet

Er kvinneforskningen blitt igjen inne i en utdatert versjon av arbeidslivsforskningen, mens denne forskningen har beveget seg videre og i dag er i stand til å framsette nye tema til kvinne- eller genusforskningen? Er tiden inne for å se mer dyptpløyende og kritisk på de omdannede prosessene som vi berøres av? For hvordan står det nå til i dette arbeidslivet vårt?

Det som skjer, står ikke på noen måte tilbake for de endringene som skjedde under industrialismens gjennombrudd. Vi ser en prosess med stor kraft som løser opp det tradisjonelle begrepet om arbeidslivet som et system av hierarkiske virksomheter med stabile trekk, og med en bygningskropp som gjenspeiler industrialismens monumentale bygg, fabrikken eller kontorbygget. «Å dra på jobben» har vært ensbetydende med å bevege seg inn i en bygning, inn i en organisasjon med faste og kjente organisatoriske rammer og tidsstrukturer – og med et langsiktig ansettelsesforhold.

Det som er i ferd med å komme i stedet, er en flytende virksomhet som mer tar form av organiserende prosesser og med en annen logikk og maktstruktur enn den vi kjenner som en veldokumentert virkelighet.

Norge er et etterindustrielt samfunn. I dagens norske arbeidsliv utfører et stort flertall av oss – rundt 70 % – såkalt kunnskapsbasert arbeid og/eller servicearbeid. Arbeidet består i stor grad av å anvende

kunnskap og skreddersy en tjeneste til brukere, kunder eller klienter i en relasjon der mottakeren er til stede. Bare vel 12 % arbeider i den vareproduserende industrien, og rundt 5 % henter inntekt og oppgaver i primærnæringene. De fleste av oss arbeider med «klienten» – eleven, studenten, beboeren, kunden eller pasienten – «på fanget».

Eieren sitter ofte langt borte og er mest opptatt av avkastning eller kostnadsreduksjoner og har ikke lenger noen videre sans for landegrenser i søken etter stadig bedre overskudd. Lønnsomme og/eller nødvendige virksomheter kan legges ned fordi det er bedre marginer et annet sted. Kapitalismen har vist en større del av sitt repertoar.

I denne artikkelen skal jeg se nærmere på den omdanningen som skjer rundt oss, med oss og i oss – og med dyptgripende virkninger for blant annet det vi i de nordiske, statsfeministiske systemene har regnet som en stabil, om enn utfredsstillende, sosial orden i arbeidslivet.

Har vi grepet tak i de strukturene som dannes, eller har vi blitt makthøflige så det rekkes, i jakt på samarbeid med sterke sponsorer og noen som kan fortelle oss at vi er nyttige?

Endringer til det bedre?

En av de virkelig innflytelsesrike bøkene i Norden er *Kvinnens liv og arbeid* fra 1962, der kjønnsroller ble plassert på det intellektuelle kartet (Dahlstrøm 1962). Det var en bok som på en ganske stillferdig, men samtidig bestemt måte slo fast at kvinners og menns roller hang sammen, og ble holdt sammen med ulike former for maktuttrykk. Det var ikke valg, men tildeling av roller, som foregikk når unge kvinner vokste inn i faste, normoptrukne støpeformer. Den sterkeste kraften – det familiebaserte patriarkatet – måtte endre retning for at det skulle bli mulig å forme andre kvinneliv, bedre kvinneliv. Fortsatt framstår denne sammenhengen mellom menns og kvinners posisjon i samfunnet gjennom kjønnsarbeidsdelingen.

Siden er makt, også den stillferdige, kommet av moten i den samfunnsfaglige kvinneforskning, og kvinner har tatt valg og formet på egen hand, men blir fortsatt formet.

Drømmen fra 1970-tallet var en drøm om balanse og frihet slik at produksjon og reproduksjon skulle kunne skje i tråd med egne valg og med respekt for andres. Selv om Harriet Holters arbeider bar fram mye av den samme holdning til arbeidets verdi som kjennetegner vår nordiske kultur, var hun også opptatt av å vise verdien av «transformering av energi til høyere nytte» slik den foregikk utenfor vareproduksjonen. Det er en oppgave som bør videreføres, og her har enkelte land – som Nederland – gjort dristigere grep enn vi som beveger oss i det statsfeministiske landskapet.

Er tiden kommet for å rette blikket mot makroforhold og store prosesser igjen? Har vår opptatthet av det kvinnelige rom og vår kanskje nødvendige fascinasjon for å skrive den uskrevede historien om variasjoner, nyanser og finurligheter medført at vi ikke har tatt inn over oss at de store prosessene foregår og vil råde oss med tilsvarende tyngde?

Samfunnet og arbeidslivet organiserer våre liv inn i samfunns- og genuskontrakter, men hva har skjedd med kravene om nye slike kontrakter slik de lød fra de første, militante nyfeministene? Mot tusenårsskiftet er det grunn til å se tilbake på den genuskontrakten som eksisterte i de første etterkrigstidene – og som Harriet Holter leverte en glitrende og skjellsettende analyse av i *Sex roles and social structure* (1970). I boken *Having None of It* (1999) sier Suzanne Franks at av de fem målene framsatt av deltakerne på konferansen ved Ruskin College i Oxford i 1970 – likestilling i utdanningssamfunnet, fri abort, trygge, gratis og pålitelige prevensjonsmidler, likelønn og døgnåpne barnehager – er det bare på området likestilling i utdanningen at det globalt sett er gjort vei i vellinga.

Dette medfører at vi i dag har unge jenter og kvinner som – til dels til samfunnets bekymring – mestrer meritokratiet, ak-

kurat som Mary Stacy² spådde det, men som får et arbeidslivssjokk. Kvinner har helhjertet tatt til seg budskapet om frigjøring gjennom arbeidsmarkedet og økonomisk uavhengighet, og det har ført til at det å få barn kommer på plass nr. 3 eller 4 på listen over unge jenters livsmål; å få en jobb som betyr noe og er meningsfylt, å se verden og å oppleve økonomisk uavhengighet rangeres høyere. Nye data om alderen på førstegangsfødende forteller oss iallfall at den har krøpet oppover, nå nærmer den seg en gjennomsnittsalder på 30 år. I arbeidslivet møter de tunge prosessene kvinnene som motkrefter; ikke med en gang, men når presset om å satse allikevel ikke gir uttelling, fordi kulturen i arbeidslivet fortsatt sorterer etter kjønn. Samtidig må vi kunne konstatere at mens en kvinnevennlig retorikk har vunnet terreng, er mekanismer og dynamikk i arbeidslivsutviklingen preget av at alt annet enn kvinnebevegelsens krav har fått gjennomslag. Ikke det? Mange av dagens motebegreper lyder da så riktige: fleksibilitet, kompetanse, mangfold – for eksempel?

Vi beveger oss midt i sentralfeltet for en omdanning av arbeidslivet med kvalitative prosesser som har virkning også for identitet og selvforståelse hos arbeidstakerne. – Begrepet arbeid får nytt innhold, og kravene på arbeidsmarkedet er andre enn noen gang tidligere, ikke minst fordi splitten mellom produksjon og reproduksjon, offentlig og privat, er stivere og skarpere enn før. All virksomhet er transformert inn i den forståelsesformen som hevder at det som er av verdi, er det som kan omsettes på et marked. Dette ser vi ikke minst når vi oppsummerer konsekvensene av den nye organisasjonsera – 1980- og 1990-tallets verdensomspennende og konseptdrevne endringsprosesser – der kriterier for vellykket drift ble satt ut fra kostnadsterminologien. Fortsatt er den private kapital for 99 prosents vedkommende på menns hender, og det er et økende gap mellom dem som tar sjanser på kapitalmarkedet og dem som lever av lønnsinntekt. Internasjonalt kan vi

lese oss til EUs åpne erklæringer om at kostnadene ved en stor velferdssektor, kvinnesektoren, må ned for å øke velstanden. Klare uttrykk for at det private ikke er politisk, men et spørsmål om økonomisk frihet. Dette er en utvikling som også berører Norge; siden EØS-avtalen ble inngått har Stortinget adoptert over 2000 EU-direktiver (Nordby & Weggeland 1999).

Derfor – genusforskningen må gjenopplage arbeidslivet før den kan finne den nye forskningsfronten for å avdekke de mekanismer som reproducerer undertrykking.

Som et bidrag til å starte diskusjonen om arbeidslivets nye formasjoner og deres betydning for kvinneforskningen, kan vi starte med å se nærmere på noen nøkkel-spørsmål:

- Det «institusjonaliserte» arbeidslivets sammenbrudd – er det en overdrivelse eller en virkelighet på gang? Hvis det er en slik kraftig omdanning på gang – hvordan opptrer kvinner som aktører i disse prosessene?
- Nye former for standardisering og styrende krav påstås å føre til nye arbeidskontrakter – hva innebærer dette og hvordan virker det inn på de sektorer der kvinner arbeider?
- Hva skjer når arbeidskontrakter endres under markedstilpasningen? Hvordan virker det inn på genusordningen når man kontraktfester det produktet som skal leveres, mens prosessen forblir produsentens ansvar?
- Dersom det er riktig at synlighet er en nødvendighet for å hevde seg i arbeidslivet, og når synlighet og sårbarhet er så nært sammenknyttet – blir det å leve som såkalt CV-menneske³ en ulik virkelighet for menn og kvinner?
- Hva er det for varsel at stadig flere av oss blir såkalte arbeidslivsmunker – og -nonner?
- Hva betyr det for kvinner og menn når stadig flere typer oppgaver og arbeidsrol-

ler får sterke innslag av det som går under betegnelsen «emosjonelt arbeid»?

- Hvordan skal vi tolke endringene på fagforeningssiden?

Bilder i krystallkulen

La oss først se nærmere på budskapene fra de mange framtidsrapportene som er kommet som en del av millennium-feberen: Framtidsprognoser og scenarier fra Norden, Europa og USA har mange likhetstrekk. Men norske scenarier har bidratt med å vise hvordan flere scenarier står på valg. I andre land er bidragene sterkere preget av framskrivninger (ekstrapoleringer): Ved å studere de store og globale markedene framtrer definisjoner av hva som er «nødvendigheter» når det gjelder de lokale virksomhetenes tilpasning. Her er behovet for å utforme virksomheter med høy grad av fleksibilitet, dvs. evne til å tolke endringer i markedet, grunnleggende. Høy utdanning – som kvinnene altså lykkes med å erverve seg – gjør entreen inn i arbeidslivet enkel. Men mekanismene som virker i det fleksible arbeidslivet, stiller krav om å forfølge strategier som trenger en belysning i et genusperspektiv.

Noen hovedtrekk som understrekes i framtidsscenariene er:

- Globaliseringsprosessen, markedsmakt og internasjonalisering
- Teknologiske endringer med følger for tidsorganisering, kunnskapskapital og nye organisasjonsformer
- Store prosjekter som bygges «opp og ned» og har høy kompleksitet (teknisk og organisatorisk), ser ut til å representere særegne utfordringer til helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Omdanning av «velferdsstaten»
- Utvikling av en stor (privat) servicesektor
- Vektlegging av relasjonelt arbeid
- Nye arbeidstakerstrategier, fra fagfore-

ninger til «employability» (Florence og Rambo)⁴

- Polarisering i arbeidsstokken
- Demografiske forandringer
- Mangfold i arbeidsstokken

Fleksibilisering eller oppflising?

Den globaliseringsprosessen som pågår, kommer klart til syne blant annet i de nye kontraktuelle forholdene. Vi ser en betydelig utbredelse av arbeidskontrakter som nettopp skal understøtte den fleksible organisasjonen som kan operere gjennom numerisk fleksibilitet, kompetansebasert fleksibilitet og finansiell fleksibilitet. Den numeriske fleksibiliteten innebærer at man kan bygge opp og ned antallet «hender eller hoder» gjennom at bare ca. 40 % er kjerneansatte. De kjerneansatte har en type arbeidskontrakt som tilsvarer det vi hittil har regnet som standardarbeidskontrakten. Et nesten like stort antall knyttes til bedriften gjennom underleverandørkontrakter, med klar tidsbegrensning, mens en mindre gruppe er de løst tilknyttede, helt ned til ansatte for dagen. I store avishus f.eks. i Murdoch-kjeden må en del av journalistene møte opp for å sjekke om det er oppgaver for dem, og det er ikke stoler til mer enn et begrenset antall. Stuepiker må «dagse»; på kort varsel må de være parate til innsats i hotellkjeden. Den som vil ha noe å gjøre for dagen, må konkurrere med alle de andre. I Norge kjenner vi til hvordan større virksomheter i privat, men også i noen grad i offentlig sektor setter ut oppgaver som kantinedrift, renhold og kontorfunksjoner til «outsourcete»⁵ firma. Ikke sjelden er det tidligere ansatte som hyres inn igjen gjennom et slikt underleverandørselskap.

Noe av den samme tendensen ser vi i økt bruk av vikarbyråer. Å være vikar er blitt en stadig vanligere arbeidslivstilknytning – og særlig for yngre mennesker. Vikarens situasjon varierer med bedriftens



(Foto: Steinar Haugberg, Samfoto)

motiver for bruken av denne arbeidskraften og om det er utviklet en strategi i forhold til benyttelsen av vikarer (Gezelius 1999). Første halvår i 1998 var det 29 155 vikarer i Norge. De fast ansatte kan oppleve at utstrakt bruk av vikarer er en måte å flise opp det stabile forholdet i arbeidslivet på. Utstrakt bruk av vikarer medfører stress og økt behov for opplæring, og bruk av vikarer medfører at arbeidsprosessen kan gå tregere. I det minste i en overgangsfase vil vikarer gjøre mer feil enn de faste, erfarne. De fast ansatte kan allikevel føle at vikarene representerer en «hjelpende hand», og dessuten at de er en kilde til inspirasjon og stimulans. Men på den andre siden viste den norske undersøkelsen også at dette medfører at arbeidstakerne blir en mindre sammensveiset gjeng. Vikarene kan føle at de ikke får nok opplæring eller opplæring til rett tid. Men det er forskjeller i erfaringer med vikarer i ulike bedrifter. Gezelius viser

at særlig eldre arbeidstakere viste motvilje mot – og prøvde å kontrollere – vikarene. Hun hevder også at med vikarene kommer bedriftsledelsens normer sterkere til uttrykk; vikarene kontrolleres ikke av arbeiderkollektivet på samme vis som de fast ansatte. Forholdet til yngre ansatte er imidlertid annerledes: disse var mer positive til bruken av vikarer. Gezelius mener å kunne hevde at bruk av vikarer svekker kollektivfølelsen blant ansatte og fører til mindre solidaritet og kollegialitet og økt differensiering og individualitet.

Nye tidsregimer

Fleksibiliseringsnormene brer seg, og dette dreier seg også om tilgjengelighet og utvidede drifts- eller åpningstider. I dagens norske arbeidsliv er det snart 3 av 10 ansatte som arbeider utenom dagtid, og rundt 15 % er midlertidig ansatte. Dette er en ut-

vikling som representerer bekvemmelighet og muligheter til å innrette seg individuelt, og praktisk er det også, for forbrukeren.

