

Nomader och "jordade" i flexibla organisationslanskap

Konstruktion av kön i en nätverksorienterad organisation med föränderliga gränser

Av Ewa Gunnarsson, adj. professor, Arbetslivsinstitutet/Luleå tekniska universitet.

I artikeln diskuterar jag könskonstruktioner i flexibla organisationsformer där IKT (informations- och kommunikationsteknologi) är en viktig drivkraft¹. Utifrån ett struktur/process perspektiv på organisation och ett *doing gender*² perspektiv problematiseras könskonstruktioner med empiri främst från ett konsultföretag i databranschen. Doing gender perspektivets fördelar är enligt Korvajärvi (1998) att det;

- förmedlar en känsla av skapande
- fokuserar på vardagslivets praktiker
- sätter fokus på såväl stabilitet som förändring
- förmedlar en känsla av fluiditet
- tillåter pluralism och variationer
- tillåter mönster och "gendered" praktiker.

Med utgångspunkt i Connells maskulinitetsteori problematiserar jag begreppet "complicite masculinities" i relation till en nätverksorienterad organisation och en svensk jämställdhetsdiskurs. Jag diskuterar uttryck för "lokala" maskuliniteter och femininiteter i relation till den globala könsordningen och dess hegemoniska form som Connell benämner *transnational business masculinities* (Connell, 1998).

Mellan organisatorisk flexibilitet och balans

Den fallstudie som utgör det empiriska underlaget för denna artikel är en delstudie i forskningsprojektet IKT, *nya organisationsformer och maskuliniteter*³. Under 1999 intervjuades personal på en IT-avdelning på ett större svenskt konsultföretag (ca 1100 anställda). Semistrukturerade intervjuer, som

fokuserade på arbete – livsbalans, arbetsorganisationen, arbetsskulturer, IKT och könskonstruktioner, genomfördes med avdelningschefen, sekreteraren och 14 av de 16 konsulterna, 8 män och 6 kvinnor, alla i åldersgruppen 25 – 52 år. Den relativt jämna könsfördelningen på avdelningen är i hög grad ett resultat av en uttalad önskan och strategi från avdelningschefens sida att rekrytera både kvinnor och män. Hans argument för detta är att en könsblandad arbetsplats är mer kreativ och roligare. Detta i sin tur kan tolkas som en avspiegling av den starka jämställdhetsdiskurs som är verksam i det svenska samhället. Den speciella avdelning som studerades ses i företaget som en eftersträvnsvärd förebild. Den har en tydlig nätverksorienterad form, med ett *kamratligt* ledarskap som ger de anställda konsulterna *frihet under eget ansvar* som det så populärt heter. Denna framtoning har gett avdelningen en rekryteringsfördel. De flesta av konsulterna som finns här har erfarenhet från mer hierarkiska organisationer och har medvetet valt att söka sig hit till detta svenska konsultföretag och då särskilt denna avdelning. De understryker också vikten av den mer "familjevänliga" kultur som finns här, d.v.s. en rimligare balans mellan arbetssfären och livssfären, innefattande t.ex. deras möjligheter att ta ut föräldradledigt utan att bestraffas. Konsulternas, såväl kvinnornas som männens, uttryckliga önskan att arbeta i en plattare svensk organisation kan delvis förklaras av demokratiseringssprocessen i det nordiska arbetslivet de senaste 20 åren. Denna önskan går nu hand i hand med den nya ledningsfilosofins idéer och i bästa fall kan denna kombination ge Sverige och Norden en fördel i utvecklandet av moderna nätverksorienterade organisationsformer

Den stora utmaningen för denna IT-avdelning är att skapa vad som kan beskrivas som en *ständig föränderlig balans* mellan organisatorisk flexibilitet och stabilitet. En balans som syftar till att samtidigt tillgodose kraven från företaget, kunderna och de individuella konsulterna. Ett särskilt dilemma ligger i att rekrytera och behålla en arbetskraft som är högattraktiv på arbetsmarknaden. Att få konsulter som samtidigt tar ansvar och identifierar sig med företaget, är gränsöverskridare och öppna för nya utmaningar ställer också speciella krav på ledarskapet som t.ex. att förse konsulterna med tillräckligt spännande uppdrag. Att hålla samman en flexibel organisation med stora inneboende centrifugalkrafter och skapa ett nätverkande mellan avdelningens mer "jordade" aktörer och de mer eller mindre mobila konsultnomaderna ställer speciella krav. Viktiga medel för att skapa denna sammanhållande

