

Mellan unga och äldre män etableras olika maktordningar. Susanne Andersson har studerat hur en senioritetsordning samverkar med en genusordning i två närpolisorganisationer. Hur påverkar dessa kvinnorna i organisationen?

Maktrelationer mellan män genom ålder. Status, auktoritet och marginalitet inom närpolisen

Susanne Andersson

Om vi vill förstå de krafter som är verksamma i en organisation och som påverkar dess verksamhet och hierarkier räcker det inte med att bara betrakta organisationen på avstånd, utan det är även nödvändigt att göra mera ingående och närgångna analyser av vad som händer i organisationen. Det vill säga att studera det pågående organisationslivet och undersöka *hur* människor i relation till varandra agerar och kontinuerligt konstruerar en förståelse av organisationens verksamhet och hierarkier. Analyser av genuskonstruktioner är i detta sammanhang relevanta eftersom görandet av genus har en benägenhet att vävas in i det pågående organisationslivet, och både påverka och påverkas av det. Genus har dessutom en tendens att smälta samman med andra hierarkiserande kategoriseringar och bilda varierande uttryck för maskuliniteter och femininiteter. Dessa mönster formas i maktrelationer och ger upphov till olika ordningar. Ordningar som i vissa sammanhang samverkar

och förstärker varandra, men som i andra sammanhang motverkar varandra.

Med utgångspunkt i en etnografisk studie av två närpolisorganisationer kommer jag i denna text att analysera maktrelationer mellan män och konstruktioner av maskuliniteter och visa *hur* ålder, parallellt med genus, fungerar som en differentierande kategori. Inom polisen är senioritet en viktig princip som underbygger auktoritet. Senioritet är av naturliga skäl länkad till ålder och inom de studerade närpolisorganisationerna är ålder därför en kategori som får effekter på maktrelationerna mellan männen, men inte på ett linjärt sätt. De äldsta männen i undersökningen blir istället marginaliserade. Maktrelationerna mellan männen kommer jag att analysera med hjälp av begreppen status, auktoritet och marginalitet. Vidare kommer jag att åskådliggöra hur görandet av senioritetsordningen partiellt försvagar genusordningen, vilket stärker de medelålders kvinnornas positioner. Texten be-

handlar även hur ålder ingår som en aspekt i de diskursiva konstruktionerna av maskuliniteter, vilket framträder tydligast då närpoliserna hos den ena av de två studerade organisationerna beskriver sin egen organisation i förhållande till *andra* närpolisorganisationer och närpolis. De använder sig av en klassisk ”vi-och-dom”-uppdelning för att beskriva sig själva. Beskrivningarna av dem själva är enligt min tolkning representationer av en hegemonisk maskulinitet, medan beskrivningarna av de andra är representationer av en annan maskulinitet som organisationsmedlemmarna anser vara ett uttryck för ovanlighet.

Texten är uppdelad i fyra partier. Inledningsvis introduceras det teoretiska perspektiv som fungerat som en tolkningsram för analysen, vilket inom internationell genusforskning benämns ”doing gender”. Perspektivet är även betydelsefullt inom mansforskningen och den del av dess teoribildning som varit inflytelserik för tolkningen av mitt material presenteras i detta avsnitt. Därefter presenteras de två studerade närpolisorganisationerna och den modell som använts vid analysen. I följande avsnitt ges läsaren en inblick i hur såväl genusordningen som senioritetsordningen görs i två närpolisorganisationer, samt hur konstruktioner av ålder och genus finns med vid görandet av organisationernas verksamheter och hierarkier. Texten avslutas med ett samlande och sammanfattande parti.

Görandet och ordnandet av genus

Studier av hur genus konstrueras inom organisationer är idag ett expanderande forskningsfält.¹ Flera forskare använder ett så kallat ”doing gender”-perspektiv med en förståelse av genus som en pågående relationell aktivitet. Att genus är en social konstruktion är en given utgångspunkt, och här fokuseras hur genus uttrycks och framförs. Inom forskningsfältet

bedrivs även mansforskning, dvs forskning där män, mäns maktrelationer och konstruktionen av maskuliniteter mer explicit studeras. De postmoderna influenserna är tydliga och på samma sätt som gruppen kvinnor vanligtvis inte kan betraktas som en enhetlig kategori, differentieras här även kategorin män och variationer mellan män synliggörs.