Ny teknologi gjør det i tillegg mulig å arbeide fra hjemmet – og med grenseoppløsningen i arbeidstid, skjer det også noe med skjermingen av hjemmet mot arbeidsplassen. Men tilgjengeligheten av denne teknologien er ikke likelig fordelt. Det er de kapitalintensive bransjene som deler ut hjemme-pc'er. De ansatte på sykehjem og i barnehage kan ha større problemer med anskaffelse av selv nødvendig teknologi.

Nye arbeidskontrakter

Vi kan være på vei til en situasjon der en betydelig andel av arbeidstakerne opplever en slags permanent midlertidighet. Å arbeide på kontrakt er ikke like problematisk for alle. Arbeidstakere i frie yrker, profesjonelle, kan for eksempel komme godt ut av det og oppleve dette som en ønskelig situasjon. Men for mange av dem som har mindre utdanning og som i stor grad opparbeider seg erfaringskompetanse som en vesentlig og interessant del av jobben, kan det være snakk om å miste fotfeste. Sosialt og faglig fellesskap oppstår og konsolideres over tid. Og når 6 av 10 arbeidstakere sier at de i løpet av et par år har fått nye kolleger, er det en annen utlegning av det vi ser i mobilitetsstatistikken. Og størst mobilitet har tidligere tiders stabilitetsgrupper – lærere, sykepleiere og ingeniører.

Laget av kontraktstakere og midlertidige er stadig tykkere – både i velferdsstatens institusjoner og i vareproduksjon.

Frivillig og ufrivillig mobilitet

Hva hender med en person som opplever å miste jobben eller være i løse avtaleforhold – en eller flere ganger? Vil gjentakende erfaringer med nedbemanning eller reorganisering føre til stagnasjon i karriereutvikling?

Enkelte studier indikerer at antisiperingen av – eller angsten for – å miste jobben

kan være like skadelig som det å miste jobben i seg selv. En interessant studie av Marks og Mirivis (Marks & Mirivis 1985, referert i Burke & Nelson 1998) har identifisert en karakteristisk reaksjon på f.eks. sammenslåinger som går under betegnelsen «the merger syndrome» (sammenslåings-syndromet). Arbeidsmiljøet preges av uroen: Erfaringene med usikkerhet og stress i en slik prosess framkaller en defensiv holdning, hvor de involverte utvikler en vedvarende «frykt for det verste». Høgt og lavt i organisasjonen reagerer ledere og ansatte med stress, og ryktene starter sin rundgang. «The merger syndrome» fører til økt sentralisering av kommunikasjon og redusert kommunikasjon, noe som medfører økt usikkerhet hos de ansatte (op.cit., s. 25). Folk begynner å handle i tråd med alternativ informasjon som kommer gjennom ryktedannelse, og mens noen skynder seg å forlate organisasjonen, blir andre helt passive. En sammenslåingssituasjon truer den etablerte sosiale orden, og ledere må bevise sin verdi overfor nye eiere. Ansatte blir på sin side usikre på om de skal flyttes på, sies opp eller få nye sjefer. Nedbemanning innebærer en rekke truende scenarier; sannsynligheten for å bli oppsagt, for reduksjon i lønn og for kortere arbeidsuke veies, og tegn tolkes.

Sammenslåing, nedbemanning og privatisering har flere konsekvenser for dem som mister sitt arbeid, men også for dem som beholder jobben, men må finne ny tilpasning til et endret organisatorisk design. Rapporter dokumenterer økt søking etter legehjelp og negative effekter for selvtillit og jobbtillfredshet. Noen av disse reaksjonene har fått betegnelsen «lay off survivor syndrome» (Noer 1998).

Selv om oppsagte arbeidstakere får ny jobb, rapporteres det at de ikke arbeider fulltid og i mange tilfeller må avfinne seg med lavere lønn og færre frynsegoder. Det å måtte gå gjennom en turbulent periode hvor det er usikkerhet kan komme til å berøre motivasjonen til å investere i å videreutvikle kompetanse, og en rekke studier

viser da også hvordan ansatte på alle nivåer opplever dette som meget stressende. Det kan imidlertid hevdes at studier ofte omfatter ansatte som kom inn i arbeidslivet med tradisjonelle forventninger og holdninger til karriereutvikling og dermed også forventninger om å kunne følge en livslang karriere i en eller noen få virksomheter. Vi vet ikke om unge mennesker utvikler mer vellykkede mestringsstrategier, f.eks. investerer mer i egen kompetanse og konstruerer en ny type «employability»-ferdigheter.

Hva betyr det for oss, med de arbeidslivstradisjoner vi har, når normen om fleksibel arbeidslivsspesialisering brer seg? Spredning av nye ledelseskonsepter og ny ledelseskultur går sammen med endringer i arbeidstakernes strategier for å bevare sin posisjon. Vi ser derfor at det aldri har vært mer snakk om fleksibilitet og det ønskbare i å være mobil, samtidig som det også kan sies at det neppe noen gang har vært så mye status knyttet til fast jobb og travelhet. De faste, eller kjerneansatte, tilpasser seg også; i England har begrepet «arbeidslivsmunker» oppstått. Dette er de ansatte på heltid – og gjerne «svartkledd» av praktiske grunner. De må stå opp før sola, og man må ikke gå hjem før toppsjefen har gått hjem.

Den fleksible spesialiseringen har også en struktur som Drew m.fl. (1998) finner er kjønnet: Det atypiske arbeidets attraktive jobber og jobbtilpasninger går til menn – kvinnene blir sittende med de mindre lønnsomme og mindre gunstige jobbene. Kvinner skal gjerne være fleksible i retning av familiens behov samtidig, og de er overrepresentert blant dem som arbeider fast på natta – en arbeidstid som påfører store helsebelastninger (Åkerstedt 1996).

Dersom dette «nye» mønsteret høres kjent ut, er det neppe tilfeldig. Fagbevegelsen kjempet i årtier for å lage sikre kontrakter; i det lå også et vern mot vilkårlighet og en mulighet for å fremme krav om en stadig forbedring av arbeidsvilkårene og arbeidsmiljøet. Svenske studier (Aronsson & Göransson 1998) viser at en av omkostningene ved midlertidighet og løsere kontraktsfor-

hold er at de ansatte blir «tause». Mens de gamle rallarne brukte sin løse posisjon til radikalt opprør, klarer dagens rallare ikke å opprettholde arbeidsmiljødialogen.

Internasjonalt synker fagorganiseringsgraden; i et land som Frankrike er nå bare hver tiende arbeidstaker organisert. Men oppslutningen om fagorganisering øker blant kvinner, i mange land. Det har f.eks. vært en økning i kvinners oppslutning om fagforeninger i alle OECD-land i løpet av de siste tiårene. I USA har den største økningen i fagforeningsmedlemskap skjedd i fagforeninger som representerer kvinnedominerte sektorer (Spalter-Roth, Hartmann & Collins 1994). Samtidig er det mye dokumentasjon som peker på at kvinners posisjoner i fagbevegelsen er varierende, men stort sett svak. Tall som viser kvinners representasjon i ledelsen i fagforeninger i OECD-landene, karakteriseres som svært nedslående, og Cockburn (1996) hevder at kvinner er underrepresentert i ledelsen av europeiske institusjoner og prosesser, inkludert ETUC.⁶ Men studier har også vist at for kvinner har nettopp medlemskap i fagforeninger større betydning for deres inntektsnivå enn alle øvrige «human capital»-faktorer så som utdanning, erfaring eller formell skolerig (Wever 1997).

Kollektive motstrategier i form av fagorganisering har vært under angrep i de siste tiårene. Allikevel er det interessant å merke seg at de yrkesgruppene som har lang utdanning, utmerker seg med høy fagorganiseringsgrad, og da særlig hvis deres fremste arbeidsmarked er å finne i offentlig sektor. I de nordiske landene og Belgia er organiseringsgraden høy.

Ny arbeidsdeling – nye konkurranseforhold mellom ansatte

Endringene i arbeidsmarkedet – internt i virksomhetene og blant de mange som etablerer sitt forhold til virksomheter gjennom anbud – påvirker arbeidstakernes eller arbeidstilbydernes innbyrdes forhold. Ar-

beidstakerne blir satt i en situasjon der de må konkurrere med hverandre, og vi ser en rekke forhandlingsspill rundt kontrakter.

Forut for kontraktene går en anbudsrun-
de der den som skal selge sin kompetanse,
må møte kravspesifikasjoner. Dette innebæ-
rer en tankegang som bryter med den vi
finner i de relasjonelle arbeidskontraktene
(Kalleberg & Reve 1993) som har hatt be-
tydelig utbredelse i de nordiske landene. I
tråd med denne typen kontrakter var forholdet
mellom ledelse/eiere og den ansatte
opprettet med sikte på omfattende og lang-
siktige, mer gjensidige relasjoner. Dette in-
kluderte også rett og plikt til å vedlikeholde
kompetanse, ivareta menneskelige behov
mv. Når kontrakten bare retter seg mot le-
vering av et «produkt» eller en «tjeneste»,
er det sluttresultatet alene som dominerer.
Alt som inngår i en vanlig relasjonell ar-
beidskontrakt i form av behov for oppgr-
dering og vedlikehold, ligger gjerne utenom
denne kontrakten og er den enkelte kon-
traktakers eget ansvar. «Varegjøringen» –
eller at alt blir en «commodity» – har kon-
sekvenser.

Menneskelige behov

Det ble regnet som et framskritt da den
norske arbeidsmiljøloven i 1977 ble revi-
dert og tilskrev alle arbeidstakere de samme
behov for trygghet og muligheter til et me-
ningsfullt arbeid. Riktignok kan det hevdes
at det ikke finnes et helhetlig kunnskaps-
grunnlag for å hevde at det er noen fastlagte
menneskelige behov, men i vår arbeidslivs-
kultur har vi holdt oss med noen «fikspunk-
ter» som arbeidslivets parter har vært enige
om å tilrettelegge for å innfri. En viktig
side ved disse var at de kunne fange opp
også de som ikke hadde fordelene av gun-
stige utgangsbetingelser. Arbeidslinja – at
vi har søkt å virkeliggjøre et arbeidsliv der
alle kunne delta – kommer under press når
kontrakter skal sikres og bare de som kan
yte mer enn 100 % kan forsvare sin plass.

En ny tendens er at frilansere eller løsar-
beidere ønsker å organisere seg; å stå alene

i markedet er meget krevende. Hvordan
konkurranseforhold og kontrakter er under
endring avspeiles i språket der nye begreper
som «CV-personen» er kommet inn. Dette
uttrykker det behov for iscenesetting av ens
personlighet som er blitt et «must» i mange
segmenter i arbeidsmarkedet. I den interna-
sjonale terminologien omtales kravet om
«employability»; kravet om at den enkelte
skal holde seg oppegående og «sysselset-
tingsbar». Det må ikke være huller i CVen;
den må vise stigning og framdrift. Den
fleksible spesialisering innebærer blant
mange ting nettopp en forskyvning i hva
som er mulig å kontraktfeste. De relasjonel-
le arbeidskontraktene signaliserte forvent-
ningen om at forholdet skulle vare over tid,
at det inngår reproduktive faser i den enkel-
tes arbeidslivsløp, og videre at arbeidskraf-
ten må få mulighet til å restituere seg og
blant annet finne rom for kompetanseforny-
else gjennom ansettelsesforholdet. Tilpas-
ningen til en ren transaksjonell kontrakt er
derimot en barbering av bytteforholdet.

Det kan reises spørsmål om ikke ar-
beidskontrakter og endringer i dem er verdt
en nærmere genusinnrettet granskning.
Dersom man har sans for forverringsper-
spektiver, er det forholdsvis lett å tolke det
som skjer som en prosess der like rettighe-
ter er et tapende terreng, men uten at man i
og for seg har endret de arbeidsrettslige vil-
kårene. Det er bare det at *rammene* rundt
kontraktene har endret seg. Disse endringe-
ne har neppe kjønnsnøytrale utslag.

Kvinneforskningen bør ha legitime mu-
ligheter til å stille spørsmål om grunnlaget
for å bestemme og definere forståelsen av
«nødvendighet» i forhold mellom økono-
miske krav – regnskapets bunnlinje – og
andre «nødvendigheter» så som vedlike-
hold av en bærekraftig reproduksjonsøko-
nomi. I Norden har vi hatt en tradisjon for å
bestemme «nødvendigheter» gjennom ver-
dibaserte kompromisser og forlik mellom
partene i arbeidslivet. Ganske ambisiøse
programmer om å endre forholdet mellom
borgerrettigheter og arbeidslivsrettigheter
har vært mye av maskineriet i statsfeminis-

men. Nødvendighet definert gjennom globalisering og kontrakter – hvor det økonomiske sluttresultatet for eierne er det viktige – innebærer en dreining i innretning.

Disse nye tendensene handler virkelig om en globalisering av verdier knyttet til produksjon og markedsrett. Det er en sammenheng mellom fri flyt av kapital og arbeidskraft og en pågående standardisering og spesialisering. Dette kan sees som et forsøk fra de herskende kretser på å gjeninnføre maskinmodellen i styring og organisering – når alt standardiseres blir det også som en konsekvens lettere å bytte ut leverandører og ansatte. Standardiseringskravet opptrer på laveste mulige nivå, men dette kan også sees i sammenheng med spredningen av organisasjons- og ledelseskonsepter. Mye viktig arbeid – særlig i omsorg og pleie, men også f.eks. i pedagogisk arbeid – må utformes lokalt og i samspill med klienten eller brukeren for å få god kvalitet og fylle reelle behov. Påbudet om å drive omsorgsinstitusjoner som om de var hotell – et uttrykk for en utbredt privatiseringstankegang – rammer ansatte, oftest kvinner som i grunnholdning ønsker å beskytte de svakeste blant oss. Skyldfølelse når det gjelder målstyring, «tenk på et tall»-beslutninger – dypst sett dreier det seg nok mye om å svike reproduksjonen.

Det kan gjøre en ganske så nedstemt å tenke igjennom samfunnsvitenskapenes bidrag til det internasjonale konsulentmarkedet som lever av våre innsikter og bruker dem akkurat som det passer. Også vi er på vår måte med på å fremme den økonomiske rasjonaliteten.

Trendene i en økonomi er ikke bare bestemt av forholdene i arbeidsmarkedet; demografi har også stor betydning. I dagens omfattende trendlitteratur er nettopp den kommende overvekt av eldre og deres etterpørsel etter helse- og omsorgstjenester trukket fram. Til sammen tvinger panoramaene fram et overordnet spørsmål – hvem skal levere økonomi og arbeidskraft til å dekke behovene? Skal det gamle mønsteret videreføres? Innebærer dette at kvinner

alene skal være arbeidskraften og mennene sørge for penger til overføringer? Eller må vi reforhandle genuskontrakten med samfunnet – en løsning som f.eks. er valgt i Nederland. Ved å se på grensesnittet mellom arbeidsliv og omsorg kan vi se konturene av noen nye svar på gamle spørsmål. Arbeidslivet må bidra med å utvikle en reell fleksibilitet i forhold til de liv vi lever.