¹ För en överblick av fältet kön och nya organisationsformer där IKT är en drivkraft se t.ex. Gunnarsson (1994, 1996, 1998a och b), NUTEK Förlag/Eds Gunnarsson and Huws (1997) samt Mirchandani (1998).

² För en överblick av doing gender begreppets olika riktningar och innehåll se Korvajärvi (1998). Den gemensamma nämnaren för det sk doing gender perspektivet är att göra kön ses som en aktivitet. Korvajärvi kopplar även i sitt arbetet de olika riktningarna till organisationssyn. Andersson (2000) problematiserar också på ett intressant sätt Gherardis tes "the gender we do and the gender we think".

³ Projektet har finansierats av f.d. Rådet för arbetslivsforskning, numera en del av VINNOVA. Projektet startade 1998 och har avslutats under 2001. Ett flertal rapporter är under utgivning från projektet.

kraft är företagskulturen, där känslor arbete i olika former har fått en ökad betydelse, liksom användningen av familjen såväl virtuellt som reellt och ett icke hierarkiskt ledarskap, men även *hemmauppdrag* och IKT.

Konsulternas flexibilitet i tid och rum ställer i sin tur ökade krav på stabilitet, närvaro och tillgänglighet hos andra mindre prestigefyllda yrkesgrupper, även om avdelningschefen också avkrävs en högre närvaro på arbetsplatsen. Flexibiliteten bärs oftast upp av sin mindre glamorösa *twillingsystem* stabilitet. Lite generaliserat kan man säga att stabiliteten i hög grad upprätthålls av mer *jordade* kvinnodominerade yrkesgrupper som sekreterare och assistenter.

Individer som bärare av motsägelsefyllda och mångbottnade diskurser⁴

Som forskare i ett organisationslandskap där mångbottnade diskurser om flexibilitet och frihet flyter runt och på olika sätt bärs upp av aktörer som är från starkt "jordade" till mer eller mindre mobila nomader ställs jag inför ett flertal utmaningar. Det handlar t.ex. om att synliggöra det som diskurserna inte framhäver. Att se det som är verksamt i diskursernas skugga. När individnivån lyfts upp som tolkningsfält döljs eller osynliggörs såväl organisationens begränsande som möjliggörande strukturer och mönster, däribland maktassymmetrier mellan könen.⁵ Organisationens krav och dilemman transformeras lätt till att upplevas som individuella dilemman och val snarare än organisationens begränsningar. Det handlar också om att se diskursernas räckvidd och styrka, vilka praktiker som är möjliga och inte.⁶

Inom företags- och avdelningskulturen som den uttrycks i olika policytexter, symboler och i intervjuerna med de anställda är flera tunga diskurser verksamma som reflekterar företagets behov av att balansera flexibilitet, mobilitet och stabilitet. Talet om frihet, flexibilitet och gränsöverskridande är starkt, något som främjar informalisering och individualisering. Dessa diskurser närs också utanför företaget på en samhällsrelig nivå av vad man skulle kunna beskriva som vår tids *symboldiskurser* om frihet och flexibilitet. Begreppet symboldiskurs används här för att betona att det handlar om en förmåga att som symboler fånga olika röster och tolkningar.⁷ Å andra sidan är talet om företaget som en stor, god och rolig familj som bryr sig om sina anställda också starkt. Delvis motsägelsefyllda blir diskurserna om jämställdhet och vikten av att främja en god balans mellan arbete och familj/fritid - något som inte tillskrivs IT-sektorn generellt. Dessa motsägelsefyllda diskurser skapar intressanta spänningsfält att problematisera. Spänningsfälten problematiseras inte i organisationskulturen utan "döljs" av talet om att det ska vara roligt att arbeta här och alltså är det så. Dessa inramande diskursiva kontexter får en betydelse i tolkningen av intervjuerna. Det betyder t.ex. att i intervjusituationen ges fler solskensberättelser än problematiserande berättelser vilket gör att avigsidorerna i arbetet underordnas. De nämnda kontrasterande diskurserna

