

Forum: Anneli Matsson

Att tysta de tystade

Det infra-ordinära våldet i arbetslivets partnerskapsallianser

Anneli Matsson, är lektor vid institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.
Kontakt: anneli.matsson@socwork.gu.se

Gatekeeping och institutionell tystnad

Arbetslivets kontextuella tystnad

Denna essä är ett associativt försök att följa tystnaden kontextuellt i arbetslivets institutioner - som våldsuttryck. Inte som frånvaro av tal eller oreflekterad nonchalans utan som verksam kraft i forskningsfältets utkanter och på arbetslivets insidor. En tystnad som formar våldsanpassning i en dynamik mellan dem som tystar och de tystade. Detta utforskande öppnar för en förståelse av våld som inte är en fråga om övertramp eller lagbrott, utan som en aspekt av hur makt och kontroll utövas genom organisatorisk politik. Det är ett våld som ofta framstår som neutralt, administrativt eller rationellt – men som i praktiken verkar genom att vissa perspektiv aldrig får komma till uttryck, vissa erfarenheter inte erkänns som relevanta, och vissa röster inte får höras: Det epistemiska våldet. En form av förtryck. Det är detta slags våld jag vill synliggöra i det följande, med särskilt fokus på hur forskningspraktiker själva kan bli föremål för tystnad när de försöker undersöka just tystnadens och våldets organisering i arbetslivet.

Mitt utforskande tar utgångspunkt i motståndet som visade sig när jag kontaktade olika aktörer som jag tänkt skulle fungera som gatekeepers för att sprida information om ett forskningsprojekt om ojämlika arbetsvillkor. Projektet handlar om tystnadsstrategier mot kvinnliga chefer i socialtjänsten. I media har vi under flera år kunnat följa hur tystnadskultur breder ut sig inom socialtjänsten.¹ Ett debattinlägg i

¹ Forte Dnr. 2024-01282

Aftonbladet (2014), vittnar om att när socialarbetare larmar om problem i verksamheten uppmanas de att byta jobb. Debattörerna säger att strukturella och organisatoriska problem görs om till individproblem i socialtjänsten. Att man blir utfrysad om man inte är en ja-sägare. I Dagens Samhälle (2019) skriver två chefer i socialtjänsten om att när Cecilia Greve redovisade sin rapport om utredningen av barn och ungdomsvården för myndigheter och politiker, blev det tyst. Ingen vill problematisera bristerna. I en tredje debattartikel beskriver en socialsekreterare att verksamheten präglas av hot och våld i samband med LVU-kampanjen och att det finns förväntningar på att socialsekreterarna själva gör polisanmälningarna istället för organisationen och att många slutar på grund av bristande stöd (Dagens Arena 2024). Det ger en fingervisning om att socialtjänstens svårigheter är minerad mark. Att det inte är pratbart.

Mot bakgrund av detta trodde jag nog att det skulle vara ett ganska enkelt uppdrag att få tag i deltagare till forskningsstudien då arbetsmiljön inom socialtjänsten är starkt pressad och många väljer exit-strategier (Astvik et al. 2017). Jag hade missbedömt dörrarna. Och dörrvakterna. Gatekeepers har möjligheten att öppna dörrar för att ge forskaren access men också att stänga dörren och hindra någon från att delta. Lewin (1947) påtalar att en gatekeeper, eller grindvakt, är någon som kontrollerar tillgång till någon kategori eller status. Som utvärderar vem som också är "inne" eller "ute". Funktionen har kritiserats för att rättfärdiga ojämlikhet.

Aktörernas (sam)minerade mark

På institutionen tog någon kontakt med sitt nätverk för att sprida information åt mig om projektet inom socialtjänsten. Svaret till hen blev då att det nog inte skulle vara helt självklart att lägga ut information om så känsliga frågor på intranätet. En påminnelse om den minerade marken kring tystade medarbetare och en validering av studiens legitimitet. Om vikten av att låta viktiga röster i socialtjänsten bli hörda kring deras erfarenheter av att tystas. Svaret om intranätet och känslig information aktualiserar även hur organisationspolitik fungerar. Costas & Grey (2016) menar att exkluderingsprocesser i organisationer organiseras genom informella allianser och hur de delar och döljer information. De myntar begreppet public secrecy, vilket innebär att det finns en tyst överenskommelse kring att blunda för vissa frågor som alla vet om är ett problem som inte får adresseras. Svaret om att dela informationen om tystnadsstrategier på intranätet speglar just detta begrepp. *Don't go there*. Det skulle visa sig att detta motstånd inte var ett undantag. Det skulle visa sig att en rad tongivande aktörer inom välfärdssektorn inte ville medverka till att sprida information om projektet. Utan förklaringar. Eller med märkliga förklaringar.