Vi må ta inn over oss at det institusjonaliserte arbeidslivet kan stå foran et sammenbrudd i den forstand at kvinner ikke lenger vil velge å investere sin arbeidskraft – en nødvendig arbeidskraft – i omsorgssektoren. I 1999 mangler Norge nesten 4000 sykepleiere og et økende antall hjelpepleiere. Sykepleier er ikke lenger på listen over unge jenters «drømmeyrker», men derimot vil jentene bli journalister, forskere og ingeniører.

Standardisering av styrende krav er et av de virkelig sentrale tekstgrunnlagene for å forstå hvordan de som er på kontrakt også er arbeidslivets nomader. Dypst sett dreier dette seg om at vi svikter reproduksjonen som en grunnleggende virksomhet og den egentlige basis for et likestilt og godt samfunn og arbeidsliv.

Omdanning av velferdsstaten – og velferdsstaten som en utsatt arena

Framstillingen av reproduksjonen eller omsorgen som et økonomisk sluk, men finansiert av de «produktive» bransjer, har vært framherskende i samtiden. Kan det tenkes at krisen – rekrutteringskrisen ikke minst – i omsorgens yrker henger sammen med dette bildet av sektoren som et «penge-sluk»? Dette kan i alle fall oppfattes som en faktor bak ønsket om å skape seg karriere og levevei utenfor denne bransjen, særlig for arbeidstakere som ønsker å komme ut av en status som mindreverdig – i vårt tilfelle gjennom sitt kjønn.

Den svenske sosiologen Walter Korpi diskuterer genus, klasse og ulikhet i en artikkel om «Ojämlikhetens ansikter» (Korpi

1999). Her hevder han at en integrering av genus og klasse i forskningen om ulikhet i velferdsstater krever at fordelingsprosessen sine drivkrefter og aktører må reanalyseres. Ulikhet dreier seg ikke bare om hvilke muligheter vi har ut fra strukturelle betingelser, men også i høy grad om hvordan vi får muligheter til å oppleve oss selv som aktører. Å drive institusjoner eller organisasjoner er en form for sentral maktposisjon, og på tilsvarende vis som kjønnsordningen kan studeres ut fra det tidligere definerte «genusaksiomet», er det derfor viktig å undersøke hvordan hele omsorgssektoren er plassert i økonomien – hvordan den styres og ledes. Kvinner utgjør mer enn 80 % av arbeidskraften i velferdsstatens institusjoner, men er sjelden ledere av disse institusjonene. Inspirert av Korpi kan man derfor reise spørsmålet om ikke denne horisontale segregeringen har betydning for kvinners kollektive oppfatning av mulighetene til å være aktør. Å arbeide i institusjoner der man ikke kan være pregende for rammer og innhold, kan tenkes å virke inn på motivasjonen til å delta – særlig om man stadig må stå til rette for anklager om ikke å arbeide rasjonelt nok, være økonomisk nok mv. På denne bakgrunnen vil det være interessant å se hva som over tid skjer i Sverige der sykepleiernes fagforbund har tatt initiativ til et såkalt «Starta eget»-program i møte med konkurranseutsettingspolitikken – eller privatiseringen, om man vil. I 1999 hadde dette ført til opprettelsen av mer enn 100 sykepleiereide institusjoner og klinikker. Kan det tenkes at denne løsningen vil gi interessante brudd med tradisjonelle måter å drive på – så å si et brudd med det genuspregede aktørbildet? I norsk og nordisk sammenheng, der vi allerede har tradisjon for å studere kvinners aktør-rasjonalitet i en kontekst der det tradisjonelle organisasjonsparadigmet er gjeldende, altså som en slags motorganisering internt, kan det bli viktig å studere nye, avvikende mønstre – som de svenske sykepleiereide virksomhetene kan ha potensial i seg til å bli.

Moderne tjenerskap og emosjonelle krav

Det er mange grunner til å granske nye virksomhetsformer i et genusperspektiv. Tidligere i drøftingen er det satt et kritisk søkelys på fleksibiliseringstrenden og nye kontraktsformer, men også innholdet i og formen på de voksende tjenestesektorene byr på utfordringer. Det har foregått en liberalisering på en rekke områder f.eks. når det gjelder åpningstider og når det gjelder måten reguleringer handheves på. Dette medfører f.eks. at restauranter holder åpent lenge, men det er betjeningen som personlig skal sette grenser for når gjestene er skjenket «nok», dvs. når de skal nektes videre servering. For å knytte kunder til seg skal «frontpersonalet» i alt fra banker til flyselskaper leve opp til nye servicekonsepter. Disse konseptene krever noe mer enn en tradisjonell forretningsmessig betjening.

Det dreier seg om å utvide varens/tjenestens verdi gjennom personliggjøring av servicen. Når det er overflod på tjenester på markedet, øker betydningen av disse emosjonelle dimensjonene ved den kunde- eller klientrettede transaksjonen.

Det er kanskje blant annet i disse endringsprosessene vi kan lete etter årsakene til at trøtthet og psykiske symptomer øker hos ellers friske og velfungerende mennesker/ kvinner? Hva forteller forskningen om emosjonelt arbeid oss om genuseffekter av arbeidsorganisering?

Vi anser ofte følelser og emosjoner som individuelle uttrykk alene. Men følelser og emosjoner må ifølge Elias sees som uttrykk for individuelle reaksjoner med røtter i historiske og sosiale forhold (Elias 1994). Selv i det vi oppfatter som våre mest individuelle reaksjoner, er vi preget av den kulturen vi er sosialisert inn i. Kvinner og menn har til dels ulike, kjønnede uttrykk for følelser, og mannsdominerte og kvinnedominerte yrkesroller vil blant annet kunne studeres gjennom den sentralitet bruk av følelser og tilbakeholdelse av følelser har for en «korrekt» måte å utføre arbeidet på.

Arbeidsplassen er en arena der det kreves en betydelig grad av følelsesmessig tilbakeholdenhet eller disiplinering (Sørensen m.fl. 1998). Samtidig øker den typen arbeidsroller der den ansatte er forventet å ta i bruk følelsesmessige uttrykk for å fremme salg, «smøre» samspill og gjennomføre f.eks. tjenestekonseppter i hotell- og restaurantbransjen eller i konsulentarbeid. Vi kan altså se en endring i den betydning temning og dosering av følelsesmessige uttrykk får for en overbevisende oppgaveløsning. Når relasjonene mellom tjenesteyter og tjenestemottaker skal reguleres, kommer vi også nær forventninger knyttet til kjønnsroller. Følelsesmessige uttrykk som inngår i autentiske vennskspsrelasjoner eller familieforhold kan bli forventet å inngå i og «toppe» oppgaveløsningen i en helt annen kontekst, en kontraktuell sammenheng der følelsene skal innfris «som bestilt». Dette kan også sees som en varegjøring av følelsesmessige uttrykk. Forskingslitteraturen viser at emosjonelt arbeid (manifestasjon eller undertrykking av følelsesmessige uttrykk eller opplevelser) er et økende krav i moderne arbeid.

Adelmann hevder at emosjonelt arbeid nå er et like hyppig forekommende krav i jobben for amerikanske arbeidstakere som fysisk eller mental innsats (Adelmann 1989). Norsk forskning (Grimsmo & Sørensen 1991, 1992) viser at arbeidstakere i flere servicesektorer ikke bare rapporterer at de har erfart slike krav i eget arbeid, men også at de reagerer med stress og symptomer på helsebelastninger stilt overfor disse kravene. Slike aspekter ved endringsprosesser innenfor servicenæringene kan tyde på at de emosjonelle kravene som er beskrevet av den amerikanske forskeren Arlie R. Hochschild (1983), er et trekk ved de organisatoriske konseptene som vi har omtalt tidligere og som spres internasjonalt. Andre norske undersøkelser tar for seg mestringsrepertoaret hos ansatte i ulike bransjer, og her knyttes følelsesmessige krav til tretthet og helsereaksjoner (Forseth 1994, 1995). Internasjonalt er det betydelig forsknings-

interesse knyttet til arbeidstakere som skal levere emosjonelt tilfredsstillende tjenester, og som rapporterer om at de kjenner en særegen slitasje gjennom vedvarende å være følelsesmessig mobilisert i sitt arbeid.

Emosjonelt arbeid innebærer med andre ord at den ansatte bevisst bruker sine emosjoner for å nå mål, hindrer følelsesuttrykk eller forsterker disse for å få til en transaksjon. Dette har sikkert vært et element med betydning for mestring i mange typer arbeid. Det nye er at normen om et emosjonelt tilfredsstillende klima også introduseres som en bevisst, salgsfremmende «teknikk» innført via «service» eller «kunde-konseppter». Med denne bølgen har noen viktige sider ved disse kravene også kommet inn i den kostnadsstramme omsorgssektoren.

Hochschild åpnet opp feltet for å studere følelsesmessige krav i en yrkesrolle i boken *The managed heart: Commercialisation of human feeling* (Hochschild 1983). Hun fant at arbeidstakere som skulle utføre emosjonelt arbeid, dels måtte undertrykke ikke-aksepterte følelser, dels øke eller forandre egne følelser. Følelsene i situasjonen måtte med andre ord styres eller kontrolleres slik at de samsvarte med forventninger utenfra. Arbeidstakeren skal ikke bare selge en tjeneste, men selge en opplevelse av «autentiske» følelser. Dette er meget krevende, ikke minst fordi en rekke av reaksjonene via det autonome nervesystemet kommer gjennom følelsesinntrykk. Kroppsspråket, mer eller mindre automatiserte og individuelle reaksjoner, kan «sladre» om følelser. Uten at en trener på interaksjonen, kan det være vanskelig å leve opp til krav om hva som passer seg og er adekvat.

Hochschild mente at man kunne måle hvor mye emosjonelt arbeid krevde ved å se på

- hvor mye ansikt-til-ansikt- eller stemme-til-stemme-kontakt man måtte ha med klientene,
- hvor klare krav det var til at arbeidet

skulle utføres i en bestemt følelsesmessig atmosfære, og

- c) hvor sterkt en arbeidsgiver ville kreve eller kontrollere at den ansatte faktisk styrte sine følelser.

Andre forfattere hevder at emosjonelt arbeid er en organisasjons forsøk på å regulere hvordan ansatte viser sine følelser overfor kunder og klienter, vanligvis for å bedre kundenes tilfredshet. Her forstås emosjonelt arbeid som et tredimensjonalt begrep der hyppighet, varighet og rolledisjonsans inngår (Morris 1995).

I Hochschilds studie (Hochschild 1983) møter vi flyvertinner som blir undervist i en bestemt serviceideologi. Hun vektlegger at det er noen fundamentale paradokser i å betale folk for å tilby emosjonell omsorg i vanlige servicesituasjoner. Dette kan sees som en nedvurdering både av leverandørene og mottakerne av slike falske eller «erstatnings»-opplevelser, ved å gjøre det uklart hva som er autentiske og hva som er «liksom»-opplevelser i menneskelig samspill. Flyvertinnene ble indoktrinert til å tro at de hadde en forpliktelse i henhold til arbeidsavtalen om å engasjere seg i «dyp» interaksjon snarere enn i «overflate»-interaksjon. De skulle trekke på sine følelsesmessige ressurser for å kunne tilby en genuin velkomsthilsen, som så igjen skulle fremme et godt rykte, overskudd og markedsandeler for firmaet. Passasjerene hadde på sin side ingen forpliktelse til å gjengjelde. De hadde jo betalt for tjenestene. Med økende trafikk og store mengder passasjerer ble dette en vanskelig og presset arbeidssituasjon for flyvertinnene. De reagerte på to ulike måter, og begge disse reaksjonsmåtene hadde omkostninger for personalet. Noen beveget seg fra å være genuint følelsesmessig involvert i arbeidet til en følelsesmessig frakopling både i sitt profesjonelle og private liv. Andre utviklet en strategi der de lærte seg å skille mellom når og i hvilken utstrekning de spilte en rolle. Så lenge personalet hadde mulighet til å ha kontroll over arbeidstempo, var dette en vellykket strategi, men

den viste seg vanskelig når de mistet denne kontrollen. Da ble de ikke lenger i stand til å spille rollen på en god måte og ble oppfattet som negative, og fikk da negative reaksjoner fra både passasjerer og kolleger.

Begge strategiene medførte en type fremmedgjøring fra egne reaksjoner og påførte de ansatte følelsesmessige problemer.

Men fra Nederland kjenner vi forskning som viser at dette ikke er «nødvendigheter» for å utvikle en god og konkurransekraftig kvalitet på service (Wouters 1989). Gjennom medvirkning og muligheter til å legge inn tolkninger av en likestilt samhandlingsstrategi kunne de ansatte bedre ivareta sine egne behov og dermed også bli sikrere i grensetting så vel som servicesamhandling.

I en annen studie (Satyamuri 1981) blir noen av de samme mekanismene observert blant sosialarbeidere. Ubalansen mellom forventningene fra klientene og sosialarbeiderens muligheter i situasjonen førte til at sosialarbeideren trakk tilbake sitt emosjonelle arbeid og dermed til en økt spenning i forholdet til klientene.

En gjennomgang av forskning om emosjonelt arbeid viser at en rekke hypoteser om sammenhengen mellom denne typen arbeidskrav og helsereaksjoner hos yrkesutøvere, er prøvd ut. Adelman refererer to ulike empiriske studier (Adelman 1989). Den ene studien viste at ansatte i jobber som krevde høy grad av emosjonelt arbeid, skilte seg fra arbeidstakere med lave krav til emosjonelt arbeid på sju av tolv faktorer. De rapporterte lavere grad av jobbtildfredshet, dårligere jobbutførelse, lavere selvfølelse, mindre glede, flere symptomer på depresjon, dårligere helse og større grad av fremmedgjøring. Etter å ha kontrollert for kompleksitet i jobben viste alle disse sammenhengene, med unntak av jobbtildfredshet, seg å være signifikante. Den andre undersøkelsen tok opp forholdet mellom graden av emosjonelle krav og psykologiske reaksjoner.

Undersøkelsene viste at emosjonelt arbeid er knyttet til psykologiske lidelser, men når det er overensstemmelse mellom følel-

ser og uttrykk, så modifiseres denne sammenhengen.

Autentisitet er et nøkkelbegrep i litteraturen om emosjonelt arbeid. I en studie fra 1991 tar Erickson opp problemstillinger omkring autentisitet og inautentisitet som et aspekt ved dagens sosialhistoriske kontekst. Hun mener at dette kan føre fram til ny innsikt i de psykososiale læresetninger som reflekterer samfunnet og «selvet» (Erickson 1991).