kan också ses som en spegling av vad som ibland beskrivs som moderna organisationers samtidigt förföriska och giriga sidor (se t.ex. Kvanne, 1999). Arbetet blir på samma gång en arena för individuella utmaningar där individen ges stor frihet med eget ansvar för resultatet men samtidigt blir organisationen mer och mer krävande. Denna dubbelhet blir allt tydligare i många nya flexibla organisationsformer där ett gränsöverskridande också sker mellan den offentliga och privata livssfären (för referenser på fältet se fotnot 1).

Familjen som en användbar "inbillning"⁸

Reella och virtuella familjer används på ett sammanvävt vis för att på så sätt stärka identifieringen och lojaliteten med företaget. "Företagsfamiljen" skapas genom symboler, begrepp och metaforer som lånats från den verkliga familjesfären. Det mest påtagliga är att man talar om huvudarbetsplatsen som hem. Konsulterna säger t.ex. att de *går hem* när de gör ett besök på huvudarbetsplatsen, sekreteraren beskrivs av sin chef som *lilla mamma* osv. Hemmets traditionella genuskontrakt återfinns i företaget, hos den manlige avdelningschefen och den kvinnliga sekreteraren.

Involveringen av de reella familjerna och partners ses som en viktig del av företagskulturen. När man anställs i företaget informeras man om att man förväntas dela dessa värderingar och ta med familjen/partners till olika sociala aktiviteter. Du har även möjlighet att ta med din partner på utbildningar förutsatt att det finns tomma platser. Olika sociala aktiviteter ordnas också för barnen. Att bidra med familjen ses av företaget som ett viktigt sätt att skapa "deltagande och förståelse", t.ex. vad gäller övertid och resande. Uttryckt på ett annat sätt: det betalda arbetets organisering ska kunna ges prioritet när så är nödvändigt och familjen förväntas vara en välvillig medarbetare.

Övertid har idag inte hög status inom avdelningen. Man plockar inte poäng genom att ha mycket övertid. Normala arbetstider följs i huvudsak, vilket är ovanligt i branschen, när man arbetar på hemmakontoret. Å andra sidan förväntas man bidra med *privat social tid* vid de olika familjeaktiviteterna. Ställt på sin spets, så istället för betald övertidsarbete bidrar man med obetald privat tid. Dessa familjebidrag betonas på

⁴ Med diskurser avses här vad Björk (2001) benämner framträdande innehållsliga teman som är synliga i företagets policytexter, symboler och i intervjuerna.

⁵ Osynliggörandet av könsstrukturer och könsmonster inom service- och tjänsteorganisationer p.g.a. de överdrivna informalisering- och individualiseringsdiskurser som råder har problematiserats av t.ex. Korvajärvi (1998).

⁶ Begreppen räckvidd och styrka har lånats av Thurén (1996), som använder dem i relation till kön. Styrka står för vilken tyngd, i det här fallet, diskursen har, d.v.s. vilken variation i praktiker som tillåts och sanktioner om man inte följer huvuddiskursen. Räckvidd handlar om hur många områden som berörs av diskursen.

⁷ Enligt Turner (1967, ur Lie 1998) är en symbol: "A semantic molecule with many components. Thus a symbol speaks with many voices and is a carrier of multiple meanings, but at the same time the symbol unites this complexity."