Min ingång blev initialt istället att vända mig till externa aktörer som gatekeepers för att få tag i deltagare till studien. Handledare i socialt arbete, företagshälsovården som möter medarbetare och chefer både i handledning, men även i rehabiliteringssammanhang och stödsamtal. Fackförbund som organiserar socionomer och chefer och olika aktörer i arbetslivet såsom MYNAK, Prevent, Sverige Kommuner och Regioner (SKR), Jämställdhetsmyndigheten, Suntarbetsliv, Föreningen för Sveriges socialchefer med flera. Jag hade räknat med motstånd från socialtjänstens verksamheter men inte från aktörer som inte själva är de som exponeras i studien utan istället är verksamheter som ska värna om arbetsmiljö, intresserar sig för arbetslivets villkor och utsatthet. Några var positiva och öppna för att bidra på olika sätt. Det är viktigt att lyfta fram. Men flertalet av de aktörer som kontaktades öppnade inga dörrar för möjliga deltagare att berätta om sina erfarenheter av att tystas. Formuleringar som; *Nej. Vi bedömer inte att vi kan sprida information om detta projekt. Inte fungera som gatekeeper. Nej. Vi representerar inte enskilda forskare. Oklart om vi får sprida informationen.* Flera aktörer påtalade policybeslut avseende spridning av information om forskningsprojekt. Att det finns sådana policy hos myndigheter och andra aktörer i välfärden är allvarligt då det begränsar vad som kan bli möjligt att beforskas och väcker frågor om samverkan mellan dessa olika aktörer och hur de styrs. Från andra tillfrågade uppstod långa mailväxlingar med motfrågor. Till slut upphörde svaren. Jag hade självklart bifogat länk till projektsidan på universitetet med all information om projektet och tydligt förklarat syftet i mitt inledande mejl.

Man skulle kunna argumentera för att alla har mycket att göra. Att det inte hinns med. Att det finns logiska förklaringar till att informationen inte sprids eller att mejl inte besvaras. Men få gav sådana förklaringar. Projektet tycktes skapa osäkerhet kring vad aktörerna förväntades göra. Svaren kan tolkas som uttryck för organisationernas politik. Tillfrågade kandidater för en referensgrupp till projektet, det vill säga, inte deltagare i studien, uppgav osäkerhet kring att medverka med sitt namn. Flera erbjöd sig att delta men utan att kopplas till sin arbetsgivare. I de inledande samtalen med studiens deltagare, som anmälde sig till projektet, avstod vissa av rädsla för att bli igenkända eller "påkomna" med att delta. Andra frågade om det var möjligt att delta om man blev utköpt.

Flera som anmälde sig avstod senare på grund av rädsla för repressalier. Motståndet och rädsla kan kopplas till det Ahmed (2012) kallar institutionell tystnad, där passivitet fungerar som en aktiv form av exkludering. Och eftersom problemet som ska studeras i studien rör just tystnadsstrategier gentemot kvinnor i en pressad sektor i arbetslivet, blir sådan institutionell tystnad viktig att utforska.

Ett av tre fackförbund återkom och ville bidra. Jag blev förvånad. Men i media höjs röster kring att fackets roll håller på att bli försvagad eftersom fler och fler väljer att inte vara med i facket. ST:s förbundsordförande Britta Lejon säger ”Vi får kämpa hårdare för att ses som en naturlig och positiv kraft. På arbetsplatser där vi har arbetsgivare som är mer motvalls är det betydligt svårare för oss att skapa bra resultat” (Publikt 2025). I en för facket försvagad position på arbetsmarknaden kanske ett forskningsprojekt om tystnadsstrategier kan trigga fler ”motvalls arbetsgivare”, blir min tolkning.

Det är problematiskt att säga nej till sådan spridning eftersom det berövar möjliga deltagare att få sin röst hörd. Som Smith (2018) framhåller i sitt arbete om dekolonial forskning kräver en rättvis forskningspraktik att forskare inte bara frågar vem som studeras, utan också vem som får delta, på vems villkor, och vilka strukturer som formar tillgången till deltagande. Det här projektet handlar om tystnadsstrategier. Min tolkning är att motståndet har att göra med själva ämnet för studien och att socialtjänstens kontext är minerad mark som leder till försiktighet utifrån ett organisationspolitiskt perspektiv. När inflytelserika aktörer i arbetslivet underlåter att sprida information om forskningsprojektet är det en form av tystande av röster som redan har tystats och därmed en fråga om våld. Våld i arbetslivet behöver synliggöras i form av organisatoriska praktiker som tystar, exkluderar eller omöjliggör deltagande – utan att någon enskild aktör nödvändigtvis kan pekas ut som ansvarig. Det handlar om ett våld som verkar genom de regler, policyer och normsystem som formar hur organisationer agerar, inte bara mot sina medlemmar utan också mot omvärlden, inklusive forskning.