”Doing gender”-perspektivets sätt att betrakta och studera genus länkas till en processuell syn på organisationer; samtidigt som människor gör organisation gör de genus och omvänt. Inom en organisatorisk kontext används genuskonstruktioner inte bara i förhållande till kvinnor och män utan de aktiveras även vid förtydligandet av positioner, verksamheter och kompetenser. Konstruktioner av genus handlar med andra ord inte bara om personligt identitetsskapande och positionerande av kvinnor och män, utan dessa konstruktioner invaderar hela organisationslivet. Organisationsmedlemmarna, både kvinnor och män, är aktörer i dessa organiserande processer, samtidigt som deras agerande begränsas eller möjliggörs av verkamma maktrelationer i organisationen. De som har makt i en organisation har större möjligheter att definiera *vad* som skall ges genderiserade betydelser, liksom *när* och *hur* genus skall göras relevant.² Inom och genom dessa pågående aktiviteter förhandlas det fram en genusordning. En genusordning kan jämföras med en fryst sekvens från en rörlig film som får sin tematik genom ett ständigt genusordnande. Betraktas genusordningen i ett längre historiskt perspektiv eller i förhållande till hela den svenska arbetsmarknaden framträder återkommande och likartade mönster. Yvonne Hirdman som lyft fram genusordningens två ”logiker”, den ena hierarkin, den andra åtskillnaden, menar att den reproducerats genom historien.³ Kvinnomaktutredningens studier av

hela den svenska arbetsmarknadens vertikala och horisontella segregeringsmönster visar att det fortfarande existerar betydande ojämlikheter mellan kvinnor och män.⁴ Makt och inflytande är alltså ojämnt fördelat, där män befinner sig på toppen och kvinnor i botten. Den svenska arbetsmarknaden är starkt segregerad och uppdelad i kvinnliga och manliga sfärer och löneskillnaderna kvarstår; kvinnor inom jämförbara yrken har lägre löner än män.

Trots att genus är något som ständigt görs är paradoxalt nog osynlighet måttet på förändringens framgång, där hierarkiska konstruktioner uppfattas som uttryck för den "naturliga" ordningen. Och det är när den implicita och hierarkiska ordningen utmanas som det öppnas möjligheter till förändring. På en organisatorisk nivå kan det dessutom finnas en större komplexitet, dynamik och variation, vilket jag anser är betydelsefullt att synliggöra. I likhet med Britt-Marie Thurén menar jag att det i ett samhälle eller en organisation inte bara existerar en ordning, utan flera som på olika sätt är relaterade till varandra.⁵ Beroende på sammanhanget kan dessa ordningar förstärka varandra, medan de i ett annat sammanhang motverkar varandra. Förekomsten av parallella, förstärkande och/eller försvagande, ordningar kan ge en förståelse till kontextuella variationer. Samtidigt bör det betonas att det är viktigt att inte förirra sig i kategoriella och kontextuella variationer eftersom strukturer och maktrelationer alltså är centrala att beakta. Päivi Korvajärvi, Elin Kvanne och Ewa Gunnarsson menar att det är möjligt och dessutom önskvärt att genusforskningen strävar efter att synliggöra såväl dynamik, variation och förändring som stabilitet, strukturer och makt.⁶

Hierarkiska relationer mellan män

Mansforskningen tillhör en av de nya grenarna

på genusforskningens trädskrona där såväl variation och dynamik som strukturer och maktrelationer synliggörs. En av de teoretiker som ofta refereras till inom mansforskningen och som även varit inflytelserik för min forskning är australiensaren och sociologen Robert Connell. I likhet med tidigare nämnda teoretiker betonar han att genus är en ständigt pågående aktivitet.⁷ Connells centrala begrepp "the gender order" är den samlade effekten av ett ständigt genusordnande, som dessutom utgör integrerade delar av hela samhällsbygget, både nationellt och globalt. Enligt Connell är genusordningen en historiskt föränderlig, aktivt konstruerad, dynamisk och motsägelsefull ordning som präglas av manlig dominans och kvinnlig underordning och av hierarkiska relationer mellan män. Genusordnandet sker även på institutionell nivå, tex inom organisationer och ger upphov till vad Connell kallar en "gender regime". Vid studier av en genusordning eller en genusregim menar Connell att det framförallt är fyra olika former av relationer som är viktiga att fokusera: 1) maktrelationer, 2) de relationer som ger upphov till en arbetsdelning, 3) känslomässigt baserade relationer och sexualitet ("cathexis"), och 4) symboler ("symbolization").⁸