⁸ Familjen som en viktig och användbar inbillning i det moderna samhället diskuteras på ett spännande sätt i John Gillis text *Our Virtual Families: Towards a Cultural Understanding of Modern Family Life* (opublicerad 2001).

diskursnivån och är klart uttalade, i t.ex. olika policydokument men när man studerar praktikerna hos de individuella konsulterna accepteras stora variationer, från att knappast alls närvara på de sociala aktiviteterna till en mer regelbunden närvaro. En förklaring till detta är arbetskraftens attraktivitet. Man kan ställa sig frågan vad som händer med dessa variationer på praktikinivå i de fall när konsulterna inte är lika attraktiva på arbetsmarknaden.

"Hemmet" som ett multifunktionellt rum

Huvudkontoret, *hemmet*, är en viktig nod för en rad olika aktiviteter. Det är ett gemensamt rum för information och skapande av företagsidentitet och lärande. På huvudkontoret har avdelningschefen, sekreteraren och ett par konsulter som leder stora projekt fasta arbetsplatser. De nyanställda konsulterna startar också ofta med korta hembaserade uppdrag och flyttar sedan ut till uppdragsgivarnas arbetsplatser. Uppdragen ute hos kunderna varierar mellan ett halvt år till flera år. Balansen mellan de "hemarbetande" konsulterna och de som arbetar ute är central för avdelningen och andelen utearbetare var när intervjuerna genomfördes alldeles för stor. Hemmauppdrag befördrar företagslojalitet och legitimitet, enligt chefen. En balans på 50/50 mellan ute- och hemarbetande bedömer chefen som eftersträvansvärd för att kunna skapa en arena för gemensamt kunskapsutbyte och lärande som stöder avdelningens/företagets kompetensuppbyggnad. Hemmakontoret kan också ses som det rum där de flesta aspekterna kring företagets arbetsnorm ständigt förhandlas om och där individerna bekräftar sin tillhörighet till arbetet och arbetsplatsen. Projektets andra fallstudie som studerade mobila inspektörer på en offentlig myndighet uppvisar intressanta paralleller till nödvändigheten att skapa gemensamma mötesplatser. T.ex. var en veckodag helt vikt för gemensamma möten, dels för information och för att diskutera handläggning av svåra bedömningsärenden i relation till reglerverket, d.v.s. en praxisprocess upprätthölls. Den andra viktiga funktionen var att arbetsnormen kontinuerligt förhandlades där, d.v.s. olika aspekter av vad det innebar att arbeta som inspektör på myndigheten, vilka praktiker som accepterades och vilka som avvek för mycket. Här diskuterades och förhandlades också innebörderna i mobilitet och flexibilitet, som gränsöverskridanden mellan arbete och livsfären osv.

Att skapa en känsla

Emotionellt arbete, t.ex. i form av omsorg om konsulternas välbefinnande och skapande av tillhörighet till avdelningen och företaget, spelar en viktig roll, en nyckelroll, enligt chefen. Detta som ett medel att behålla denna attraktiva men utspridda arbetsstyrka. Känslorarbete som vara och medel för att uppnå organisationens mål och dess ökande betydelse i tjänste- och kunskapsföretag diskuteras utifrån ett könsteoretiskt perspektiv bl.a. i arbeten av Blomqvist (1994), Gunnarsson et al. (1998) och Hochschild (1997). Man skulle kunna tala om en process mot en stark emotionalisering av organisationer samtidigt som känslorarbetet också är ett medel

i skapandet av diskursen om företaget som en enda stor familj och känslan att det är roligt att arbeta här. En av konsulterna uttryckte det som: "...konsultföretag har sina ytor och de arbetar på samma sätt för att skapa en känsla."

En nyckelperson i skapandet av denna känsla är avdelningschefen. Känslorarbete är en del i det moderna ledarskapet och får en alltmer framträdande roll i nätverksorienterade organisationer.

En minst lika viktig aktör när det gäller att ta hand om avdelningens känslorarbete är den "hembaserade" sekreteraren. Att ständigt upprätthålla och underhålla kontakten med konsulterna har blivit en allt viktigare arbetsuppgift för henne. I diskussionen med avdelningschefen om sekreterarens sociala uppgift bekräftar han vikten av den och säger *att hon är lilla mamma här*. Denna form av känslorarbete refererar Hochschild (1997) till som en del av en *motherly culture*. En huvudarbetsuppgift är för sekreteraren/koordinatören att vara ett nav i nätverket som sammanbinder konsulterna med "hemmet". Det är kanske inte en tillfällighet att den nuvarande sekreteraren har en bakgrund som reseledare. Med hjälp av främst telefon, e-post och personliga möten "modrar" hon personalen⁹.