I flere empiriske undersøkelser fra servicearbeid antas det at emosjonelt arbeid som kreves i denne typen jobber, fører til økt opplevelse av inautentisitet. Over tid antas det at denne opplevelsen både vil ha følger for individuelt velvære og gi overslagseffekter f.eks. til livet i familien eller forholdet mellom ektefeller/partnere. Det ser ut til at det som virker negativt inn på helsa, er emosjonell dissonans. Når det er mulig å ha samspill med kunder eller klienter over tid, og hvor den ansatte kan uttrykke genuine følelser, øker jobbtillfredshet og rolleinternalisering. Blackmore (1996) og Brown (1996) tematiserer emosjonelt arbeid ut fra en diskusjon om genus. Dette leder til at forfatterne hevder at man må reeksaminere organisasjonsteorien ut fra behovet for å forstå emosjonelt arbeid (Pierce 1991, 1995). Litteraturen om emosjonelt arbeid er en viktig bakgrunn for å minne om Harriet Holters utsagn der hun påpeker at arbeidslivsdeltakelse kan ha svært ulike kvaliteter for menn og kvinner. Veien til økonomisk selvstendighet ligger i utdanning og yrke, men forskningen om emosjonelt arbeid kan tyde på at genusordningen gjør sin virkning gjennom nye mekanismer – inne i organisasjonskonseptene og gjennom de spesifikke kravene til oppgaveløsning. Dette betyr bare at vi må gjøre analysene om igjen, og om igjen – for å fange opprinnelsen til uønskede utviklingstrekk.

Framtiden på valg?

Framtidsbildene og prognosene er nettopp dét; de er tenkte virkeligheter – og ikke sikker kunnskap. Mange har fått erfare at

tendenser kan brytes, og de forenklete bildene som gjenspeiler den begrensede kapasitet vi har til å forestille oss fremtiden, kan helst brukes som underlag for å stille spørsmål. Spørsmålene bør lyde: hvis dette er tendensene, hvor godt liker vi dem, hva skal vi satse på å motarbeide, bruke vår forskning til å avverge? Denne tenkemåten er mer i tråd med anbefalingene fra Ottar Brox (1995) om å jobbe med utgangspunkt i dystopier, enn den tidligere hangen til å jobbe med utopier.

Litteraturen viser at den «nye» og den «tradisjonelle» arbeidsplassen eksisterer side om side. Industrisamfunnets arbeidsplass med sine kjennetegn – monotone jobber, begrenset medvirkning, fragmentering, fysiske belastninger og få utviklingsmuligheter – er fortsatt realiteten for rundt 1/3 av arbeidstakerne. Kunnskapssamfunnets arbeidsplasser med betydelig frihet, rom for faglig utvikling, få nivåer og stor fleksibilitet omfatter riktignok stadig flere, men mange arbeidstakere befinner seg på arbeidsplasser som er midt i en overgang fra den tradisjonelle organisering. Og i dette fleksible arbeidslivet opptre former for organisering av arbeid og psykologiske arbeidskontrakter som bryter grensene mellom det offentlige og det private på måter som ganske sterkt negerer det hederskronte utsagnet om at «det private er politisk». Det private er privatisert, men det er også sterke prosesser i arbeidslivet som drar i denne retningen, og vi kan se hvordan nettopp arbeidslivets inntrengning i det private er en del av denne privatiseringen på paradoksale måter. De nye, fleksible organisasjonsformene kan forstås som bakgrunn for nedbryting av en tradisjonell basis for fellesskapsstrategier. Et fenomen som henger sammen med en ofte opplevd skjerpet konkurranse, men også nye muligheter til utfoldelse, kan avslutningsvis illustrere hvordan nye ord kan frigjøre fra kommersiell retorikk.

«Honningfella»⁷

Kunnskapsarbeid krever at den som utøver det, tar kunnskap i anvendelse, men også at

den enkelte gir oppgaveløsningen sitt eget preg. Mennesker som arbeider i kunnskapsvirksomhet, og i noen grad også service, gjennomgår en lang yrkessosialisering, og for mange blir «jegg» ensbetydende med min yrkesidentitet. Å få oppgaver betyr å bli vist tillit til å representere en virksomhet og dens kvaliteter gjennom sin person. Studier av arbeidsledige i Norge (Underlid 1992) viser at kvinner har en noe sterkere arbeidsinvolvering enn menn. En ny undersøkelse (Hilsen & Grimsmo 1998) om arbeidsmiljø og omstilling viser at kravene i arbeidet øker, det blir høyere tempo og større arbeidsbelastning på den enkelte, og overtidsbruken går opp. Samtidig blir det større rom for egne beslutninger og større kontroll over arbeidet. Arbeidet blir mer tilgjengelig for personlig utforming, og stadig mer etter som vi viser evne til å gi ekstra kvaliteter til oppgaveløsningen gjennom egen kreativitet. Hva slags jobb vi har blir altså i noen grad avgjørende for hvordan vi opplever kravene til stadig utvikling. Kompetanse i dagens arbeidsliv blir stadig forstått som noe mer enn den kunnskapen formelle kvalifikasjoner tyder på. Hilsen og Grimsmo støtter seg til en bredere definisjon av kompetansebegrepet og forstår med det kunnskap, ferdigheter og holdninger som kan bidra til å løse problemer eller utføre oppgaver. Med økende overgang til kunnskapsproduksjon følger at arbeidstakeren i større grad blir identisk med arbeidet han/hun utfører. Dette fører til økt synlighet for individet, men også økt sårbarhet. Tradisjonell ansettelsestrygghet erstattes av kompetansetrygghet, og «employability»-begrepet er nært knyttet til dette. En følge er at arbeidstakerne må markedsføre seg selv og sin kompetanse i arbeidet.

Den siterte undersøkelsen viser da også at hver fjerde arbeidstaker (26 %) forteller at de må markedsføre seg selv på jobben for å få de oppgavene og de prosjektene de ønsker. Kravet til å markedsføre seg selv i jobben øker, jevnt med økende utdanningslengde. Det sies også at dette bildet passer bra på høyt utdannede «kunnskapsnoma-

der» som tar sin kompetanse på ryggen og følger de attraktive arbeidsoppgavene. Denne måten å arbeide på krever høy kompetanse – og en individualisert synliggjøring av denne kompetansen.

Denne synligheten kan være en tiltrek-kende faktor i seg selv. Arbeidet gir muligheter til selvpresentasjon, til å bli et «merkevareprodukt». I prinsippet innbyr en rekke yrker av denne typen til at «all» livs-utfoldelse kan skje gjennom arbeidet. Jobben blir et berusende møte med egne muligheter; bekreftelsen på at man har skaperkraft er både en nødvendighet og en belønning. Grensen til det mindre ærefulle arbeidsnarkomanifenomenet kan bli hårfin. Man kan bli fanget i oppgaven som i en «honningfelle»;⁸ det er søtt og fullt av energi, men passer man ikke måten, kan det ha fatale følger. En ikke tilsiktet konsekvens er at opptattheten av egne prestasjoner blir dominerende, og kunnskapsarbeiderens kritiske sans kan svekkes.

Men er det så farlig?

Vi har nå sett på en rekke fenomenologiske og kvalitative endringer i det «nye» arbeidslivet. Dette er samtidig en rekke utfordringer til den genusorienterte forskningen. De endringene som er beskrevet – i arbeidslivets samfunnskontrakt og individenes måter å innrette seg på – har betydning for forholdet mellom sosialpolitikk og økonomisk politikk. Vi inviteres til å delta i produksjonen som arena for å utvikle bærekraft og økonomi. Men et arbeidsliv som bare er opptatt av vareproduksjon og privat tjenesteproduksjon, er i bunn og grunn en strategi for å forsterke og usynliggjøre genusutfordringene.

Når vi ser nøkternt på demografiske beregninger og samtidig på den stadig synkende alder for (førtids)pensjoner, kommer en avgrunn – hva nederlenderne kaller et omsorgsvakuum – til syne. Det kan vi ikke løse ved ensidig å kreve at hver og en familie/kvinne/mor/datter tilpasser seg til økte krav og private løsninger. Hele arbeidslivet

må involveres i en ny genuskontrakt. Snare enn f.eks. å yte kontantstøtte for å være hjemme med eldre slektninger eller egne barn, må hele forholdet mellom normalarbeidstid og trygdeytelser opp til ny vurdering. Den nederlandske regjering utformet en politikk der 30-timersuken over et forventet lengre yrkesaktivt liv skal bli normen, og et viktig skritt var å tilpasse trygdesystemet til en slik endret politikk. Poenget var at en ville knesette prinsippet om at det skal være kontinuitet for både menn og kvinner i forhold til arbeidslivet, men også i forhold til det nødvendige omsorgsarbeidet.

Vi vet en hel del om forholdene i vårt idylliske arbeidsliv, der kvinnene riktignok klumper seg sammen i mindre grad enn før, men hvor 80 % av de lavtlønte er kvinner. Det er funksjonene som utføres av de kvinnedominerte yrkene, som oftest blir «outsourced» – f.eks. rengjøring, matlaging, sekretærfunksjoner. De er de første som «må forstå» at de ikke tilhører kjernearbeidsoppgavene. Andre står for tur. På sykehjemmene rundt om regner personalet nå på kostnadene av sine egne oppgaver for å møte konkurransen fra «omsorgsfirmaer» som skal dekke oppgavene på anbud.

Det er ikke verdens undergang å bli «outsourced» dersom du besitter en kompetanse det er knapphet på, og hvis du f.eks. er IT-ingeniør eller skattejurist, men det stiller seg annerledes hvis du og dine kolleger tilhører en voksende skare som skal konkurrere om å drive kantinen til vesentlig lavere pris enn hva det store firmaet fikk til.

Her kommer faktisk den mye omtalte kroppen inn, og ditt pene vesen eller din «kvinnelige» emosjonelle intelligens (eller tvang). Den iherdige kampen om å lage stillingsbeskrivelser kan måtte trappes opp når du skal vurderes etter hvor godt du spiller ut din rolle i det moderne tjenerskapet og med et servicekonsept eller en computer som partner.

Konsekvensene av denne formen for fleksibilisering er altså kjønnnet – og på flere vis. Ved å trekke fram mindre omtalte

måter å tolke realitetene bak globaliseringsbevegelsens fanetekster på, kan vi inspirere hverandre til empirisk forskning. Er sannheten at det under dekke av globalisering utfolder seg et arbeidsliv som får kvinner til å tilpasse seg «vinn eller forsvinn» som mønster? Store prosesser og store ord bør ikke avskrekke oss fra å granske hva de betyr – gjennom møysommelige utforskninger av lokale virkeligheter.

Björg Aase Sørensen
forsker

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)

Litteratur

- Adelmann P.K. *Emotional Labor and Employee Well-Being*. The University of Michigan 1989
- Aronsson, G. & S. Göransson. Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen. *Arbete och hälsa* 3, 1998
- Blackmore, J. Doing Emotional Labour in the Education Market Place. Stories from the Field of Women in Management. *Discourse* vol. 17, nr. 3, 1996
- Brown, J. Doing Justice. *Work, Employment & Society* vol. 10, nr. 4, 1996
- Brox, O. *Dit du ikke vil: ikke-utopisk planlegging for neste århundre*. Exil, Halden 1995
- Cockburn, C. Stressing a women's agenda. Women of three European sectors define their rights. *Transfere* vol. 2, nr. 1, 1996
- Dahlström, E. *Kvinnens liv og arbeid*. Stockholm/Oslo 1962
- Drew, E., R. Emerek, & E. Mahon (red.). *Women, Work and the Family in Europe*. Routledge, London/New York 1998
- Elias, N. *The Civilizing Process*. Blackwell, Oxford 1994
- Erickson, R.J. *When Emotions Is the Product: Self, Society, and (in) Authenticity in a Postmodern World*. Washington State University 1991
- Forseth, U. *Arbeidsmiljø som konkurransefaktor i tjenesteyting?* Nord 6/94, Nordisk Ministerråd, København 1994
- Forseth, U. Hva koster smilene? *Nytt om kvinneforskning* nr. 4/95
- Franks, S. *«Having None of It»*. Women, men and the future of work. Granta Books, London 1999
- Gezelius, L. «Å tjene to herrer ...». *Vikarene mellom byrå og bedrift*. FAFO-rapport 318/99, Forskningsstiftelsen FAFO, Oslo 1999
- Grimsmo, A. & B. Aa. Sørensen. *Fravær og fraværårsaker i norsk arbeidsliv*. AFI-rapport

- 4/91, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo 1991
- Grimsmo, A., B. Aa. Sørensen m.fl. *Det moderne tjenerskap: varm på beina, kald i hjertet? Noen sider ved arbeidsmiljøet i tjenesteyting*. AFI-rapport 12/92, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo 1992
- Hilsen, A.I. & A. Grimsmo. *Arbeidsmiljø og omstilling*. Delrapport I, II og III. Utarbeidet for Yrkesorganisasjonenes sentralforbund. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo 1998
- Hirdmann, Yvonne. «Genussystemet» i demokrati og makt i Sverige, i SOU 1990:44 *Maktutredningens hovedrapport*. Allmänna förlaget, Stockholm 1990
- Hochschild, A.R. *The managed heart: Commercialisation of human feeling*. University of California Press, Berkeley 1983
- Holter, H. (red.). *Patriarchy in a Welfare Society*. Universitetsforlaget, Oslo 1984
- Holter, H. *Sex roles and social structure*. Universitetsforlaget, Oslo 1970
- Kalleberg, A.L. & T. Reve. Contracts and Commitment: Economic and Sociological Perspectives on Employment Relations. *Human Relations* vol. 46, nr. 9, 1993
- Korpi, W. Ojämlighetens ansikten: Genus, klass og ulikhet i ulike typer av velfærdsstater, i *Velfærdsstat i brytningstid. Sociologisk forskning 1999. Supplement*. Örebro 1999
- Marks, M.L. & P.H. Mirvis. Merger syndrome: Stress and uncertainty (1985), sitert i R.J. Burke & D. Nelson. A North American perspective: Mergers and Acquisitions, i M.K. Gowing, J.D. Kraft & J. Campbell Quick (red.). *The New Organizational Reality: downsizing, restructuring, and revitalization*. American Psychological Association, Washington D.C. 1998
- Morris, J.A. *Predictors and Consequences of Emotional Labor (Service Organizations)*. University of South Carolina 1995
- Noer, D. Layoff Survivor Sickness: What It Is and What To Do About It, i M.K. Gowing, J.D. Kraft & J. Campbell Quick (red.). *The New Organizational Reality: downsizing, restructuring, and revitalization*. American Psychological Association, Washington D.C. 1998
- Nordby, T. & F. Weggeland: *Lovgivningsmyndighetens suspensjon: Stortingets rolle under EØS-avtalen*. ARENA, Oslo 1999
- Pierce, J.L. *Gender, Legal Workers and Emotional Labor: Women and Men At Work in Corporate Law Firms*. University of California, Berkeley 1991
- Pierce, J.L. *Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms*. University of California Press, Berkeley & Los Angeles 1995
- Satyamuri, C. *Occupational Survival*. Basil Blackwell, Oxford 1981
- Spalter-Roth, Hartmann & Collins. What Do Unions Do For Women?, *Challenge* vol. 37, nr. 4, 1994
- Sørensen, B. Aa. «Kremjobb til krampa tar», arbeidsmiljø i medievirksomhet. AFI-rapport 12/93 Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo 1993
- Sørensen, B.Aa. m.fl. *Psykologiske, organisatoriske og sosiale forhold med betydning for helse i arbeid*. AFI-rapport 8/98, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo 1998
- Underlid, K. *Arbeidslaus*. Samlaget, Oslo 1992
- Wever, K.S. Unions adding value: Addressing market and social failures in the advanced industrialized countries, *International labour review* vol. 136, nr. 4, 1997
- Wouters, C. The Sociology of Emotions and Flight Attendants: Hochschild's *Managed Heart, Theory, Culture & Society* vol. 6, nr. 1, 1989
- Åkerstedt, T. Wide awake at odd hours: Shift work, time zones and burning oil. Rådet for Arbetslivsforskning, Stockholm 1996