Connells modell över relationer som är relevanta att fokusera då en genusordning eller genusregim studeras är inte lika uppmärksam och refererad till inom mansforskningen som de teoretiska begrepp som behandlar maktrelationer mellan män eller konstruktioner av maskuliniteter, dvs den del av Connells teoribildning som går under benämningen "hegemonisk maskulinitet". Connell menar att genusordningen inte bara utmärks av hierarkier mellan kvinnor och män, utan även av hierarkier mellan män. Den översta positionen i denna mellanmanliga hierarki utgörs av en "hegemonisk maskulinitet" eller

egentligen en hegemonisk maskulinitetskonfiguration, vilken framförallt fungerar som en tankefigur eller ett ideal. Dess främsta funktion är att reproducera genusordningen, alltså att vara ett bevis för mäns överlägsenhet över kvinnor. I ett samhälle eller i en organisation existerar inte bara ett uttryck för maskulinitet utan flera, vilka på olika sätt är relaterade till den ideala konfigurationen. Endast ett fåtal män förkroppsligar det hegemoniska idealet. En betydligt större grupp av män som kallas ”complicit”, understödjer, driver och/eller får fördelar av hegemoniskapandet.

Om ovanstående är de män som gynnas av det hegemoniska idealet så finns det även män som förtrycks av det dominerande idealet, vilket i hög grad drabbar homosexuella män.⁹ Även andra kategoriseringar inverkar på hierarkier mellan män, t ex etnicitet och klass. Ålder är däremot inte något Connell behandlar, men som jag anser relevant att undersöka.¹⁰ Ett ”hegemoniskt maskulinitetsideal” växer enligt Connell fram i ett positionsspel mellan olika relationer vilka sammanstrålar från flera olika håll till något som uppfattas som ett ideal. Ju fler sammanstrålande relationer, desto större sannolikhet att det upplyfta idealet blir hegemoniskt. Det ideal som under en viss tid får en dominerande position avspeglar på ett eller annat sätt den tidens dominerande institutionella intressen och maktrelationer, vilket inte är detsamma som att de personer som i praktiken bär upp ett hegemoniskt ideal har organisatorisk makt.¹¹

Två närpolisorganisationer

Det är i första hand ett genusteoretiskt intresse som lett till att jag valt att studera två närpolisorganisationer. Närpolisreformen infördes 1994 och den berör en tredjedel av polisväsendet. Reformen innebar en radikal förändring av såväl polisens verksamhet som organisations-

struktur. En ny och förebyggande verksamhet introduceras där tanken är att poliserna skall kliva ur polisbilen och in i det lokala samhället och förebygga brott i samverkan med de lokala aktörerna. Effektivitet är något som betonas och i de statliga utredningarna som föregår reformen anses den traditionella och hierarkiska organisationsstrukturen vara ineffektiv. Formellt får närpolisorganisationerna istället en ”platt” organisationsstruktur. Politiker och polisledning är överens om reformens förträfflighet. Poliser ute på fältet däremot är kritiska och reformen blir tidigt illa sedd och baktalad. Man säger t ex att närpoliser inte bedriver ”riktigt” polisarbete. Närpoliser kallas för ”mjukispoliser”, B-poliser och sandlåde-poliser. Enligt min tolkning får närpolisreformen tidigt en negativ genusstämpel, och jag anar att närpolisreformen kommer att utmana den traditionella och manligt kodade poliskulturen. De ofta implicita och svärfångade konstruktionerna av genus kommer därför förmodligen att komma upp till ytan och därigenom vara möjliga att studera.