Att designa epistemisk utestängning i arbetslivet

By episteme, we mean [...] the total set of relations that unite, at a given period, the discursive practices that give rise to epistemological figures, sciences, and possibly formalized systems (Foucault 1966, s. 211).

Att blockera kritiska röster

Episteme som kunskapsform kommer från grekiskans ”att tänka och veta” och skiljs i den Nikomacheiska etiken från andra former av kunskap som doxa och techne som berör åsikter och inställningar samt praktisk kunskap. Michael Foucault som citeras ovan menar att normer och regler kommer att styra vad som hålls för sant i en given

kontext och att denna styrning kan praktiseras genom tystnad (Foucault 1966). Begreppet epistemiskt våld myntades av Spivak (1988) för att förklara att det som sker när olika marginaliserade grupper fråntas sin röst och möjlighet att delge sin berättelse är en form av våld. Det är också ett våld som inskränker vilken kunskap som kan utvecklas. När vissa kunskapsinriktningar exkluderas från forskningen hamnar den fria forskningen i gungning och därmed skakar en av de demokratiska grundpelarna, vilket vi idag ser oroväckande strömningar av på global nivå. Själva kärnan i Spivacs begrepp är tystandet. Hon menar att det epistemiska våldet formar subjektet (Brunner 2021). Våldsanpassningen, som beskrivs ovan, kan speglas i ljuset av sådant formande.

När grindväktande institutioner – genom att välja att inte medverka i rekryteringsarbetet – begränsar kvinnliga chefer inom socialtjänsten tillgång till deltagande, utgör det inte ett brott mot akademisk frihet i juridisk mening, men kan ändå förstås som ett uttryck för epistemisk orättvisa (Fricker 2007). Denna typ av orättvisa uppstår när vissa röster eller erfarenheter systematiskt osynliggörs, inte för att de inte existerar, utan för att de förblir ohörda inom de etablerade kunskapskanalerna. Den institutionella tystnaden (Ahmed 2012) från aktörer som inte vill sprida information om projektet leder till testimonial injustice (Fricker 2007), det vill säga en orättvisa kring vilka erfarenheter som blir möjliga att berätta om. Fricker säger att det sker genom att blockera tillträde till epistemiska rum. Det skapar en obalans kring vilken kunskap som blir tillgänglig i forskningen och begränsar vad vi kan få kunskap om. Blockerande av tillträde till ett sådant rum sker här när information inte sprids om projektet. När deltagande villkoras för representanter av tongivande aktörer i arbetslivet.

Forskningsrättvisa, som aktualiserar frågor om vem som får komma till tals i forskning, på vilka villkor och vilka strukturer som möjliggör eller hindrar deltagande, borde i en demokrati vara självklart. Jag tog det för givet.

Responsen under rekryteringsprocessen blev ett uppvaknande till att det inte alls var så. Forskningsrättvisa handlar inte enbart om etiska riktlinjer i snäv mening utan om de bredare maktförhållanden som styr tillgången till forskningsprocessen för dem som berörs och demokratiska legitimitet vilar på principer om bred representation och möjlighet till deltagande (Fraser 2008). För den här studien har tillgången till fältet begränsats av institutionella aktörer som valt att inte sprida information om projektet, vilket utgör epistemisk utestängning som hindrar synliggörande av oegentligheter inom socialtjänsten. Jag tolkar inte motståndet som tillfälligheter, nonchalans eller ointresse från dem som tillfrågats utan som något som kan relateras till institutionella filter som får konsekvenser i form av epistemisk orättvisa (Fricker 2007). De institutionella filter som här är verksamma designar vilka som har möjlighet att göra sin röst hörd och inte

och får eller inte får tillträde till de epistemiska rummen. I dessa rum kommer det att föras samtal kring tystnadspraktiken inom socialtjänsten och ojämlika arbetsvillkor för kvinnliga chefer och deras möjligheter att genomföra sitt uppdrag. Som belystes i inledningen har det under flera år rapporterats om tystnadskultur inom socialtjänsten och sociala sanktioner mot dem som problematiserar. Tystnadsstrategierna reproduceras här genom epistemiskt våld även från andra aktörer utanför socialtjänsten. Det är särskilt allvarligt att de som berörs och hindras från tillträde i de epistemiska rummen dessutom tjänstgör inom offentlig sektor i en kontext som idag är utsatt för stark press från media, hot och våld samt befinner sig i ett skede där en ny lagstiftning kommer att prägla villkoren för arbetet inom socialtjänsten som riskerar att än mer öka pressen och friktionen mellan professionella och allmänheten.