Könskonstruktioner som variationer

När man närmar sig företaget och IT-avdelningen möts man av ett mycket traditionellt könsmonster med avseende på den vertikala könssegregeringen. Högste chefen, alla divisionsschefer utom en och samtliga avdelningschefer är män. Sekreterarna och assistenterna är kvinnor. Detta stämmer även för den IT-avdelning jag utforskade. Chefens närmaste medarbetare, den tekniske visionären, var även han en man. Den norska forskaren Elin Kvande diskuterar detta på ett intressant sätt i relation till den nedtoning av hierarkier som skett inom moderna organisationer. I sin artikel *Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter* argumenterar hon för, med stöd av internationell forskning, att när organisationen dehierarkiseras är det mellanchefsnivån, där man också finner kvinnorna, som skärs bort (Kvande, 1999). Samtidigt som arbetet decentraliseras och delegeras och mer ansvar läggs på individen tenderar den strategiska ledningen att centraliseras, något som i sin tur förstärker mansdominansen på toppnivån. Konsultskiktet däremot uppvisar en mycket mer komplex bild där traditionella könsmonster och praktiker är verksamma parallellt med mer otraditionella. Den förväntade könssegregeringen med en stark mansdominans som är typisk för IT-sektorn i stort, avspeglas inte här. Vi möts istället av en relativt jämn könsfördelning. Av konsulterna är drygt 60 % män och knappt 40 % kvinnor. En förklaring till detta är avdelningschefens uttalade policy att även rekrytera kvinnliga konsulter. Man kan tolka det som att avdelningschefen har

⁹ Begreppet modrande har utvecklats av filosofen Ulla Holm för att understryka dess sociala konstruktion i motsats till den "biologiska" aktivitet som försiggår mellan mor och barn (Holm, 1993).

tagit till sig den svenska jämställdhetsdiskurs som finns på en samhällelig nivå och i praktisk handling genomförd den på sin avdelning genom att medvetet rekrytera kvinnor. En annan lika viktig förklaring är bristen på konsulter i allmänhet, vilket vi vet gynnar en inbrytning av kvinnor på mansdominerade arbeten.¹⁰ Det finns inte heller en iögonfallande lönesegregering mellan de manliga och kvinnliga konsulterna. Å andra sidan ser vi inom konsultskiktet en tendens till en horisontell segregering där tekniska experter i högre grad är män än kvinnor, däremot är bägge könen i lika hög utsträckning projektledare.

Att diskutera könskonstruktioner inom konsultskiktet ställer krav på analysredskap som har en öppenhet för såväl likheter och skillnader som variationer och som kan fånga den dynamik och de processer som pågår. Thuréns begreppsutveckling i form av könsdimensionens styrka, räckvidd och hierarki är här användbar. På konsultnivån kan man generellt säga att kön inte på ett enkelt sätt är en stark eller hierarkiserande dimension som marginaliserar de kvinnliga konsulterna (Thurén, 1996). Det som av Roper beskrivs som *homosocial desire*, d.v.s. att manliga konsulter skulle föredra enbart andra manliga konsulter är ersatt av en ny form av *social desire* där snarare gemensamma manliga praktiker än kroppsligt kön är det bestämmande (Roper, 1996, se även Andersson, 2001). Kanske skulle man då tala om en homosocialitet som även kan bäras upp av kvinnliga kroppar. Man kan reflektera över om dessa kvinnor som bär upp denna homosocialitet ska betraktas som bärare av traditionella maskulina praktiker eller moderna femininiteter eller representerar de en form av "könsneutrala" praktiker. Eller är det uttryck för ett tillkortakommande i teoribildningens kategoriska dikotomier?