En generell studie av närpolisreformen ger enligt min bedömning en alltför otydlig bild. Analysen behöver fördjupas vilket leder till att jag väljer att studera endast två närpolisorganisationer. Fokus blir efterhand inte på närpolisreformen i sig utan mer på hur de organiserar sig inom respektive organisation och vad som påverkar deras organiserande. Den ena av de två organisationerna är placerad i ett innerstadsområde, den andra organisationen i ett ytterstadsområde och de benämns Innerstads respektive Ytterstads Närpolisområde (hädanefter Näpo). Antalsmässigt är de jämförbara. I respektive organisation arbetar cirka 20 personer. Den könsmässiga sammansättningen skiljer dem däremot åt. Innerstads Näpo har en jämn könsmässig sammansättning med en medelålder runt 30 år, medan Ytterstads Näpo

domineras av äldre män, medelåldern är ungefär 55 år. Den etnografiska undersökningen av Innerstads Näpo pågår i sex månader under första hälften av 1999, och Ytterstads Näpo studeras under fyra månader våren 2000.¹²

Förutom den könsmissiga sammansättningen varierar alltså åldersstrukturen mellan organisationerna. Ålder visar sig vara en central kategori att beakta vid analysen av såväl maktrelationer mellan männen som konstruktioner av maskuliniteter. I de studerade närpolisorganisationerna konstrueras parallellt med en genusordning även en senioritetsordning som är både formell och informell. Den bygger på senioritet som bärande princip, där antalet tjänsteår med tiden ger privilegier och ansvar, rättigheter och skyldigheter och auktoritet. Den som har många tjänsteår är oftast äldre. Åldersintervallen från en generation till en annan är i vårt västerländska samhälle cirka 30 år, vilket utifrån det empiriska materialet är ett för långt åldersintervall. I denna kontext görs uppdelningar mellan unga, medelålders och äldre, och ålder framstår därför som en lämpligare analytisk kategori än generation.

En analytisk modell

För att systematisera min analys av det pågående organisationslivet hos de två närpolisorganisationerna använder jag en modell som utvecklats av Ewa Gunnarsson.¹³ För det första studeras *diskursiva praktiker*, vilket avser analyser av återkommande sätt att tala om sin organisation och den verksamhet som där bedrivs. Återkommande och likartade sätt att tala om organisationen och verksamheten ser jag som diskursiva praktiker som även kan tolkas ur ett genusperspektiv. Det är framförallt de diskursiva praktikerna som kommer att redovisas i denna text. Enligt modellen genomförs sedan en analys av materiella praktiker

eller *segregeringsmönster*. Vid analysen av segregeringsmönster räknas kroppar i förhållande till tre dimensioner som hämtats från Kvinno- maktutredningen:¹⁴

- . Vilka befattningar har kvinnor respektive män? (*vertikal segregering*)
- . Vilka arbetsuppgifter utför kvinnor respektive män? (*horisontell segregering*)
- . Under vilka tider på dygnet arbetar kvinnor respektive män? (*tidsmässig segregering*)

Gunnarssons modell innehåller även en analys av de verksamheter eller grupperingar som hamnar i den "dominerande konstruktionens skugga". Den analysen kommer av utrymmesskäl inte att behandlas i denna text.

INNERSTADS NÄRPOLISOMRÅDE – Konstruktioner av "riktigt" polisarbete

"I den här organisationen jobbar vi mycket natt", säger en av närpoliserna till mig den första dagen då jag precis har anlänt till Innerstads Näpo. Denna beskrivning upprepas av i princip alla organisationsmedlemmar. Att de arbetar mycket natt sägs vara utmärkande för Innerstads Näpo, vilket organisationsmedlemmarna är stolta över. Utsagan utgör en återkommande och dominerande diskursiv konstruktion hos Innerstads Näpo, men det visar det sig att det inte är arbetstidens förläggning som man speciellt vill lyfta fram utan den verksamhet som bedrivs på natten, en verksamhet som betraktas som "riktigt" polisarbete. När på dygnet närpoliserna arbetar länkas även till beskrivningar av "andra närpoliser", dvs närpoliser som arbetar i andra närpolisorganisationer och vad som är utmärkande för dem. Detta är en klassisk "vi och dom"-uppdelning som tas i bruk vid tydliggörandet av utmärkande drag för den egna organisationen: "Till skillnad från andra närpoliser jobbar vi mycket natt", och "[t]ill skillnad

från andra närpoliserna bedriver vi ”riktigt” polisarbete”.