Osynliggörande av socialtjänstens ojämlika arbetsvillkor

I denna mening blir den institutionella tystnaden från institutionella aktörer inom arbetslivet inte ett perifert fenomen, utan en del av det som bör teoretiseras inom forskningen: som ett uttryck för fältets maktförhållanden. Som en indikator på kunskapens gränsdragningar, och som en utgångspunkt för att problematisera forskningens egna villkor. Den aktuella studien har beviljats medel för att få ökad kunskap om ojämlika arbetsförhållande för kvinnliga chefer inom socialtjänsten, vilket är ett område som tidigare inte är väl studerat. När tongivande aktörer väljer att inte medverka eller enskilda representanter för dessa aktörer, inte vågar eller får offentligt representera dessa verksamheter, ställer det obönhörligen frågor om det som Fricker (2007) beskriver som berövande av någons trovärdighet som "vetande subjekt". Jag vill stanna upp här en stund. Vad blir motsatsen till vetande subjekt? Vad tillskrivs dessa tystade kvinnor då? De kategoriseras då som - ovetande objekt. Foucault skriver i *The Subject And Power* (1982) att objektifiering är ett sätt att forma ett subjekt till underkastelse, vilket sker när någon blir föremål för ett positivistiskt synsätt i vetenskapen eller kategorisering inom ramen för administrativ kontroll. Ett ovetande objekt behöver inte tas på allvar. Våldsanpassningen kräver sedan en form av kapitulation för en sådan status. Fricker (2007) talar även om hermeneutisk orättvisa, det vill säga att berövas språk och begrepp för att kunna beskriva sina erfarenheter och att sakna förankring till institutionell artikulering. Genom att tysta ner projektet i sig begränsas sådan institutionell artikulering av vad tystnadsstrategier innebär, hur de tar sig uttryck inom socialtjänsten och hur det påverkar kvinnliga chefers möjligheter att utföra sitt uppdrag.

När på arbetsmarknaden viktiga och tongivande aktörer inte medverkar till att sprida information om projektet innebär det en avlegitimering av projektet som sådant,

menar jag. Jag vill nu lyfta blicken mot de som här tystas, det vill säga kvinnliga chefer inom socialtjänsten och vänder mig då till Acker och hennes begrepp ojämlikhetsregimer i organisationer samt Jaggar och hennes begrepp outlaw emotions för att synliggöra drivkrafter till det epistemiska våldet och våldsanpassningen.

Professionell invalidering

All organizations have inequality regimes, defined as loosely inter-related practices, processes, actions and meanings that result in maintain class, gender and racial inequalities within particular organizations. (Acker 2006, s. 443).

När känslor väcker känslor

Acker (2006) menar att alla organisationer är konstruerade av ojämlikhetsregimer som konstrueras genom praktiker, processer, aktiviteter och organisationens politik. Hon påminner här om att organisationer behöver studeras genom att fokusera på rutiner, styrdokument, beslutsprocesser och normer kring vad som görs och hur det görs, snarare än att fokusera på social interaktion inom en grupp. Jag brukar beskriva en organisation som ett kontraktsstyrt system där själva aktörerna är utbytbara och underordnade sådana kontrakt som består även om nya personer verkställer det som där avtalats fram på olika sätt. Ojämlikhetsregimerna konstrueras fram i den organisatoriska praktiken, menar Acker (2006). I dessa regimer görs kvinnor ofta till irrationella med hänvisning till olika känslor. Känslor ställs i motsats till logik och rationalitet, vilket är så en organisation identifierar sig; som rationell. Att bli betraktad som irrationell undviks till varje pris. Genom att då prata om kvinnors känslighet, legitimeras tekniker som fungerar som en form av implicit kontroll. Mer explicita taktiker handlar istället om sexuella trakasserier, belöning eller bestraffning för bland annat känslomässigt arbete. Hon säger även att kvinnor förväntas tåla olika trakasserier (1990). Kvinnor som på olika sätt revolterar mot denna form av normer riskerar att betraktas som ragator eller "häxor" (Acker 2009). Att berätta om erfarenheter av att ha blivit tystade passar väl in i en kategorisering av att göra revolt mot normer i ojämlikhetsregimerna. Acker beskriver återkommande att kvinnliga chefer hamnar i double bind situationer där de anses vara antingen för maskulina och beslutsamma eller för feminina och känsliga. Det kvinnliga ledarskapet utsätts för omöjliga krav att å ena sidan leda utifrån manliga normer på ledarskap och å andra sidan att bli avvisade

då de gör så (Acker 2009; 2012). Detta kan förklara hur policy och informella allianser mellan olika aktörer bortser från vikten av att tystade kvinnor ges möjlighet att komma till tals.