Noter

- 1 «Genuskontrakt» brukes her som betegnelse på den etablerte tilordning av oppgaver og posisjoner etter kjønn på samfunnsnivå (dvs. den orden som fører til straff og belønning overfor enkeltpersoner som forbyr seg mot eller oppfyller forventningene).
- 2 Kilde: egne forelesningsnotater.
- 3 «CV-person» (der CV er forkortelse for *curriculum vitae*) er et begrep som er myntet på, og er i bruk i journalistiske framstillinger av, nettopp den moderne yrkesutøveren som stadig arbeider på sin merittliste for å kunne vise sine kvalifikasjoner gjennom de kontrakter som vedkommende har oppnådd. Dermed kan vedkommende vise ikke bare sin kompetanse, men hvilke mer og mindre framstående bruke som har betjent seg av ens tjenester.
- 4 «Florence» og «Rambo» henspiller på to ulike typer fagorganiserings. «Florence» (etter Florence Nightingale) er koden for kvinnelederte fagforeninger som organiserer medlemmer i offentlig sektor, mens «Rambo» henviser til mannsdominerte fagforeninger i privat sektor. Uttrykkene er blant annet forekommende i svensk litteratur.
- 5 «Outsourcing» er et begrep som vi har tatt inn i norsk, og dette blir gjerne oversatt med «konkurranseutsetting» eller privatisering. Som sosialt fenomen kan «outsourcing» ha visse fordeler framfor f.eks. nedbemanning, idet outsourcing henviser til en kollektiv behandling av en gruppe ansatte som dekker en nærmere definert funksjon. Når en virksomhet «outsourcer», skjer det gjerne fordi man

ønsker å stå fritt i valg av leverandør av tjenester og kunne oppnå bedre priser gjennom konkurranse mellom flere tilbydere. Dette vil ofte oppfattes som en påpeking av at man ikke tror fast ansettelse gir de beste betingelser for å utføre oppgavene kvalitetsmessig eller pris-messig godt nok.

6 ETCU er en forkortelse for den europeiske fag-

lige samorganisasjon som spiller en betydelig rolle innen EU.

7 «Honningfella» (Sørensen 1993) er et bilde på hvordan man kan bli fanget gjennom tiltrekning til noe som oppleves som fristende, søtt, men som også innebærer en fare for å bli «hektet» eller fanget ved overdreven bruk.

8 Se note 7.

Klasserommets sanne ofre – jenter eller gutter?

Av Kjersti Ericsson

Kjersti Ericssons vitenskapelige arbeider plasserer seg innen både kvinneforskning og avviks- og normaliseringsforskning. Hovedtema i denne artikkelen er nettopp hvordan vi kan kombinere kvinneforskningens innsikter om guttedominans i klasserommet med spesialpedagogikkens innsikter om avviksdefinering av gutter. Hun diskuterer dette i forhold til bidrag fra sentrale norske sosialisering- og klasseromsforskere, og med utgangspunkt i det egne prosjektet «Barnet i skjæringspunktet mellom familien og en offentlig sosialiseringsinstitusjon».

Hva betyr det å være jente og gutt i klasserommet? La oss starte med å lytte til to mødre, som begge ble intervjuet i forbindelse med et forskningsprosjekt om samarbeidet mellom hjem og skole.¹ Den første moren er fru Grusholdt. Hun mener at datteren Kaja, som har lese- og skrivevansker, fikk årene i barneskolen ødelagt på grunn av bråkete gutter:

«På tross av at Kaja hadde store vansker, så hadde ikke lærerne tid til å oppdage hennes problemer, fordi det var så mange gutter som tok all oppmerksomheten [...] Det som antakelig hadde løst

problemet, var at én eller to av guttene bare skulle vært flyttet over i andre klasser. (Og det ble de ikke?) Nei, det er liksom dette her at 27 stykker får jo da lide for at tre stykker skal få holde på som tidligere [...] Den siste læreren fikk jo noenlunde skikk på klassen. Det var da hun oppdaget at det var mange barn med problemer som aldri var tatt opp på grunn av at tre stykker tok all tiden. De første barneåra var problematiske, og Kaja lærte jo ingenting. Det var jo bortkastet.»

Kaja led dobbelt under de bråkete guttene

som dominerte klassen og tok all lærerens oppmerksomhet. For det første ble det ingen oppmerksomhet igjen til Kaja og de andre jentene. For det andre ble det ikke oppdaget at Kaja hadde et spesielt hjelpebehov på grunn av lese- og skrivevansker.

Den andre moren er fru Kielberg. Sønnen hennes, Nicolai, er «en sånn urolig kar». Og det er heller ikke lett:

«Jeg følte hele tiden liksom at det var han det var noe gærent med. Det er kanskje galt å bruke stigmatisert, men han var allerede en av de som tulla og tøysa, ikke sant? Han prater mye og glemmer å rekke opp handa og – alt dette her. Det har jeg hørt i alle år, ikke sant? at han var en av gutta som skravla og sånn. Jeg syntes det ble veldig vanskelig [...] Etter tre-fire uker, så kom det et brev fra klassestyrer hjem til foreldrene. Noen gutter forstyrre mye, mens en del jenter er prakteksemplarer, de er en lærers drøm, sto det. Den reagerte jeg også veldig på. Selv om det ikke sto navn der, så syntes jeg det var å legge opp til et dårlig miljø. Og hva tenker foreldrene som leser disse brevene? Og som kanskje har disse kremjentene. Uff, disse gutta bråker og forstyrre. Nå ødelegger de undervisninga for dere, og så videre. Og sånn i forhold til oss foreldre også. Uff, der er foreldrene til disse som ødelegger undervisninga.»

Nicolai ble stigmatisert og utpekt som en av dem som ødela for de andre. Og stigmatiseringa av Nicolai smittet over på moren hans.

Fru Grusholdt og fru Kielberg uttaler seg på bakgrunn av erfaringer med sine egne barn. Men de to posisjonene de representerer, finner en også igjen i skoleforskningen.

Harriet Bjerrum Nielsen og Monica Rudberg oppsummerer resultatene av en lang rekke klasseromsstudier på følgende måte (1992, s. 121):

«Som sosial struktur ses kjønnet ikke

bare i skolens eget hierarki, med kvinner på grunnplanet og menn i toppen, men også i klasserommets guttedominans. Undervisningen må legges til rette ut fra guttenes behov, ellers bryter den sammen [...] Lærerne underviser med hele kjønns symbolsystem over seg. Han eller hun skiller skarpt mellom private og faglige innlegg og belønner den aktive elev mer enn den stillferdige. Både innholdsmessig og organisatorisk har læreren guttenes prestasjonsform og det mannlige hegemoni som modell.»

Per Solvang (URL) bruker et sitat fra Kjar-tan Fløgstad's roman *Fimbul* fra 1994 til å sammenfatte resultatene av spesialpedagogisk forskning. Fløgstad sier det med «poetisk presisjon», mener Solvang:

«Den offentlege skulen inne mellom desse små og litt større borgene var laga for at alle elevar av alle kjønn skulle bli nykjolenette og sumarkåpefine små gjenter, som sat stille i timen, i døgnet, i veka, i året og gjorde leksene med side-skill i håret slik frøken sa dei føre. Eleven Per A. Frynseth hadde heilt andre tilbøyeligheter enn å bli frøken med sideskill i håret. Ein ting var at han var eit heilt velskapt gutebarn, ein annan at han var ordblind, ein tredje at han var det ein med eit kort uttrykk kallar ein ramp. Hans veg gjennom livet var ikkje skulevegen.»

Det Fløgstad ifølge Solvang formulerer med poetisk presisjon, er at skolen premierer visse atferdsmønstre og holdninger som favoriserer feminine væremåter. Han viser til at MBD forekommer minst hos jenter fra middelklassen og mest hos gutter fra arbeiderklassen. Spesielt kjønnsforskjellene har vært tydelige i alle undersøkelser. De forklares ofte biologisk; gutter har større tilbøyelighet til å ha denne typen medfødte avvik i hjernen. En alternativ sosial forklaring kan ta fatt i skolen som en institusjon for disiplinering og sosialisering, sier Sol-



J.M. Voltz: «Die Schule», 1823. (Kilde: Horst Schiffler og Rolf Winkeler: *Tausend Jahre Schule. Eine Kulturgeschichte des Lernens in Bildern*, Belser Verlag 1985.)

vang. Han mener Fløgstad i sitatet over er i forkant av en offentlig debatt om guttenes overrepresentasjon i spesialpedagogikken, som har kommet opp de siste årene: «At der er flest gutter i skolens avvikskategorier er ikke noe nytt fenomen, det nye er at det stilles spørsmålsteget om det er riktig at vi skal ha en skole som systematisk avviksdefinerer gutter i større utstrekning enn jenter.»

Mens Bjerrum Nielsen og Rudberg hevder at undervisningen må legges opp etter guttenes behov, ellers bryter den sammen, og at lærerne har det mannlige hegemoni som modell, hevder Solvang at skolen premierer feminine atferdsmønstre og avviksdefinerer gutter. To tilsynelatende motstridende oppfatninger, som begge kan støtte seg på en anseelig mengde forskning. Her i landet var det Birgit Brock-Utne og Runa Haukaa som med boka *Kunnskap uten makt* fra 1980 for alvor introduserte et feministisk perspektiv på skolen. De opp-

summerte blant annet at i fellesklasser blir jentene lett neglisjert av læreren i forhold til guttene. Guttene får mest oppmerksomhet både av positiv og negativ art. Jentene blir oversett. Den boka som har fått størst utbredelse, er nok Jorun Gulbrandsens *Er skolen for Kari eller Ronny?* fra 1993, som bygger på praktiske erfaringer og egen forsøksvirksomhet. Når det gjelder avviksdefinerer av gutter, kan det blant annet henvises til det store «Prosjekt oppvekstnettverk», som tok for seg alle 10-åringene og 13-åringene i en større norsk kommune. En fant kjønnsforskjeller i foreldres og læreres vurdering av barnas sosiale kompetanse, og i vurderingene av hvem som var problematiske. Jenter ble vurdert som mer sosialt kompetente enn gutter, mens gutter ble vurdert som mer problematiske. Det var også flere gutter enn jenter som ble henvist til hjelpetiltak. To av forskerne bak «Prosjekt oppvekstnettverk», Elisabeth Backe-Hansen og Terje Ogen,

oppsummerer disse resultatene slik (1996, s. 347):

«Særlig fra et lærerperspektiv kan det hende at tradisjonelle jenteverdier ble høyere vurdert enn de tradisjonelt 'maskuline'. Hvis normene for, og forventningene til, barns kompetanse skapes ved å sammenlikne barn på samme alderstrinn, vil en slik sammenlikning lett favorisere jentene, særlig på barneskolenivå der andelen kvinnelige lærere vanligvis er høyere. På en måte vil jentene bidra til å sette en norm som guttene vil ha vanskelig for å nå opp til. Jentene blir normgivende for de forventningene gutter møtes med, ved at deres gjennomsnittlige kompetansenivå blir målestokken også for guttene.»

De to stridende synspunktene bygger imidlertid på forskning innenfor ulike sammenhenger: Den oppfatningen som Bjerrum Nielsen og Rudberg målbærer, støtter seg i hovedsak på studier av samspillet i klasserommet, mens Solvangs oppfatning støtter seg på studier av hvem som blir definert som problematisk og/eller hjelpetrengende og henvist til hjelpetiltak.

Her kan det ligge an til en konkurranse om hvem som er klasserommets sanne ofre. Elisabeth Backe-Hansen og Terje Ogden (1996, s. 348) advarer mot en slik konkurranse. De nekter ikke for at et perspektiv med interessekonflikt mellom kjønnene er på sin plass i noen sammenhenger. Viktigere er det at «mye kan gjøres for å forbedre lærings- og utviklingsmulighetene for jenter i dagens samfunn, men det samme gjelder gutter. Men vi tror at det er i begge kjønns interesse at disse konfliktene blir nedtonet på arenaer som skolen».

Det er også en fare for at undertrykking på grunn av kjønn og klasse settes opp mot hverandre, i stedet for at det utvikles en analyse som tar opp i seg betydningen av begge. Lynn S. Chancer (1998, s. 7) peker på behovet for en «tredimensjonal forståelse av kjønns-, rase- og klasseskille-

ring og det kompliserte samspillet mellom dem». Ofte kan det imidlertid virke som om

«[...] det å ta for seg kjønnsspørsmål nødvendigvis må settes i motsetning til det å være opptatt av rase eller etnisitet; det kan virke som om rase må konkurrere med klasse, eller etnisitet mot rase, i et tilsynelatende null-sum-spill. Uheldigvis er en følge av slike falske, dikotomiserte oppfatninger at de kan komme til å innebære subtile former for sosial kontroll. Energien til aktivister i sosiale bevegelser kan bli rettet mot hverandre, i stedet for at de kjemper kollektivt for systemendringer.»

På den andre sida advarer Christian Haywood og Máirtín Mac an Ghaill (1996, s. 59) mot at studier av maskulinitet i skolen kan bære i seg «muligheten for en allianse med det aktuelle backlash mot feminismen ved å implisere at det nå er gutter som er de 'virkelige ofrene'». Det er også en betimelig advarsel.

Er det mulig å forstå det som foregår i klasserommet på en slik måte at det rommer både kvinneforskningens innsikter om guttedominans i klasserommet og spesialpedagogikkens innsikter om avviksdefinering av gutter i skolen, uten å ende opp i en konkurranse om hvem som er de verdigste ofrene, men samtidig uten å underslå de reelle kjønnskonfliktene i skolen? Jeg deler Backe-Hansen og Ogdens ønske om å bedre lærings- og utviklingsbetingelsene for *begge* kjønn, men tror neppe det lar seg gjøre gjennom å «nedtone» motsetningene. Det handler snarere om å komme nærmere en løsning, eller en overskridelse, av konfliktene. Om det lar seg gjøre innen dagens skole, er et åpent spørsmål. Men vi må tro at det vil være en hjelp dersom vi forstår mer av hvordan de ulike prosessene, både de som fører til guttedominans i klasserommet, og de som fører til avviksdefinering av gutter, virker sammen. Denne artikkelens ambisjon er å bidra til en slik forståelse.