Eftersom dessa sätt att tala om organisationen är så starka börjar även jag dela samma förståelse – hos Innerstads Näpo jobbar de mycket natt och till skillnad från andra närpoliserna bedrivs här riktigt polisarbete. Utråkningarna av tidsmässig segregering ger emellertid en annan, förvånande bild. Endast 15 % av närpoliserna arbetar faktiskt på natten. Merparten har med andra ord förlagt sina arbetspass under andra tider på dygnet, främst på dagtid men ibland även på kvällstid. Vad som blir föremål för en fördjupad genus-teoretisk analys är att försöka utråna varför det för närpoliserna hos Innerstad är så betydelsefullt att betona att de jobbar mycket natt, när de faktiskt inte gör det.

En ”stålmansaktig” verksamhet

Organisationen är uppdelad i tre målgrupper vilka kallas ”Skadegörelsegruppen”, ”Grannsamverkansgruppen” och ”Fordonsgruppen”, där namnen ger en fingervisning om inriktningen på verksamheten. Utav de 15 % som arbetar på natten kommer de flesta från ”Fordonsgruppen”. Denna grupp har inriktat sin förebyggande närpolisverksamhet mot fordonsbrottslighet. Närpolisarbetet har här utformats på ett sådant sätt att det ”riktiga” polisarbetet upprätthålls, dvs att de åker radiobil. Gruppen har en kvinnlig målsvarig, som är en auktoritet. I övrigt dominerar gruppen av unga män. Även andra unga män som egentligen har en annan målgruppstillhörighet väljer ofta att jobba med denna form av verksamhet.

När dessa unga män tillfrågas om varför de väljer att jobba på natten, liksom vad de menar utmärker ”Fordonsgruppens” verksamhet, används begreppen frihet, renodling, utmaningar, jakt och aktion. På natten har storstadslarmet tystnat, det finns inga begränsande

bilköer och nästan inga cyklister eller fotgängare. Gatornas relativa tomhet leder till att synligheten ökar och sikten förbättras och att det därmed går att köra mycket snabbare, vilket förhöjer såväl spänningen som utmaningen. Det blir mer ”action” och arbetet renodlas, berättar männen. Begreppet renodling nyttjas även i förhållande till beskrivningar av arbetsuppgifter som utförs. På dagen bedrivs arbeten som männen inte anser att polisen skall ägna sig åt, t ex brottsförebyggande verksamhet på skolor och daghem. Vidare beskrivs arbetet i receptionen, som pågår under dagen, som en ”måste-verksamhet”. På natten däremot anser de unga männen att de kan ägna sig åt den verksamhet som varit skälet till att de för många år sedan bestämt sig för att bli poliser. Kenneth säger: ”Alla har ju som barn lekt tjuv och polis och drömt om att vara polis och jaga tjuvar”. Utryckningsverksamhet och blåljus är pojkdrommar som de vill förverkliga. Stefan menar att just bilkörning är något som alla poliser tycker om, det är en del av ”polissjälen”, säger han. Per kopplar samman bilåkandet med ett stärkande av den manliga identiteten och ger följande beskrivning av sin upplevelse då han för första gången av en överordnad polis blir tillsagd att köra: ”Dom sa till en ‘du kör’ när man var pasp [polisaspirant] i början, då kände man sig ju kraftigt manlig.”

Inte bara de unga männen bidrar till att just dessa beskrivningar blir dominerande. Även andra organisationsmedlemmar lyfter speciellt fram ”Fordonsgruppens” verksamhet, och även här används manligt konnoterade uttryck. De säger t ex att gruppens verksamhet har en ”stålmanskaraktär”, eller att detta är en ”stålmansaktig verksamhet”. Tolkas denna specifika verksamhet ur ett genusperspektiv menar jag att man här konstruerar en statusomgärdad verksamhet där statusen byggs upp

genom ett tillskrivande av manligt konnoterade uttryck och begrepp till verksamheten. Konstruktionen av maskulinitet och statusomgärdad verksamhet vävs på så vis samman och utgör en återkommande, dominerande eller hegemonisk konstruktion som framförallt förkroppsligas av de unga männen.