Känslomässig invalidering

Som kontrast till ojämlikhetsregimernas syn på känslor som irrationella och icke valida att ta plats i sin strävan efter dominans är det intressant att vända sig till Jaggars (1989) och hennes begrepp outlaw emotions. Hon menar att känslor inte är irrationella i kunskapsprocessen utan tvärtom viktiga att både undersöka och legitimera. Outlaw emotions kännetecknas av att de uttrycks av marginaliserade grupper och ofta ogiltigförklaras när de istället har en bärande funktion av epistemiska signaler på att ojämlikhet och orättvisa föreligger. Känslomässig invalidering sker när uttryck och berättelser, särskilt när de uttrycks av kvinnor anses vara professionellt olämpliga, vilket undergräver viktiga bidrag i kunskapsproduktionen och leder då till forsknings-orättvisa. Det vill säga, outlaw emotions – kan fungera som epistemiska indikatorer. Ilska, frustration eller sorg inför forskningshinder, tystnad eller organisatoriskt motstånd är därmed inte störningar, utan signaler på att något i den dominerande kunskapsordningen brister. I forskningsfält där ämnet i sig är känsligt – såsom tystnadsstrategier inom socialtjänsten – blir emotioner både en väg in i förståelsen och ett uttryck för maktens effekter. När det gäller motståndet att sprida information kring projektet om tystnadsstrategier är det högst relevant att fråga sig vilkas intresse som då tillvaratas och vilkas intressen som åsidosätts. Hur ser aktörers strategiska intressen ut i arbetslivet?

Symboliska handslag

Den inter-organisatoriska utsträckningen

Vad finns det då för beröringsytor mellan olika aktörer i arbetslivet som skulle kunna förklara en sådan inter-organisatorisk utsträckning av epistemiskt våld? Ett sätt att undersöka det är att se hur samverkan fungerar mellan olika aktörer. Suntarbetsliv, som var en av aktörerna som inte ville sprida information om projektet, utgör en central samverkansplattform som drivs av både fack och SKR i Sverige tillsammans med Sobona. Sobona är de kommunala bolagens arbetsgivareorganisation. Vi ser här alltså en tydlig inter-organisatorisk koppling mellan kommunerna där socialtjänsten är en central verksamhet, facken och starka arbetsgivareorganisationer. Plattformen Suntarbetsliv har till uppgift att erbjuda stöd, verktyg och metoder baserat på forsk-

ning och beprövad erfarenhet samt erbjuda utbildning till chefer och skyddsombud. MYNAK som var en annan aktör som inte ville sprida information om projektet samverkar också de med Suntarbetsliv för att nå ut bredare i arbetslivet och samverkan bygger på gemensamma aktiviteter och kunskapsutbyte. Suntarbetsliv ägs av SKR, Sobona och fackliga huvudorganisationer. MYNAK, som är en myndighet samverkar genom remissförfarande och gemensamma projekt med dessa andra aktörer. Att partnerskap av det här slaget är normskapande har också stöd i tidigare forskning. O'Toole (1988) menar att i inter-organisatoriskt samarbete så kommer gemensamma intressen att dominera hur samarbetet styrs, vilket innebär att sådant som det saknas samsyn kring mellan aktörerna kommer att undvikas. I den aktuella epistemiska utestängningen kommer i sådan samverkan olika aktörers intressen att styra innehållet i vad som tillhandahålls och vad som utestängs. Tystnadsstrategier inom socialtjänsten blir illegitimt då det inte fångar in ett gemensamt intresse i en sådan allians. Det vill säga, det finns mothållande intresse för att exponera ett sådant problem. Lundin (2007) visar på ett samband mellan hög grad av samarbete mellan olika aktörer i arbetslivet och implementering av komplex policy, vilket förutsätter gemensam kommunikation kring komplexa problem. Man kan anta att en sådan tydlig samverkan mellan tongivande aktörer som synliggjorts här skapar en strömlinjeformad syn på vilken kunskap som ska framhållas och vad som till förmån för samverkan får träda tillbaka.