Maskulinitetsformationer

Vad man också ser i konsultskiktet är ett uttryck för vad jag skulle vilja kalla en svensk (nordisk) maskulinitetskonstruktion som närts av den, sedan årtionden, starka svenska (nordiska) jämställdhetsdiskursen. Detta uttrycks t.ex. genom de unga manliga konsulternas nyttjande av föräldraledigheten. I motsats till den stereotypa bild av IT-sektorn som en sektor där barn och familj alltid får stå tillbaka, visar det sig här att de fem manliga konsulter som har små barn eller ska få barn, använt eller kommer att använda sig av sin rätt till föräldraledigt, från ett par månader till ett halvårs deltidsarbete. Vid en senare uppföljning visade det sig att de som talat om att ta föräldraledighet även gjort det, men delvis i en något förändrad form.

Forskningsprojektet har inspirerats av Connells maskulinitetsteori där han menar att olika maskuliniteter med inbördes hierarkiska relationer formas mellan män och där den s.k. hegemoniska maskuliniteten har den dominerande översta

maktpositionen (Connell, 1995). Maskulinitetsformation beskrivs av Andersson (1998) på följande vis:

Hegemonisk maskulinitet konstrueras framför allt på en abstrakt samhällelig nivå och tillhör en del av den ideologiproduktion som pågår i t. ex. media. Den formas också bland män i vardagen. Men endast ett fåtal män praktiserar den i verkligheten. En relativt större grupp väljer att befinna sig i dessa mäns närhet och inordnar sig, kanske t.o.m. driver och försvarar detta hegemoniskapande projekt, eftersom de åtnjuter ära, rätt att bestämma och erhålla materiella vinster utan att för den skull behöva utsätta sig för de risker som är förenade med en topposition.

Den uppbärande maskulinitetsformation som omtalas i citatet benämner Connell *complicite masculinities* ett svåröversatt begrepp, *medbärare* används här i brist på annat. Från ett svenskt perspektiv och i relation till de mer nätverksorienterade organisationer som växer fram idag kan man problematisera Connells "hierarkiska teori" på flera sätt, dels som en avspiegling av en verklighet med mer traditionella hierarkiska organisationer än dagens. I den studerade IT-avdelningen kan man inom konsultskiktet se uttryck för såväl den hegemoniska maskuliniteten som den medbärande maskuliniteten. I skiktet av medbärare finns även femininitetsformationer, d.v.s. det handlar inte bara om maktrelationer mellan män utan om ett komplicerat samspel mellan könen. Ett samspel där sociala konstruktioner både sammanvävs och hålls isär från det kroppsliga. Att synliggöra maktasymmetrier mellan könen i dessa formationer är ett fält där analysen kommer att fördjupas i det fortsatta arbetet. Man kan också reflektera över vilka femininitetsformationer som inte ryms i konsultskiktet. Ett sätt att synliggöra det osynliga är att leta efter praktiker som inte finns här. Den tolkning jag gör är att deltidsarbete som praktik utöver den period man är föräldraledig inte ryms med in. Att anställa t.ex. deltidsarbetande kvinnor framstår inte som "möjligt".

Det lokala och globala i samspel

Expansionen av IKT är nära förbunden med globala processer vilket ställer krav på en teori som kan förbinda innebörden av kön och könsmönsters uttryck på en lokal nivå med en global nivå eller det Connell uttrycker som den globala könsordningen (Connell, 1997). I denna teori om maskulinitetsformationer menar han att den hegemoniska maskulinitetsformationen i dagens globala könsordning är en maskulinitetskonstruktion som är nära förbunden med dem som kontrollerar dominerande institutioner. Denna maskulinitetsformation benämner Connell *transnational business masculinities*. Denna maskulinitetsformation karakteriseras enligt Connell av en begränsad teknisk rationalitet (management theory), som i ökande utsträckning separeras från vetenskapen och har en ökande tendens till att se kvinnor som varor och objekt (Connell, 1995 och 1997). Denna maskulinitetsformation ställer inte krav på kroppslig styrka, men företag använder i ökad utsträckning den fulländade kroppen hos elitsportsmän som ett marknadsföringsredskap och indirekt som ett medel