Andra närpoliserna – omanlighet

Även andra former av beskrivningar förekommer vid tydliggörandet av karakteristika hos deras egen organisation. Ett vanligt sätt är att jämföra sig själva med ”andra närpoliserna”, former där tydliggörandets syfte är att precisera normen. Här följer en kort sammanfattning av hur *andra* närpoliserna omtalas. Dessa sägs vara äldre manliga poliser som har tröttnat på polisarbetet och som endast sitter inne på stationen och dricker kaffe och rullar tummarna. ”Man ser dem aldrig på stan”, är det uttryck som används. Eller så är dessa andra ute och promenerar planlöst på gator och torg eller vistas på daghem, i sandlådan eller hjälper gamla tanter över gatan. Andra närpoliserna bedriver inte ”riktigt” polisarbete. Om det i undantagsfall skall ske ett ingripande blir de rädda och flyr. Hos Innerstads Näpo är de däremot ofta ”ute och rullar”. Och enligt deras egen beskrivning är de unga, aktiva, jagar och griper busar. Hos Innerstads Näpo ägnar de sig åt ”riktigt” polisarbete som bedrivs på nätterna. Hur kan den ”vi och dom” uppdelning som kontinuerligt uttrycks i detta sammanhang förstås ur ett genusperspektiv?

Beskrivningen av andra närpoliserna har som syfte att åstadkomma en särskiljande relief åt den egna organisationen. Beskrivningarna har en dikotom uppbyggnad genom ung/gammal, ute/inne, aktiv/passiv, bedrivande av ”riktigt” polisarbete/ett planlöst vandrande, natt/dag. Genusperspektivets traditionella uppdelning mellan maskulinitet och femininitet behöver

här utvidgas till en mer mångfacetterad uppdelning. Om den ena sidan företräder dem själva, dvs representationer av maskulinitet, så är det alltför lätt att dra slutsatsen att den andra sidan representerar femininitet. Jag gör en annan tolkning. Genom den särskiljande konstruktionen formas en annan maskulinitet som enligt aktörerna är representationer av *omanlighet*. Närpoliserna hos Innerstads Näpo vill inte bli sammanblandade med andra närpoliserna som arbetar i andra organisationer. Närpoliserna hos Innerstad säger att dessa andra är äldre manliga närpoliserna som bara arbetar dagtid. Dessa andra sitter inne på stationen och är passiva. Den andra parten i denna dikotomi representerar för dem något som är omanligt, och ålder finns här med som en aspekt vid konstruktionen av den andra maskuliniteten.¹⁵

Att nattarbetet får en dominerande ställning i talet *om* organisationen skall inte uppfattas som en isolerad företeelse utan som en följd av flera sammanstrålande relationer där merparten av organisationsmedlemmarna är aktörer. Deras agerande kan liknas vid ett reparationsarbete för att bevara genusordningen.¹⁶ Tolkningen kan tydliggöras genom den negativa genusstämpel som närpolisreformen tidigt tilldelades och alltjämt har inom polisväsendet. Effekterna som organisationsmedlemmarna hos Innerstads Näpo åstadkommer genom att betona nattarbetet är flerfaldiga. Genom upplyftandet av nattarbetet kan man dels tvätta bort den negativa genusstämpel som närpoliserna tilldelats inom polisväsendet och som enligt närpoliserna hos Innerstad är en representation av omanlighet, dels forma en statushöjande hegemonisk maskulinitetskonfiguration med vars hjälp organisationsmedlemmarna kan upprätthålla genusordningen, något som i sin tur ger status åt hela organisationen i förhållande till andra poliser.