Organisatoriska spel

Jag menar att den epistemiska utestängningen är en pragmatisk strategi – ett vapen – i det epistemiska våldet som syftar till att skydda PR relaterade resurser i partnerskapsallianser mellan tongivande aktörer i arbetslivet.

Arbetslivets allianser gagnas av marknadsliberala strömningar i arbetsmarknadspolitiken och driver fram ojämlikhet där den enskilde bedöms utifrån sin duglighet vilket villkoras av i vilken utsträckning någon följer rådande episteme. I min avhandling (Matsson 2022) resonerar jag kring hur symboliska handslag kring utmanövring kommer till med utgångspunkt i Frantas (2007) analys av William Godwins roman *The adventures of Caleb Williams* från 1794. Franta menar att boken gestaltar kommersialismens framväxt och påverkan på samhället, där forcerade handslag görs mellan olika aktörer som har olika möjligheter att påverka sin situation och sin omvärld. Jag drar slutsatsen att det i arbetslivet görs denna typ av symboliska handslag i samband med exkluderingsprocesser och beslut om utmanövring där olika aktörer blir indragna i ett organisatoriskt spel där det handlar om att antingen spela med eller riskera att själv bli utesluten. Tystad. Med forcerade handslag menas, den symboliska

överenskommelsen - handslaget, mellan organisationen och dess medlemmar kring att bevaka det organisatoriska ansiktet, genom organisering av tystnadsstrategier, vilket slutligen leder till beslut om utmanövrering (Matsson 2022). Sådana symboliska handslag triggas av osäkerhet i organisationer när någon eller några gör försök att förändra sin position i organisationen och aktörer i den sociala hierarkin beslutar att tysta dessa medlemmar från att göra anspråk på narrativ som skiljer sig från organisationens politik och riskerar att avslöja sådant som kan ansiktsförlust för organisationen. Franta (2007) menar att aktörer som är ojämlika och har olika möjligheter att påverka sina levnadsvillkor som representeras av handslagets rituella historia där överenskommelser och avtal görs på bekostnad av dem som saknar privilegier. I arbetslivet sker en typ av forcerade handslag kring vem eller vilka som tystnadsstrategier ska riktas emot (Matsson 2022), vilket kan förklaras som en moralisk utvärdering av att någon utgör en form av risk för destabilisering av rådande ordning och att detta bedöms vara nödvändigt att åtgärda. En politisk uppmärksamhet riktas då mot medlemmar som riskerar att stabilisera ordningen (ibid). Att avfärda, ignorera, osynliggöra, isolera och utmanövrera hör till kunskapsfältet ostracism.

Ostracism beskrivs vara den generella processen bakom ignorera, avvisa, exkludering och förvisning (Williams & Zadro 2001). Det är en särskild form av särbehandling i arbetslivet (Hershcovic et al. 2020). Denna form av särbehandling beskrivs som när individer blir behandlade som osynliga eftersom de ignoreras och att detta är ett grymt meddelande om att någon inte bedöms värdig att inkluderas (Wesselman & Dvir 2021). Effekten av att bli ostracerad har beskrivits som en känsla av att upphöra existera, vilket liknas vid psykologisk drunkning och anses vara en nyckel till att förstå de skadliga effekterna av särbehandling (Einarsen & Mikkelsen 2003). Ett socialt dödsstraff är en metafor som används för detta implicita våld (Williams 2007). Det råder ingen tvekan om att det är en form av psykiskt våld som utövas i syfte att tysta ner olika röster (Dale & Acik 2005).

Hierarkisk ojämlikhet innebär att olika aktörer har olika inflytande på hur beslut fattas och en sådan asymmetri mellan aktörer sker på samhällets alla arenor, vilket då även omfattar arbetslivet (Spicker 2014). Det som här visar sig är att det uppstår forcerade handslag även mellan organisationer som inte själva är berörda av ansiktsförlust, det vill säga bortom socialtjänsten. För att förklara det behöver vi förstå något om partnerskapslogik i arbetslivet.

Partnerskapsalliansens symboliska kapital vs rätten att veta

Socialtjänstens identitetsförändring

Det finns som synes både teori och begrepp för att förklara våld inom organisationer och epistemiskt våld mot kvinnor på strukturell nivå. Men det epistemiska våld som här synliggjorts sker i allians mellan till synes oberoende organisationer, inte mellan allierade aktörer inom en organisation. Och det sker mellan aktörer som inte själva riskerar att bli "visslade" för oegentligheter.