¹⁰Forskning kring kvinnors inträde i mansdominerade branscher har på olika sätt visat arbetskraftsbristens betydelse för rekryteringen av kvinnor (Fürst, 1988, Gunnarsson, 1994).

att legitimera den globala könsordningen. Här kan man i maskulinitetsformationerna på företaget se en hel del likheter och därmed också se samspelet mellan den lokala och globala nivån. Ett exempel på detta på IT-avdelningen är den fallskärmshoppande manliga konsulten som en symbol för den hegemoniska maskulinitetsformationen på såväl företaget som avdelningen och som väl ansluter till den ovan beskrivna *transnational business masculinities*. På avdelningen finns även den kvinnliga fallskärmshopparen, rekryterad av den manliga, något som kanske snarare kan tolkas som ett lokalt uttryck. De unga manliga konsulternas uttag av föräldraledigheten kan tolkas som ett annat lokalt uttryck.

Förändringens asymmetri

Hur kan man då tolka det som sker på den studerade IT-avdelningen, med stabilitet i organisationens översta och understa skikt och ett myller av varierande praktiker på konsultnivån. Är konsultnivån generellt den arena där nya praktiker och könskonstruktioner skapas? Syns tecken på bestående förändringar eller bara tillfälliga öppningar i ett molntäcke som snart sluter sig? Frågorna är många och svaren kan bara antydast. Ett sätt att tänka kring det är att som Korvajärvi (1998) och Kvande (1998) se förändringar som asymmetriska på olika nivåer och i olika dimensioner i en organisation.¹¹ Korvajärvi menar att man inte kan nöja sig med att avläsa en förändring enbart genom att studera den vertikala, horisontella och tidsmässiga könssegregeringen. Andra lika viktiga fält att utforska där *gendered* praktiker, som är "local, situable and changeable", är verksamma är;

- Bilder och symboler
- Förhållningssätt, egna och av organisationen förväntade
- Interaktionen

Denna modell utgår från Korvajärvis tolkning av Acker där fyra processer ses som centrala i skapandet av kön i organisationer; könsarbetsdelningen, symboler och bilder, interaktion, samt "internal mental work" (Acker, 1992). Korvajärvi kritiserar Acker för att hon lägger en alltför dominerande tyngdpunkt på könsarbetsdelningen i organisationen vilket inte öppnar upp för att se variationer på olika fält i den utsträckning som Korvajärvi menar är nödvändigt. Kvandes modell har samma syn som Acker och Korvajärvi men hennes modell är mer dynamisk. Hon åskådliggör detta genom en kvadrat eller en romb, där de fyra hörnen är de fyra dimensioner som beskrivits, och där en interaktion kontinuerligt sker mellan alla dimensioner. En förändring i en organisation kan oftast avläsas i några dimensioner, men inte andra, d.v.s. förändringen uttrycks asymmetriskt i de olika dimensionerna.

Den sammansatta bild, som den studerade IT-avdelningen uppvisar, kan ses som en god illustration av den asymmetriska förändringsprocess som Kvande beskriver med sin modell.

Man kan kanske förvänta sig att omformuleringar sker just i dessa mindre stabila mellanskikt i organisationer, i detta fall i konsultskiktet. Att det är där de första tecknen på förändringens vindar kan avläsas, vare sig det är förändringar som ger öppningar mot nya könsformationer eller cementeringar av mer traditionella könsformationer. Jag tror att man kan tolka denna speciella IT-avdelning som ett exempel på att det finns variationer även i en bransch, som när den beskrivs, oftast porträtteras överdrivet stereotypt vad gäller könskonstruktioner.

¹¹Följande är också delvis hämtat från de presentationer som gjordes och förda diskussioner på forskningsprojektets avslutande workshop Doing Gender in Organisations med exempel från Finland, Norge och Sverige i september 2001 vid Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet. Korvajärvi och Kvande presenterade något olika modeller för att se på förändringar i organisationer. Bidragen från workshopen kommer att ingå i en engelsk antologi som utges av Centrum för kvinnoforskning under 2002.