Status och auktoritet

De unga manliga poliserna hos Innerstads Näpo förkroppsligar den hegemoniska positionen vilket ger dem status. Genom att arbeta på natten och bedriva en statusomgärdad verksamhet som beskrivs som ”riktigt” polisarbete, reproduceras samtidigt en hegemonisk maskulinitetskonfiguration. Att de unga männen föredrar att arbeta på natten uppfattas både av de andra poliserna på stationen och av dem själva som ett ungdomsfenomen, något som man uppskattar medan man är ung men med åren tröttnar på. Polisarbetet i radiobil anses vara relativt enahanda och att kroppen i längden inte klarar av nattarbetet. När jag frågar männen vad de tror att de kommer att göra om fem år svarar samtliga att de förmodligen har förflyttat sig till någon annan enhet inom polisen. Per, som är duktig i språk, skall söka till en internationell enhet. Kenneth vill bli befäl inom ordningspolisen. Stefan tycker det är intressant med data och hoppas att han jobbar på någon dataenhet inom polisen. Mobilitet till utvecklande arbetsuppgifter och/eller högre positioner ingår således i deras framtidsplaner. Mobilitet är också något som de delar med de medelålders männen. Närpolischefen tror att han om fem år är chef för en större närpolisorganisation. Den hegemoniska konfigurationen uppfattas således som ett ungdomsfenomen eller som en representation av en ungdomsmaskulinitet. Om några år planerar de unga männen att söka sig till andra verksamheter och de träder då även in i en annan maskulinitetsform, som bärs upp av de medelålders männen. En form av maskulinitet som Connell ger benämningen ”complicit”.¹⁷

Den speciella uppmärksamhet som de unga männen får då de utför en statusomgärdad och manligt kodad nattlig polisverksamhet ger dem status men inte automatiskt auktoritet, dvs inflytande över arbetets organisering. Koppling mellan status och auktoritet är med

andra ord inte självklar. Istället är det andra personer i organisationen som ges auktoritativa positioner där det mellan de unga och de medelålders männen finns en arbetsdelning. De medelålders männen säger sig ha tröttnat på att åka radiobil och har av det skälet sökt sig vidare till andra positioner som gett dem utrymme att utvecklas och erhålla högre positioner. Hos Innerstads Näpo arbetar de som närpolischef och ”andre man”. Chefs- och arbetsledaransvaret delar männen med de tre kvinnor som är målansvariga. Även kvinnorna ses som auktoriteter och de har ett betydande inflytande över arbetets organisering. Personalen frågar dem ofta till råds om såväl polisiära som privata spörsmål. Den organisatoriska auktoritet som dessa kvinnor ges har jag analyserat i förhållande till att det inom organisationen också existerar en senioritetsordning som får effekter på organisationens maktrelationer. Inom polisen vilar senioritetsordningen på föreställningen att polisarbetet endast kan läras genom praktisk yrkesutövning på fältet. Den som har många tjänsteår antas ha förvärvat en förtrogenhet med polisarbetets komplexa mångfald och är därför någon att se upp till och fråga till råds. I reglementet finns det även inskrivet att den polis som har längst anställningstid skall agera befäl på brottsplats i de fall då det inte finns något formellt befäl.

Senioritetsordningen är inte bara något som gynnar männen utan den är också möjlig att använda som en resurs för de kvinnor som arbetat många år inom polisen, vilket är fallet för de medelålders kvinnorna hos Innerstads Näpo. Men jag tror att senioritetsordningen inte kan fungera som ensam resurs utan måste stöttas upp på andra sätt och här är närpolischefen en viktig aktör. Han agerar på ett sådant sätt att kvinnornas auktoritet understöds. Kvinnornas positioner påverkas också av att flera manliga

kolleger föredrar att arbeta med dem. Flera män är heterosociala, dvs männen föredrar att arbeta med en person av motsatt kön. Kön är inte det primära urvalskriteriet, utan delade intressen och politiska värderingar är viktigare.

Enligt organisationsstrukturens uppbyggnad är det de medelålders närpoliserna – två män, närpolischefen och ”andre man”, samt de tre kvinnliga målsvariga – som har ett betydande inflytande över närpolisarbetets utformande och organisering, både långsiktigt och kortsiktigt. Samtidigt har närpolisarbetet utformats så att traditionellt polisarbete upprätthålls, vilket är maskulint kodat. Å ena sidan försvagar senioritetsordningen genusordningen. Men detta är endast en partiell försvagning eftersom det ensidiga betonandet av Fordonsgruppens verksamhet å andra sidan leder till ett osynliggörande av annan organisatorisk verksamhet som utförs av de något yngre kvinnorna. Uträkningar av var kvinnor och män är fördelade vertikalt och horisontellt visar att de medelålders männen finns i toppen, som chef och ”andre man”, medan de medelålders kvinnorna har lägre och arbetsledande positioner. Vidare finns det en arbetsdelning mellan de medelålders männen och de unga männen, där de medelålders männen planlagt närpolisarbetet medan de unga männen utför det.Utförandet av statusomgärdad verksamhet ger de unga männen status men inte auktoritet. Tillsammans med de medelålders männen är de medelålders kvinnorna auktoriteter. Dessa personer har makt över de unga männen och de förhållandevis yngre kvinnorna. De unga kvinnorna utför det arbete som har lägst status och som bedrivs på dagen.