Det saknas alltså begrepp som kan förklara en inter-organisatorisk utsträckning av epistemiskt våld, bortom det intra-organisatoriska som beskrivits ovan. Det behövs begrepp som kan förklara den institutionella praktiken av tystnadsstrategier som här synliggjorts. Något som sträcker sig mellan verksamheter och aktörer inom arbetslivet. De symboliska handslagen kan i hög grad spåras till organisatorisk identitet och hur man vill presentera sig för omvärlden. När det socialtjänsten är dess identitet i omdaning. Från att värna kärnvärden som inkludering och rättvisa så behöver det belysas att det är en av många verksamheter inom kommuner som värnar om sitt varumärke.

Organisatorisk strategi idag, även inom offentlig sektor, är allt mer upptagen av varumärkesbyggande. Varumärket är organisationens främsta marknadsföringsstrategi och anses vara verksamhetens viktigaste strategiska resurs i konkurrensen på marknaden och blir alltmer påtaglig i arbetslivet (Uggla 2001). Det är genom varumärket som känslomässiga band knyts till kunderna i jakt på lönsamhet. För att uppnå framgång formar organisationerna medvetet sitt varumärkes identitet för att bli associerad med kvalitet, exklusivitet, status och omöjlighet att konkurrera med vilket innebär att reducera allt som motsäger en sådan identitet för att omvärlden inte ska få "fel" inställning till verksamheten. Anställda förväntas representera varumärket och ska undvika att exponera det som inte är eftertraktat eller som stör organisationens image (Uggla 2001). Här synliggörs drivkrafter till att tysta ner de tystade, att designa epistemsikt utestängande, att konstruera institutionella filter som hindrar insyn i offentlig sektor. Ahmed (2012) lyfter fram att institutionell tystnad fungerar som ett sätt att skydda "good will" mellan olika samverkande enheter. Det vill säga kohesion. Alexander (2006) menar att kohesion kodas moraliskt för att trycka undan konflikt och avvikelser i syfte att bevara en illusion av samförstånd i samhället.

Det infra-ordinära våldet – illusionen av institutionell självbevarelse

En sådan kohesiv syn på vad som hålls för sant lämnar inget utrymme för motröster. För problematisering. För berättelser om tystnad. Och då tar man till våld. Epistemiskt våld. Genom tystnadsstrategier som skrämmer människor till våldsanpassning till den rådande episteme som kringskär vilka röster som får möjlighet att komma till tals och vilka som tystas. Vilka erfarenheter som får utforskas och vilka som döljs. Det blir som Ahmed (2012) är inne på en institutionell självbevarelse att ostracera själva forskningsprojektet.

De symboliska handslagen mellan de tongivande aktörerna som här visas understryker även behovet att problematisera den tysta maktutövningen i arbetslivet och den normativa kraften i partnerskapet mellan myndigheter, samverkansarenor, fack och arbetsgivareorganisationer där vissa problem kommer att synliggöras medan andra kommer att döljas. Det kan då förklara att undvikandet av spridning av information inte kan kopplas till enskilda individers ovilja att agera utan blir en reproduktion av den policy som råder inom organisationen. Att neka spridning av information om ett forskningsprojekt är således inte ett tekniskt val, utan ett aktivt ställningstagande som bidrar till begränsning av deltagande – en exkludering från det offentliga samtalet om arbetslivets normer och gränser.

Det är en form av epistemiskt våld riktat mot möjligheten att förstå tystnaden – ett försök att skydda det etablerade genom att hindra det obekväma från att sägas, synas och förstås. Här finns som jag ser det en risk för av-demokratisering i spåren av informell partnerskapsallians som designar vilken kunskap som rättfärdigas och vilken som avfärdas i svenskt arbetsliv, vilket sker utanför den demokratiska processen med hänsyn till starka intressenter.

How should we take account of, question, describe what happens every day and recurs every day: the banal, the quotidian, the obvious, the common, the ordinary, the infra-ordinary, the back-ground noise, the habitual?

-Georges Perec

Perecs dikt gestaltar något centralt i det epistemiska våldet i arbetslivet som här utforskas. Det Infra-ordinära. Att se epistemiskt våld som infra-ordinärt synliggör

underliggande strukturer till det vanliga. Sådant som passerar utan observation men som gör något med vad och vem som passeras. Att uppmärksamma detta är inte bara en teoretisk angelägenhet, utan ett forskningsetiskt ansvar: Att skydda rätten att veta – även om det som inte får sägas, ställs då mot skyddandet av partnerskapsalliansens symboliska kapital, verksamt utom synhåll.