Referenser

- Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization, *Gender and Society*, 4:4, 139-158.
- Acker, J. (1992) Gendering Organizational Theory. In : Mills, A and Tancred, P (eds) *Gendering Organizational Analysis*. Sage, Newbury Park.
- Andersson, S. (2000) *Status, auktoritet och hegemonisk maskulinitet – om organiserande och genusordnande processer inom en närpolisstation*. Rapport nr 21, Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.
- Andersson, S (2001) *"Det var bättre förr – Implicita genuskonstruktioner som ordnande praktik inom en närpolisorganisation*, Centrum för kvinno-forsknings skriftserie nr 28, Stockholms universitet, Stockholm
- Björk, U. (2001) *Distansarbete och kön. En presentation av föreställningar i svensk näringslivstext*. Rapport nr 26. Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.
- Blomqvist, M (1994) *Könshierarkier i gungning – Kvinnor i kunskapsföretag*. Studia Sociologica Upsaliensia 39, Uppsala universitet, Uppsala.
- Connell, B. (1995) *Masculinities*, Camebridge, MA: Polity.
- Connell, B. (1998) Masculinities and Globalization, *Men and Masculinities*, 1, 1:3-23.
- Fürst, G. (1998) *I reserv och reservat. Om villkoren för kvinnors arbete på mansdominerade verkstadsgolv*. Monografi nr 40, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Gillis, J. (2001 unpublished) *Our Virtual Families: Towards a Cultural Understanding of Modern Family Life*.
- Gunnarsson, E. (1994) *Att våga våga jämmt. Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningsätt i ett tekniskt industriarbete*. Doktorsavhandling. 1994:157 D, Luleå tekniska högskola, Luleå.
- Gunnarsson, E. (1994) News Technologies – New Opportunities for Integrating Work and Living. In: G. E. Bradley and H.W. Hendrick (eds.) *Human Factors in Organizational Design and Management IV*, North Holland.
- Gunnarsson, E. (1996) *Ett äventyr med manliga förtecken – distansarbete och maskuliniteter*, Dokumentation från forskarsymposiet, 5c: Kvinnor och män i dialog om regionernas framtid, SIR och NRC/NUTEK, Östersund/Stockholm.
- Gunnarsson, E. (1998a) Distansarbete ur ett jämställdhetsperspektiv, *Distansarbetsutredningen*, bilaga nr 4, SOU 1998:15.
- Gunnarsson, E. et al. (1998c) *Känsla och regelverk i balans*. Arbetslivsinstitutet/Folksam.
- Hochschild, A. R. (1997) *The Time Bind. When Work Becomes Home, and Home Becomes Work*, Metropolitan Books, New York.
- Holm, U. (1993) *Modrande och praxis. En feministfilosofisk undersökning*. Daidalos, Göteborg.
- Korvajärvi, P. (1998) *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*, Acta Universitatis Tamperensis 600, University of Tampere, Tampere.
- Kvande, E. (1998) *Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change*, Dr.polit. avhandling. ISS, NTNU, Trondheim.
- Kvande, E. (1999) Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter, *Kvinneforskning*, nr 3, 6-13.
- Lie, M. (1998) *Computer Dialogues – Technology, Gender and Change*, Center for kvinneforskning, NTNU, Trondheim,
- Mirchandani, K. (1998) Protecting the Boundary: Teleworker Insights on the Expansive Concept of "Work", *Gender and Society*, no 2, April.
- NUTEK Förlag eds. Gunnarsson and Huws (1997) *Virtually Free? –Gender, Work and Spatial Choice*, Stockholm.
- Roper, M. (1996) "Seduction and Succession": Circuits of homosocial Desire in Management. In: (ed) Collinsson, D. and Hearn, J, *Men as managers , Managers as Men – Critical Perspectives on Men, Masculinities and Management*, Sage Publications, London.
- Thurén, B. (1996) Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genusteoretiska begrepp, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3-4, 69-85.