Den bygger i hovedsak på eksisterende litteratur, men trekker også inn illustrerende materiale fra en egen studie av samarbeidet mellom hjem og skole, bygd på kvalitative intervjuer med 41 skolebarn i Oslo (halvparten 7-åringer og halvparten 13-åringer) samt foreldrene og lærerne deres (Ericsson og Larsen 1999). De to innledende sitatene fra fru Grusholdt og fru Kielberg er hentet fra denne undersøkelsen.

Ønsker skolen at alle elever skal bli jenter?

I skole-hjem-undersøkelsen ba vi lærerne beskrive jentene og guttene i klassen sin. Hvis vi slår sammen beskrivelsene fra de forskjellige førsteklasse, lyder det omtrent slik: Jentene er mer modne enn guttene, lettere å snakke til, flinkere til å snakke når de skal snakke, og de snakker om ordentlige ting, de er trivelige og greie. En lærer beskriver jentene som sterkere enn gutta, og én sier de ikke er «typiske jenter», siden de er «like flinke til å bråke» som guttene. Guttene beskrives som mindre modne og mer ukonsentrerte, de står for mye prating og småbråk, og «alle har sitt lille problem»; en har kanskje MBD, en annen har ikke grenser. De krever mye oppmerksomhet, er oppe i konflikter hele tida, har større læreversker enn jentene. Men de beskrives også som åpne og tillitsfulle.

Blant trettenåringene får vi beskrivelser av jentene som usedvanlig arbeidsomme og skoleflinke, ryddige og skoleinteresserte, søte og åpne, blide, hyggelige, flinke til å jobbe. De tar ansvar for andre i grupper, kanskje for mye, sier én lærer, de overtar når andre ikke gjør jobben. En annen lærer beskriver jentene som de sterkeste og mest dominerende, og noen av dem har en «iherdig skoleflink stil», som skaper problemer i gruppearbeidet. Og en tredje har opplevd at «jenter fort kan overta en klasse og styre fullstendig». Han har hatt enkelte «brølaper av noen jenter», som stadig avsporet undervisningen og stoppet all framdrift ved å



(Kilde: Horst Schiffler og Rolf Winkeler: *Tausend Jahre Schule. Eine Kulturgeschichte des Lernens in Bildern*, Belser Verlag 1985.)

spørre om likt og ulikt. Jentene «støttet hverandre» på denne oppførselen. De trettenårige guttene skildres som reale og hyggelige, men litt ukonsentrerte, aktive på en positiv måte, morsomme, med glimt i øyet, gode gutter, arbeidsomme, positivt innstilt, åpne og rett fram, men også preget av pubertetsuro, mer bråkete, utagerende og støyende enn jentene, de «gjør mer av seg». En lærer beskriver en polarisering blant guttene, mellom en skoleinteressert og en ikke skoleinteressert gruppe. En annen lærer ser ikke noe «spesielt skille mellom kjønn, heldigvis», sjøl om hun også har typen «tradisjonelle, pliktoppfyllende jenter som er rolige og gjør jobben sin, og utagerende gutter». Men i den klassen hun har nå, er det «mer skolemotiverte gutter enn vanlig, mindre rabbagaster og utagering i negativ betydning».

Lærerne i skole-hjem-undersøkelsen gir

altså svar som i hovedtrekk samsvarer med det vanlige bildet vi har av kjønnsforskjeller i klasserommet (sjøl om vi også får høre om «brølaper» av hunkjønn som avsporer undervisningen): Jentene er mer konforme i forhold til elevrollen enn gutter, som i større grad er ukonsentrerte, bråkete og utagerende. Men betyr det at lærerne ønsker at guttene skal bli som jenter?

Det er poetisk, men neppe presist når Fløgstad hevder at skolen ønsket at «alle elever av alle kjønn skulle bli nykjolenette og sumarkåpefine små gjenter». Tvert imot kan det vekke bekymring dersom gutter oppfører seg for lite «guttete». En lærer som ble intervjuet i forbindelse med skole-hjem-prosjektet, sa det for eksempel slik da han ble bedt om å beskrive guttene i klassen sin:

«Men jeg liker gutta – noen av dem er litt for lite gutter. De synger i Sølvguttene og de danser ballett. Det er for lite hyttebygging og skitråkking. En stille gruppe. Forsiktige. Ser gjerne på stjernehimmelen og er med på korsang – det er liksom lite jeg forbinder med en guttegjeng på ungdomsskolen.»

Jentene kan også bli oppfattet som kjedelige, påpeker Bjerrum Nielsen (1984, s. 57): Hvis en spør lærere, både mannlige og kvinnelige, om hvordan de vurderer jentene og guttene de underviser, så får en ofte svar som underbygger det generelle bildet: Jentene er flinke, veltilpasset og problemfri, mens guttene er aggressive og larmende problemelever. Men ber en lærerne fortelle om elevene sine som individer, snur bildet, sier hun: «Lærerne forteller engasjert og differensiert om guttene som individer. Jentene derimot, oppfattes nærmest som en ensartet og kjedelig flokk.»

Ofte kan en dessuten ane et snev av nedlatenhet i beskrivelsen av de snille, stille og flinke jentene. Og *denne* undertonen har Fløgstad i hvert fall fanget med «poetisk presisjon». Det kan minne om drøftinger av kriminalitet, der kvinner får lite kredit for

sin lovlydighet, og slett ikke framstilles som noen modell for menn. Snarere blir deres lovlydighet tilskrevet negative karakteristikk som konformitet, timiditet og passivitet (se Naffine 1987). Denne undertonen hørte vi imidlertid ikke i skole-hjemundersøkelsen. Derimot kunne den «iherdig skoleflinke» stilen som enkelte jenter sto for, være et problem. Denne stilen oppsto når skoleflinkheten ikke ble balansert med tilstrekkelige doser av (kvinnelige) egenskaper som omsorg og samarbeidsvilje. Resultatet kunne bli at de flinke jentene vendte seg i vrede mot sine mindre plikt-oppfyllende medelever. Én (kvinnelig) lærer forteller om ei jente som er gruppeleder og har i oppgave å høre lekser: «[...] hun går da veldig hardt på klingen: Har du ikke gjort noen ting? Kan du ikke svare på dette spørsmålet? Ikke det heller? Så det er klart at en 13-årig jente kan bli en mye skarpere minilærer enn en voksen.» Læreren har bedt jenta om å «være rundere og se når det liksom er tomt og sånn». Men hun ser også at «det er store krav å stille til en 13-åring, både at hun skal høre dem og at hun skal være snill». Ikke desto mindre er det slike krav de samvittighetsfulle jentene ofte stilles overfor: De skal både ta ansvar for egen og andres læring, og dessuten være omsorgsfulle og tolerante overfor medelever som bidrar mindre enn dem sjøl.

Historiske studier av tiltak for å korrigere «problembarn» av begge kjønn viser heller ingen tegn på at det ble gjort forsøk på å gjøre gutter til jenter. Det ble lagt stor vekt på kjønnssoialisering. Gutter som havnet i «spesialskoler for barn og unge med atferdsvansker», viste vanligvis problematferd i form av å lage trøbbel på skolen, tyveri, hærverk og andre typer forstyrrende oppførsel. Disse guttene oppførte seg utvilsomt guttete, men guttetheten deres måtte kanaliseres inn i mer sosialt aksepterte former. Korrigerende tiltak hadde som mål å styrke kjønnsidentiteten deres samtidig som de skulle tvinge dem til å bøye seg for samfunnets regler og normer. Mange av jentene som ble sendt til institusjoner, hadde

også gjort seg skyldig i skulking og nas-king, men dette var ikke det eneste avviket deres. Viktigere var det at de avvek fra den aksepterte kjønnsrollen. Atferden deres var plagsom, opprørsk og sist, men ikke minst «usedelig». Korreksjonsapparatets viktigste oppgave var å gjenskepe en dydig kvinnelighet hos jentene (se Ericsson 1998). Slike mønstre kan utvannes, men de forsvinner neppe over natta, trass i all verdens likestilingspedagogikk og overvekt av kvinnelige lærere.

At skolen avviksdefinerer flere gutter enn jenter, betyr ikke nødvendigvis at skolen ønsker at alle elever skal bli jenter, eller premierer feminine væremåter. For å ta et annet eksempel: Den mest brutale formen for avviksdefinerer i dagens samfunn skjer antakelig gjennom strafferettsapparatet. Blant dem som blir stemplet som kriminelle og utsatt for strafferettslige sanksjoner, er menn i overveldende flertall. Kan en slutte av det at samfunnet «premierer feminine væremåter»? Ser en helhetlig på det, er det vanskelig å trekke en sånn konklusjon. Generell mannsdominans ser ut til å være forenlig med at det er flest menn som utsettes for de mest hardhendte formene for formell kontroll. Kanskje er det også sånn i skolen, at guttene utsettes for de mest hardhendte formene for *formell* kontroll? Da burde det være mulig å formulere begge deler som problem – samtidig. Det er et problem at kvinner undertrykkes i samfunnet – og jenter i klasserommet. Men det er også et problem at en del menn, og oftest menn med en vanskelig sosial bakgrunn, får livene sine ødelagt av et strafferettssystem som knapt har annet å by på enn fornedring, stempeling og sosial invalidisering. Det er også et problem at en del gutter, og oftest gutter fra arbeiderklassen, utsettes for massiv negativ oppmerksomhet, påføres et stigma og fratas evnen og viljen til å lære noe i en skolesammenheng. Lite tyder på at det å fornekte kvinners og jenters problemer er måten å løse menns og gutters problemer på, eller omvendt.

Sosialisering, disiplinering og prosjekter

Skolen er en institusjon for sosialisering og disiplinering, sier Solvang. Men skolen er også en arena der barn er sosiale aktører og forfølger sine egne prosjekter. En må også studere disse prosjektene for å forstå de sosialiseringseffektene som oppstår i klasserommet.

Bjerrum Nielsen (1984, s. 68) setter gutters og jenters oppførsel i klasserommet i sammenheng med det sosiale livet deres utenfor. Jentenes måte å opprette sosiale relasjoner på, og livet deres i venninnegruppa, gjør at de ikke har noe sosialt eller emosjonelt utbytte av klasseoffentligheten, sier hun. For guttene er det annerledes: «Det er helt indlysende at klasseoffentligheten ligger i umiddelbar forlængelse af drengenes venskabsstrukturer, mens den er i modstrid med pigernes.» I klasserommet skal en markere seg i ei stor gruppe, og en skal markere seg offentlig. Jentenes venninneforhold er derimot bygd opp omkring det dyadiske, det ikke-offentlige og hemmelige. For gutter kan det gi status i guttegruppa å markere seg i klasserommet, enten det skjer ved å fortelle ei god historie eller ved å være frekk mot læreren. For jenter venter ingen slik gevinst.

Bjerrum Nielsens analyse av gutter og jenter i klasseoffentligheten minner om den svenske kvinneforskeren Gerd Lindgrens (1993) analyse av maktforhold i organisasjonslivet. Lindgren mener at disse maktforholdene også gjenskapes gjennom ritualer. Hun tar utgangspunkt i en situasjon de fleste av oss vil kjenne igjen. Det er møte, både kvinner og menn er til stede. Mann etter mann tar ordet og sier omtrent det samme som andre allerede har sagt. Kvinnene ergrer seg i stillhet, og forstår ikke at det kan være nødvendig å trekke ut tida ved å gjenta det samme om og om igjen. Tar en kvinne ordet, blir det hun sier sjelden referert til av noen andre. Hennes innlegg blir et ubetydelig mellomspill som mennene overhører før de fortsetter med sitt.

Hva er det som foregår? Det er ikke *hva* som sies som er det viktige, men hvordan det blir møtt. Jo oftere andre menn refererer til det en sjøl har sagt, jo høyere status har en. Møtet er et ritual der rang fordeles mellom mennene, og der skifter i rangordning kan vise seg, sier Gerd Lindgren. Kvinnene er utdefinert av dette spillet.

Men kvinnene har også sine ritualer. De foregår ikke på, men *bak* scenen. Og de handler ikke om å bekrefte rang, men om å bekrefte likhet. Men den som ikke vil være med på likhetsleken, risikerer utstøtelse.

Både Bjerrum Nielsen og Lindgren forteller en historie der offentligheten i klasse- og møterommet er en relevant arena for å skape maskulinitet og fordele status i gutte- og manngruppa. Den samme arenaen er lite relevant for jentenes intimitetsprosjekt, som er en viktig del av det å skape feminitet.

At gutter bråker i klasserommet, kan altså ses som en omkostning for skolen ved gutters strev med å skape seg sjøl som kjønn. Det er tankevekkende at det likevel er *jentenes* sosiale liv som oppfattes som problematisk av mange av de lærerne vi har intervjuet i forbindelse med prosjektet om samarbeid mellom hjem og skole. Jenter skal være «veldig venninner – to og to, og holde på hemmeligheter – noen utenfor», mens guttene er «en stor kameratgjeng, som holder sammen rundt fotballen». Jenter er flinke til å lage skjulte konflikter, de kan være ekskluderende, de blir jålete og danner klikker, og driver med baksnakking. Gutta er mer romslige i forhold til hverandre, de er aktive på en positiv måte, det er ikke så mye intrigemakeri blant dem, de er mer åpne og rett fram enn jentene. «Jeg liker guttene bedre en jentene, for de er ikke sånn sladrete og har disse tiske-hviske-samtalene,» oppsummerer en (kvinnelig) lærer. Det er én (mannlig) lærer som nevner at guttehierarkiet kan være brutalt, at noen «hersker over andre», og så «tør de svakest ikke å protestere». Men ofte blir nok guttehierarkiet sett på som noe naturlig. I en konferansetime kommenterer for eksempel

læreren og mor tendenser til krancling og småslåssing mellom sjuårige gutter slik:

Lærer: Det er jo ingen som erter deg eller er noe stygg, tror jeg, det går mest på sånn at dem ikke har funnet ut plassen i rekka enda, trur jeg. (Ler)

Mor: Jeg er først og jeg er størst?

Lærer: Ja, ja, riktig. Jeg tror som sagt det er mer sånn knuffing som ikke har gått seg til enda.

At jentenes sosiale liv problematiseres mer enn guttenes, er kanskje nok et eksempel på at skolen ikke nødvendigvis ønsker at alle elever skal bli som jenter, sjøl om dette ville medføre mindre bråk.

Liv Mette Gulbrandsen (1998, s. 212) beskriver hvordan guttene skaper «guttethet» i klasserommet. Gjennom å overtre regler og overse jenters/kvinneres protester og forsøk på å stoppe dem, blir de «en av gutta». Vanlig «mas» fra frøken går ikke inn, hun må ta kraftig i for å stoppe dem: «Regelbruddene er mulige nettopp fordi det er *vi gutta* som gjør det. Det er ikke enkeltpersoners tilfeldige avvik; det er et kollektivt avvik som dermed også blir karakteriserende for guttethet.» Det betyr ikke at alle gutter bråker like mye og i alle sammenhenger. Men bråket er så vanlig at det blir en del av forestillinga om hvordan gutter *er*. At «gutter er gutter» forklarer og legitimerer handlinger som i prinsippet er uakseptable dersom de blir utført av tilfeldige enkeltpersoner: «Enkeltgutters forstyrrelser legitimeres av det kulturelle guttebildet samtidig som de konstituerer 'guttethet' gjennom de kollektive gjentakelsene.»