Referenser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), s. 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), s. 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51(2), s. 199–217. <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2009.03.004>
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), s. 214–224. <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2009.03.004>
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Alexander, J. C. (2006). *The civil sphere*. Oxford University Press.
- Aronsson, G., & Astvik, W. (2021). Etiska dilemman får chefer inom socialtjänsten att sluta sin anställning. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 27(4), s. 33–48. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/21929>
- Astvik, W., Welander, J., & Isaksson, K. (2017). Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(3), s. 41–61. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17681>
- Brunner, C. (2021). Conceptualizing epistemic violence: An interdisciplinary assemblage for IR. *International Politics Reviews*, 9(1), s. 193–212. <https://doi.org/10.1057/s41312-021-00086-1>
- Costas, J., & Grey, C. (2016). *Secrecy at work: The Hidden Architecture of Organizational Life*. Stanford University Press.
- Dale, R., & Acik, O. (2005). *Analysis of Workplace Violence Research Frameworks*. Office.
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Red.) *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives* in 127–144 practice. Taylor & Francis Group.
- Foucault, M. (2005). *The order of things: An Archaeology of the Human Sciences*. Routledge.
- Franta, A. (2007). Godwins Handshake. *PMLA*, 122(3), s. 696–710.
- Fraser, N. (2008). *Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*. Columbia University Press.

- Fricker, M. (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford University Press.
- Gürsoy, N., Guting, M., Lindén, E., Strömberg, A-M., Svan, S., & Tillema, M. (2014). Bryt tystnaden kring socialtjänstens kris. *Aftonbladet*.
<https://www.aftonbladet.se/debatt/a/p69dL1/bryt-tystnaden-kring-socialtjanstens-kris>
- Hershcovis, M. S., Cortina, L. M., & Robinson, S. L. (2020). Social and situational dynamics surrounding workplace mistreatment: Context matters. *Journal of Organizational Behavior*, 41(8), s. 699–705. <https://doi.org/10.1002/job.2479>
- Ignerus, E., & de Lima Fagerlind, A. (2025). Den svenska modellen hotas när facken tappar medlemmar. *Publikt*. <https://www.publikt.se/fordjupning/pa-djupet/den-svenska-modellen-hotas-nar-facken-tappar-medlemmar-26861>
- Kjellberg, J.R., & Sander, P. (2019). Socialtjänstens rop på hjälp har mötts av tystnad. *Dagens Samhälle*. <https://www.dagenssamhalle.se/opinion/debatt/socialtjanstens-rop-pa-hjalp-har-motts-av-tystnad/>
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: II. Channels of group life, social planning, and action research. *Human Relations*, 1(2), 143–153.
- Lundin, M. (2007). When does cooperation improve public policy implementation? *Policy Studies Journal*, 35(4), s. 629–652. <https://doi.org/10.1111/j.1541-0072.2007.00240.x>
- Lutgen-Sandvik, P., & Devenport Sypher, B. (2009). *Destructive organizational communication: Processes, consequences and constructive ways of organizing*. Routledge.
- Matsson, A. (2022). *Handslaget: Att organisera tystnad. En fallstudie om pragmatisk särbehandling i arbetslivet*. Doktorsavhandling. Malmö: Malmö universitet.
- O'Toole Jr, L. J. (1988). Strategies for intergovernmental management: Implementing programs in interorganizational networks. *International Journal of Public Administration*, 11(4), s. 417–441. <https://doi.org/10.1080/01900698808524596>
- Perec, G. (2010). *An Attempt at Exhausting a Place in Paris*. Wakefield Press.
- Reynolds, S., & Briner, R.B. (1994). Stress Management at Work: With Whom, for Whom and to What Ends? *British Journal of Guidance and Counselling*, 22(1), s. 75–89.
<https://doi.org/10.1080/03069889408253667>
- Smith, L. T. (2018). The art of the impossible: Defining and measuring Indigenous research. *Dissident knowledge in higher education*, s. 21–40.
- Spicker, P. (2014). *Social policy: Theory and practice*. Policy Press.
- Uggla, H. (2001). *Organisation av varumärken för kapitalisering och affärsutveckling*. Malmö: Liber AB.
- Wesselmann, E. D., & Dvir, M. (2021). Exploring the overlap among workplace ostracism, mistreatment, and related constructs. I C. Liu & J. Ma. (Red.). *Workplace Ostracism*, s. 35–63. Palgrave. https://doi.org/10.1007/978-3-030-54379-2_2
- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), s. 236–247.
- Williams, K. D., & Zadro, L. (2001). Ostracism: On being ignored, excluded and rejected. I M.R. Leary (Red.) *Interpersonal Rejection*, s. 21–53. Oxford University Press.