Guttenes bråk består også i å forstyrre jentene, eller forulempe dem fysisk eller verbalt. Dermed hindrer de, eller vanskeliggjør, jentenes prosjekt i timen. Jentenes prosjekt ser ut til å være nært knyttet til frøkens, sier Liv Mette Gulbrandsen videre. Det er også grunnen til at jenter ofte blir benyttet som buffere eller hjelpelærere i klasserommet. Dette kan f.eks. bety at ei jente blir plassert mellom to bråketete gutter,

eller at jenter blir satt i grupper med gutter, for å sikre at i hvert fall noen prøver å få gruppa til å jobbe med den oppgaven frøken har satt den til.

En slik bruk av kjønn som organiserende prinsipp i klasserommet har sjølsagt noen omkostninger for jentene. Når ungene plasseres i en annen sosial situasjon enn den de sjøl ville ha organisert, har jentene problemer med å forfølge egne mål fordi guttene forstyrrer. Og hva gjør de voksne? Lærerne ber jentene ignorere guttene, sier Liv Mette Gulbrandsen. Det er en strategi som er lite effektiv, i hvert fall på kort sikt. Men den fører i hvert fall til det (for frøken) heldige resultat at ikke jentene skaper ytterligere bråk i klassen ved å ta igjen med dunder og brak. Spørsmålet er hva jentene lærer av dette. Gulbrandsen sier det slik (1998, s. 210):

«De voksne anbefaler strategier for å takle situasjonen som er lite effektive. Det er faktisk slik at tankene bringes hen på Rousseaus Sophie, som systematisk ble hindret i å forfølge egne prosjekter slik at hun ikke skulle utvikle egne interesser og tillit til egne ferdigheter, men finne behag i å underordne seg mannen (Viestad 1989). Jentene opplever seg avbrutt i sin virksomhet av guttene, og skolen tilbyr dem ineffektive strategier for å hanskes med problemet. Dette blir et paradoks dersom målet er å føre jenter og gutter sammen for å gi ungene erfaringer som fremmer gjensidig respekt og tillit til egen mestring.»

Men dette blir kanskje ikke et paradoks dersom en ser det som foregår som *en sosialisering til femininitet*. Og det er vel det Liv Mette Gulbrandsen antyder. Kombinasjonen av guttenes bruk av klasserommet for å skape maskulinitet og lærernes strategier for å holde ro og orden, bidrar også til å skape femininitet i klasserommet. Denne kombinasjonen kan være én av mekanismene bak det velkjente funnet at gutter får mer oppmerksomhet i klasserommet enn jenter.

«Å gi gutter styringa – et forebyggende tiltak» kalte Ericsson og Rudberg det i en liten klasseromsstudie fra 1983. Mens jenter lærer å reagere med resignasjon på forstyrrelser, lærer gutter at en må bråke for å være «en av gutta», at en kan forbedre sin status i guttegruppa gjennom å markere seg i klasserommet, og at bråk gir oppmerksomhet og kontroll.

I sin skildring av hvordan «guttethet» skapes som referanseramme, står Liv Mette Gulbrandsen tilsynelatende i motsetning til Backe-Hansen og Ogden, som mener at jentene blir normgivende for de forventningene gutter møtes med når det gjelder sosial kompetanse. Men det at lærere vurderer jenters sosiale kompetanse høyere enn gutters på områder som evne til samarbeid, evne til å bruke tida konstruktivt mens de venter på hjelp og evne til å ignorere forstyrrelser fra medelever mens de arbeider, betyr ikke nødvendigvis at de *forventer* at gutter skal nå opp til samme nivå. Lærere setter nok mer pris på jenters sosiale kompetanse slik den utspiller seg i klasserommet enn på gutters «guttethet» slik *den* utfolder seg. Men de tolererer «guttetheten» (i hvert fall innenfor visse grenser), og mobiliserer jentenes sosiale kompetanse for at undervisningen skal la seg gjennomføre. Slik lærer jenter å ta ansvar for andre, mens gutter lærer at noen andre tar ansvaret.

Grenseoverskridelse

Det som er beskrevet ovenfor er det *normale* bildet. Men det går ei grense et sted. Sjuåringen Peder Martin, som ble intervjuet i forbindelse med skole-hjem-prosjektet, har allerede lært noe om dette:

«Jeg har tre i klassen som bråker innmari mye – jeg hadde to i klassen som bråkte mye, men nå har vi bare én, for den ene sluttet, heldigvis. (Hva gjør læreren når han eleven bråker?) Kjefter på han, eller hvis han bråker innmari mye må han ned til rektor. (Jaha. Må han ofte

til rektor, han da?) Ja – han som bråker mest, ja – han måtte alltid til rektor i storefriminuttet, han. (Åja. Hender det at *du* bråker noen gang?) Ja, noen ganger. (Hva gjør læreren da?) Da blir han sint. Men jeg bråker ikke så mye at jeg må ned til rektor. (Nei, så det har du aldri vært?) Det kommer jeg ikke til å være heller. [...] (Hvordan tror du at mamma vil at du skal være når du er på skolen?) Snill og grei og lydig. (Mm. Er du ofte det?) Ja. Noen ganger. Og noen ganger ikke. Men det er sjelden jeg er slem mot andre og ikke hører på. Eller, det er noen ganger jeg ikke hører på, da. (Hva er å være slem?) Dytte, sparke, slå og lugge. (Mm. Hender det at du gjør det?) Jeg pleier – jeg pleier bare å dytte. Eller slå i ryggen. Hvis jeg blir sur på dem. Men jeg slår aldri. (Nei.) Jeg slår noen ganger, men jeg slår ikke sann i ansiktet eller sparker. Det vil jeg ikke.»

Peder Martin er grenseoppgangenes mester. Han kan bråke så mye at læreren blir sint, men ikke så mye at han blir sendt til rektor. Han kan dytte og slå i ryggen, men ikke slå i ansiktet eller sparke. Kanskje bråker han såpass at han sikrer seg en plass som «en av gutta» i klassen, men ikke så mye at han blir avvaksdefinert?

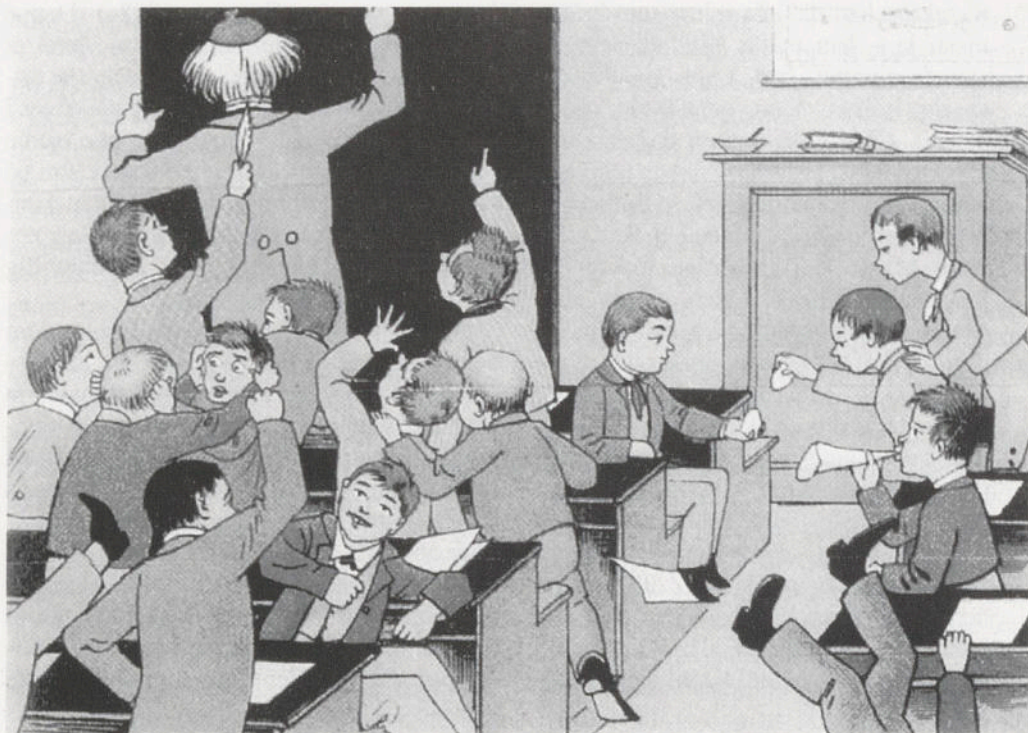
For det kan hende at sanksjonene faller med fryktelig tyngde på de guttene som *overskrider* grensa for akseptert guttethet. Da kan den negative oppmerksomheten bli så massiv at den går på sjølbilde og læringsevne løs. I verste fall kan det ende med utstøting fra normalskolen i en eller annen form. At gutter som utsettes for dette ofte er fra arbeiderklassen, kan også være et resultat av samspill – mellom en skole som gjør arbeiderklassebakgrunn til en slags mangelsykdom på den ene sida, og arbeiderklassegutteres bruk av «struttende maskulinitet» som motmakt på den andre. Med «struttende maskulinitet» mener jeg en demonstrativ mannlighet som mobiliseres som en ekstra styrke i arbeiderklassens kamp mot sin sosialt og økonomisk over-

legne motpart (se Ericsson 1998a). Denne «struttende maskuliniteten» kan være et kulturelt trekk som arbeiderklassegutter sosialiseres inn i og bruker i sine små kriger i klasserommet. Paul Willis' klassiske studie (1977) av arbeiderklassegutteres reaksjon på en skole som fremmedgjør dem, kan kanskje ses i dette perspektivet. Å bråke og neglisjere skolen blir et opprør, og samtidig en måte å skape maskulinitet på.

Gutter er ikke bare i flertall blant dem som avvaksdefineres på grunn av atferdsvansker. De er også i flertall blant dem som mottar spesialundervisning. «Prosjekt oppvekstnettverk» fant for eksempel at det i deres materiale var nesten dobbelt så mange gutter som jenter som fikk spesialundervisning. Statistisk sentralbyrås tall viser at for skoleåret 98/99 var det pr. 1. september 70 % gutter blant dem som mottok spesialundervisning pga. enkeltvedtak i private og offentlige grunnskoler (ikke spesialskoler).

Hvordan skal en tolke dette? Hjelpetiltak er tvetydige. På den ene sida er det viktig å få hjelp hvis du har et læringsproblem ut over det vanlige. På den andre sida er hjelpetiltakene et tegn på at det «er» noe med eleven – de kan skille ut og stemple. Ser en tiltakene i hovedsak som nødvendig hjelp, kan det at guttene er i flertall blant dem som får spesialundervisning, tolkes som nok et uttrykk for at guttene får mest av skolens ressurser og oppmerksomhet. Jentene blir derimot sittende der med sine uopplagte problemer, som Kaja i sitatet som innleder denne artikkelen. I en undersøkelse av 2190 elever i 4., 7. og 9. klasse i 14 trøndelagskommuner, fant for eksempel Einar M. Skaalvik (1998) en signifikant kjønnsforskjell i lærernes vurdering av fjerdeklassingenes behov for spesialundervisning, også etter at det var kontrollert for barnas prestasjonsnivå. Dette var imidlertid ikke tilfellet for sjuende- og niedeklassinger.

Ser en tiltakene i hovedsak som utskilling og stempling, blir guttenes overvekt blant mottakerne av spesialundervisning bare enda et eksempel på at skolen avvaks-



Lothar Meggendorfer: «Die bösen Buben I und II», 1896. (Kilde: Horst Schiffler og Rolf Winkeler: *Tausend Jahre Schule. Eine Kulturgeschichte des Lernens in Bildern*, Belser Verlag 1985.)

definerer gutter i større grad enn jenter. En markant representant for det siste synet på spesialundervisning i skolen er Jan Egil Hafstad (1995, 1996 og 1998). Han mener at dysleksi er et kunstprodukt skapt i skjæringspunktet mellom spesialpedagogenes framgangsrike imperiebygging og den «intolerante skriftkulturen» som hersker i skolen. Hafstads syn er at hjelpetiltakene ofte skader mer enn de hjelper.

Heller ikke her behøver det å være enten – eller. Det kan være både – og; ikke på den måten at sannheten ligger et sted midt imellom, men på den måten at det er to prosesser som virker samtidig. Kanskje blir jenters problemer og hjelpebehov lettere oversett enn gutters, også i tilfeller der det finnes relevante botemidler. Og kanskje blir gutter raskere utsatt for stemplende og belastende reaksjoner under dekke av «hjelp»

enn jenter. Jenter blir oversett, gutter får mest oppmerksomhet. Men det betyr også at gutter får mest av den negative og nedbrytende oppmerksomheten, som er det stoffet onde sirkler blir laget av.

Problematiske gutter – et dobbelt signal

At gutter i større grad enn jenter blir opplevd som problematiske i skolen, kan tas som signal på to ting, som ikke står i motstrid til hverandre. For det første: Det *er* noe problematisk ved vårt samfunns maskulinitet, en maskulinitet som også små og store skolegutter er på full fart inn i, og strever aktivt med å skape. For det andre: Det *er* noe problematisk ved vårt samfunns skole, og guttene gir kanskje tydeligere varsler om dette enn jentene.

Til det første først: Det er temmelig utbredt i norsk skole at gutter forstyrrer og plager jenter både i klasserommet og i skolegården. Det er også temmelig utbredt at lærere bagatelliserer dette, f.eks. ved å definere det som «flirt» når gutter fysisk trakasserer jenter, slik bl.a. en av jentene vi intervjuet i skole-hjem-undersøkelsen forteller. Eller de ber jentene ignorere guttas forstyrrelser, slik Liv Mette Gulbrandsen viser. Det er heller ikke så uvanlig at gutter bruker klasserommet til å spille «egobajas», som Jorun Gulbrandsen kaller det. Og det er ikke uvanlig at lærere prøver å forebygge, eller reagerer på, bajaseri ved å gi mest oppmerksomhet til guttene. Hvis de fleste gutter lærer at slik oppførsel (opp til en viss grense) godtas, og til og med gir en del gevinster, da bidrar dette til å befeste trekk ved maskuliniteten og sider ved forholdet mellom kjønnene som vi helst ville vært foruten. Skal skolen sosialisere til likestilling, er antakelig samspillet i klasserommet viktigere enn hva som står i lærebøkene. Jeg synes derfor det blir vanskelig å følge den linja som ligger implisitt i Backe-Hansen og Ogdens resonnement om at jentene, på den sosiale kompetansens område, bidrar til å sette en norm som guttene vil ha vanskelig for å nå opp til. Skulle en ta konsekvensen av dette, måtte en lage en egen norm for guttene, der en f.eks. krevde mindre samarbeidsevne av en gutt enn ei jente for at gutten skulle regnes som like sosialt kompetent som jenta. Dette ville nok bidra til ytterligere å normalisere «guttethet», men på bekostning av jentene, siden det de må tåle av forstyrrelser, og det ansvaret de må ta for undervisningen, langt på vei ville bli usynliggjort. Med andre ord – det ville bli en norm med guttedominansen i klasserommet innebygd som stilltiende premiss.

Når det er sagt, gjenstår spørsmålet *hvordan* en skal møte problematiske sider ved maskuliniteten når den utspiller seg i klasserommet, uten å styrke det en egentlig ønsker å bekjempe, og uten å påføre små gutter store sår. Kanskje er det, som

Jorun Gulbrandsen antyder, en bedre strategi å ha som positivt hovedmål å tilrettelegge for jentenes måte å lære og være på, i stedet for å ha som negativt hovedmål å bekjempe guttenes forstyrrelser. Som hun også sier: Mange gutter vil kunne profitte på en jentevinkel. Og mange gutter lider også under sider ved «guttetheten» som de må streve for å leve opp til, eller risikerer å bli ofre for.

Så til det andre, nemlig *skolens* problematiske sider. Kan det være at *noe* av det lærerne opplever som sosial kompetanse hos jentene, er evne til å tilpasse seg ting de kanskje ikke burde tilpasse seg? Når mange gutter har vanskelig for å sitte stille på pultene sine i skoletime etter skoletime, kan det være grunn til å spørre om ikke skoledagen burde vært mer variert, med større sprang mellom læringsformene, mer rom for fysisk aktivitet, mer individualiserte opplegg. At jentene har lettere for å sitte stille enn guttene, betyr ikke at ikke de også ville profitert på en endring av læringsformene og skolens rammer. Og hva ligger bak lærernes vurdering av jentene som mer kompetente enn guttene når det gjelder å bruke tida konstruktivt mens de venter på hjelp? Kan noe av denne kompetansen bestå i at de er «flinkere» til å resignere? I Ericsson og Rudbergs lille klasseromsstudie fra 1983 beskrives fenomenet «å rekke opp handa til krampa tar deg». Der fant vi at guttene hadde en betraktelig mer pågående stil enn jentene når det gjaldt å påkalle lærers oppmerksomhet. Gutter akkompagnerte ofte sin hånd-sopprekning med rop, knips og en sjelden gang med fysisk hindring av lærer. En lærer som prøvde å drive individualisert undervisning i en stor klasse, var aldri på høyde med håndopprekkerne. Han var alltid noen skritt bak, og hadde store problemer med å følge med i hvem som ba om hjelp først. Elevene ble frustrerte, jentene sukket og guttene ropte «fy faen». I en slik situasjon vil elever som knips og roper, sannsynligvis ha størst mulighet til å overvinne de vanskene den materielle

strukturen, store klasser, representerer. Jentene vil antakelig bli spesielt hemmet i denne situasjonen, siden de sjeldnere enn guttene har tatt konsekvensen av at det ikke er noen vits i bare å rekke opp handa stille og fredelig og vente på gjensvar fra læreren. Vi fant da også en tydelig forskjell på gutter og jenter i hvor ofte de fikk svar fra lærer på henvendelsene sine. Gutter var klart mer effektive enn jenter. Det nytter å mase, var vår konklusjon. Fra en sånn synsvinkel var det altså guttene som var mest kompetente, siden de oftere enn jentene klarte å skaffe seg hjelp. Men fra lærersynspunkt kan det godt hende at en gutt som skriker og maser på hjelp, oppleves som mindre sosialt kompetent enn ei jente som sitter stille på pulten og venter på (å bli forbigått i sin) tur. Jentenes tålmodighet maskerer problemene med for mange elever pr. lærer, guttenes mas tydeliggjør dem. Men jentene ville profitert minst like mye som guttene på at lærerne hadde bedre tid til hver enkelt elev.

Poenget med det dobbelte signalet blir ikke mindre viktig når vi også trekker inn sosial klasse. De problematiske sidene ved maskuliniteten blir ikke mer sjarmerende eller mindre problematiske om det er gutter fra arbeiderklassen som utfolder dem. Men at noen arbeiderklassegutter må ta så hardt i, kan også være et tegn på at skolen fortsatt er en sorteringsmaskin med usvikelig klassebevissthet. At grunnskolen er utvidet til 10 år, og at alle skal ha mulighet til videregående utdanning, har ikke endret på dette. Pierre Bourdieu og Patrick Champagne snakker om den helt nye situasjonen skoleverket er kommet i etter at skolegangen utover den grunnleggende barneskolen er blitt utvidet til å omfatte alle: Strukturen i den skjeve fordelinga av skolemessige gevinster er i all hovedsak blitt opprettholdt, forskjellene er bare blitt forskjøvet. Likevel innebærer dette noe vesentlig nytt:

«Fordi eliminasjonsprosessen er blitt forsinket og forlenget, og på den måten

uttynnet og nærmest oppløst gjennom den tiden den tar, er institusjonen bebodd av de framtidig utestengte, og de fører inn i skolen de motsetningene og konfliktene som er knyttet til en skolegang uten annet mål enn seg selv.» (Bourdieu og Champagne 1996, s. 161)

Skolen ekskluderer som alltid, sier forfatterne videre. Men den ekskluderer nå på en kontinuerlig måte og på alle nivåer. De ekskluderte fortsetter imidlertid å være i skolen, siden skolen nøyer seg med å forvise dem til mer eller mindre verdiløse linjer. «Skoletaperne» er dermed «på en og samme tid stengt ute og stengt inne, dømt til å kastes mellom gledesfylt tilslutning til den illusjon skolen tilbyr og en resignasjon stilt overfor dens dommer, mellom angstfylt underkastelse og et avmektig opprør» (s. 165).

Å være «stengt ute og stengt inne» samtidig rammer både gutter og jenter fra arbeiderklassen. Men det er kanskje guttene som er tydeligst i sitt «avmektige opprør». Det er nok begrenset hva det er mulig å gjøre med denne situasjonen via pedagogiske tiltak, siden skolens funksjon som sorteringsmaskin henger sammen med sentrale trekk ved samfunnsstrukturen. Likevel er det viktig, og befriende, når problemet formuleres strukturelt, og ikke først og fremst som et spørsmål om avvikende og tilkortkommende barn. Det gir i hvert fall *noe* bedre rammer for fornuftige tiltak.

Hva skal vi så konkludere med? Kanskje er svaret på det spørsmålet Jorun Gulbrandsen stilte i boktittelen *Er skolen for Kari eller Ronny?* at den ikke er for noen av dem, særlig dersom vi følger Ronny Ambjörnsson (1996) i å oppfatte fornavnet Ronny som et tydelig klassemerke. I arbeidet for en bedre skole, for Kari så vel som for Ronny, må en ha blick for både kjønnskonflikter og klassekonflikter, og for forholdet mellom dem. Å utvikle en bedre forståelse av hvordan disse konflik-

tene samtidig utspilles i skolen, vil være langt mer fruktbart enn en debatt om hvem som skal gå av med seieren i konkurransen om å være klasserommets verdigste ofre.

Kjersti Ericsson
professor
Institutt for kriminologi
Universitetet i Oslo

Litteratur

- Ambjörnsson, Ronny. *Mitt förnamn är Ronny*. Månpocket, Stockholm 1996
- Backe-Hansen, Elisabeth & Terje Ogden. Competent girls and problematic boys? Sex differences in two cohorts of Norwegian 10- and 13-year-olds. *Childhood* vol. 3, 1996
- Bjerrum Nielsen, Harriet. Små piger, søde piger, stille piger – om pigeliv og pigesosialisering, i Christian Beck & Lars Grue (red.). *Å, lykkelige ungdomstid? Nyere norsk samfunnsforskning om ungdom*. Universitetsforlaget, Oslo 1984
- Bjerrum Nielsen, Harriet & Monica Rudberg. Når kjønnet kommer i skole – pedagogisk kvinneforskning, i Arnhild Taksdal & Karin Widerberg (red.). *Forståelser av kjønn i samfunnsvitenskapenes fag og kvinneforskning*. Ad Notam Gyldendal, Oslo 1992
- Bourdieu, Pierre & Patrick Champagne: «Skole-taperne»: stengt ute og stengt inne, i Pierre Bourdieu: *Symbolsk makt*. Pax forlag, Oslo 1996
- Brock-Utne, Birgit & Runa Haukaa. *Kunnskap uten makt*. Universitetsforlaget, Oslo 1980
- Chancer, Lynn S. Gender, Class and Race in Three High-Profile Crimes: The Cases of New Bedford, Central Park, and Bensonhurst, i Susan B. Miller (red.). *Crime Control and Women. Feminist Implications of Criminal Justice Policy*. Sage Publications, London 1998
- Ericsson, Kjersti & Monica Rudberg. Jentediskriminering i klasserommet? *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* vol. 20, nr. 5, 1983
- Ericsson, Kjersti. Sexual harassment and the genderisation of work, i Drude von der Fehr, Anna G. Jónasdóttir & Bente Rosenbeck (red.). *Is there a Nordic Feminism? Nordic feminist thought on culture and society*. UCL Press, London 1998a
- Ericsson, Kjersti. Gender, delinquency and child welfare. *Theoretical Criminology* vol. 2, 1998b
- Ericsson, Kjersti & Guri Larsen. *Det store vi*. Rapport. Institutt for kriminologi, Universitetet i Oslo, 1999
- Gulbrandsen, Jorun. *Er skolen for Kari eller Ronny?* Ad Notam Gyldendal, Oslo 1993
- Gulbrandsen, Liv Mette. *I barns dagligliv. En kulturpsykologisk studie av jenters og gutters utvikling*. Universitetsforlaget, Oslo 1998
- Hafstad, Jan Egil. Dyslektikere – finnes de? *Spesialpedagogikk* nr. 3, 1995
- Hafstad, Jan Egil. Myten om lese- og skrivevanskene. *Spesialpedagogikk* nr. 5, 1996
- Hafstad, Jan Egil. Den problematiske dysleksien. *Spesialpedagogikk* nr. 6, 1998
- Haywood, Christian & Máirtín Mac an Ghaill. *Schooling Masculinities*, i Máirtín Mac an Ghaill (red.). *Understanding Masculinities*. Open University Press, Buckingham 1996
- Lindgren, Gerd. Rangordning og ritual. *Nytt om kvinneforskning* 1/93
- Naffine, Ngairé. *Female Crime: The Construction of Women in Criminology*. Allen and Unwin, Sydney 1987
- Skaalvik, Einar M. Faglige og sosiale støttetiltak. Skolens vurdering av behov og tilbud. *Spesialpedagogikk* nr. 2, 1998
- Solvang, Per. Alle barna er stemplet, utenom Karl, han er normal. Fagprat 1.12.97. URL: <http://www.kunnskapstorget.org/samfunnshuset/fagprat/solvang/index.html> [30.10.99]
- Viestad, Else. *Kjønn og ideologi: en studie av kvinnesynet hos Locke, Hume, Rousseau og Kant*. Solum. Oslo 1989
- Willis, Paul. *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. Saxon House, Aldershot 1977

Note

- 1 Prosjektet har tittelen «Barnet i skjæringspunktet mellom familien og en offentlig sosialiseringsinstitusjon». Det er finansiert av Norges forskningsråd, og gjennomført av forfatteren og Guri Larsen.

BIDRAGSYTERE

Kjersti Ericsson, professor, Institutt for kriminologi, Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo, postboks 6872 St. Olavs plass, 0130 Oslo.
Tlf.: 22 85 01 41.
Faks: 22 85 02 52.
E-post: kjersti.ericsson@jus.uio.no

Synnøve Hitland, amanuensis, Avdeling for økonomisk-administrativ utdanning, Høgskolen i Sør-Trøndelag, 7004 Trondheim. Tlf.: 73 55 99 81.
E-post: synnove.hitland@aoa.hist.no

Anne Iversen, forsker, SINTEF IFIM, Strindveien 4, 7465 Trondheim.
Tlf.: 73 59 77 26.
E-post: anne.iversen@ifim.sintef.no

Elin Kvande, professor, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU, 7034 Trondheim.
Tlf.: 73 59 19 24.
E-post: Elin.Kvande@svt.ntnu.no

Tone Opdahl Mo, forsker, SINTEF IFIM, Strindveien 4, 7465 Trondheim.
Tlf.: 73 59 06 25.
E-post: tone.opdahl.mo@ifim.sintef.no

David H.J. Morgan, professor, Department of Sociology, Williamson Building, University of Manchester, Manchester, M13 9PL, Great Britain.
E-post: david.morgan@man.ac.uk

Stina Hansteen Solhøy, vitenskapelig assistent, Institutt for statsvitenskap, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, postboks 1097, Blindern, 0317 Oslo.
Tlf.: 22 85 51 90. Faks: 22 85 44 11.
E-post: s.h.solhoy@stv.uio.no

Björg Aase Sørensen, forsker, Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), Stensberggaten 29, postboks 8171 Dep., 0034 Oslo.
Tlf.: 22 46 16 70.
E-post: BAS@afi-wri.no

stoff til *Kvinneforskning*!

Fra nr. 1/2000 vil *Kvinneforskning* inneholde en seksjon med fagvurderingsbaserte artikler. Vi inviterer derfor til innsending av tekster til vurdering for denne seksjonen. Vi ønsker artikler fra alle fagområder innen kvinne- og kjønnsforskningen, og ønsker ikke minst velkomne bidrag fra yngre forskere. *Kvinneforskning* er et blad med bred leserkrets, og det er derfor viktig at artiklene er tilgjengelige på tvers av fag.

Til andre seksjoner i *Kvinneforskning* ønsker vi velkommen

- debattinnlegg
- kommentarstoff
- intervjuer
- bokomtaler

Tematisk er hele spekteret av tema innen kvinne- og kjønnsforskningen i utgangspunktet relevant, inkludert forskningspolitikk, anvendt forskning, undervisning, formidling og fagetikk.

Spørsmål rettes til post@kilden.forskningsradet.no. Har du forslag til andre stofftyper som her ikke er nevnt, ta likevel kontakt.

Stoff sendes til KILDEN, Grensen 5, 0559 Oslo,
post@kilden.forskningsradet.no.

Ta *Kvinneforskning* i bruk!



Nasjonalbiblioteket
Depotbiblioteket



h16d18066

I dette nummer:

Elin Kvande: Kvinner i menns organisasjoner –
10 år etter

Anne Iversen og Tone Opdahl Mo: Kampen om
definisjonene – konstruksjoner av kvinnelighet i
tradisjonell verkstedindustri

Stina Hansteen Solhøy: I skjæringspunktet mellom
kompetanse og kjønn – rekruttering til statlige styrer,
råd og utvalg

Synnøve Hitland: Arbeidsorganisering og deltid blant
sykepleiere

David H.J. Morgan: Arbeid og maskulinitet i endring

Björg Aase Sørensen: Arbeidslivsforskningens
utfordringer til kvinneforskningen: retorikk og
lokale virkeligheter i det «nye» arbeidslivet

Kjersti Ericsson: Klasserommets sanne ofre –
jenter eller gutter?

Kvinneforskning nr. 3/99