YTTERSTADS NÄRPOLISOMRÅDE – ”Det var bättre förr”

Hos Ytterstads Näpo finns en likartad organisationsstruktur. Närpolischefen är en man

och under honom finns funktionen ”andre man” som innehas av en man. På papperet är personalen uppdelade i tre målgrupper, där två män och en kvinna är målsvariga. I praktiken bedrivs endast en begränsad närpolisverksamhet, istället har de i princip återgått till traditionell polisverksamhet. Vill man i detta sammanhang förstå varför de återgått till en traditionell polisverksamhet behöver organisationens åldersstruktur beaktas.

Ytterstads Näpo domineras av äldre män som arbetat som poliser hela sitt vuxna liv. När jag åker radiobil med dem, när vi sitter runt det omfattande lunchbordet eller vid intervjuerna berättar de äldre männen i nostalgiska ordalag om hur det var förr. Tematiken i deras berättelser är enkel. Männen menar att förr var det bra men nu är det dåligt. I den här organisationen är det således en helt annan diskurs som är dominerande, vilken uttrycks i långa och utförliga beskrivningar av hur det var förr. Vad som anses ha varit bättre är de ordningar som då existerade, vilka var uppbyggda enligt senioritet med ett gradvist avancemang enligt på förhand definierade högre positioner, något som gav dem auktoritet. Förr hade arbetslagen en stabil sammansättning eftersom poliserna vanligtvis stannade kvar inom samma distrikt i princip hela sitt yrkesverksamma liv. Den stabila sammansättningen skapade en trygghet och minimerade konkurrensen då alla visste vem som stod på tur att avancera. Den strategi som krävdes var att bida sin tid och på så sätt fick man högre hierarkiska positioner, berättar männen.

Före närpolisreformen hade flera av männen höga positioner, t ex som yttre befäl och stationsbefäl. I samband med närpolisreformen sades alla arbetsledare och chefer upp. Sedan fick de återigen söka de befintliga tjänsterna i konkurrens med andra. Några återfick sina gamla tjänster, men valde ändå

”att kliva åt sidan” på grund av ålder; kroppen orkade inte längre med att arbeta nattskift. Andra fick inte de utlysta tjänsterna och bestämde sig då motvilligt för att börja arbeta som närpolis. Inte för att de ”var frälsta på idén”, utan för att de inte kunde tänka sig att återgå till att vara vanliga ordningspoliser. Som närpolis behövde de inte längre arbeta natt, vilket de ansåg hade blivit allt mera ansträngande med åren.

Idag arbetar de som närpolis, vilket upplevs som en degradering. Männerna känner sig dessutom marginaliserade, både kompetensmässigt och rumsligt. Det ryktas att yngre poliser som de äldre männen möter då de ibland arbetar som ordningspoliser, inte anser att de är tillräckligt kompetenta som poliser. Den förtrogenhet som har förvärvat under decennier av ordningspolisarbete värderas inte längre. Den kompetens som de yngre menar saknas är teknisk, juridisk och språklig kompetens. I det här sammanhanget görs ingen senioritetsordning, som om senioriteten vore vidhäftad en ”bäst före”-märkning. Marginaliseringen upplevs även vara rumslig. Före närpolisreformen var alla poliser i distriktet placerade på en och samma station som kallades ”Maskingatan 4”. På ”Maskingatan 4” var alla samlade, såväl överordnade chefer och kriminalpoliser som ordningspoliser, och överordnade poliser ofta ”kom ned” till de underordnade. Stämning var gemytlig – alla umgicks och ställde upp för varandra både i arbetet och privat. ”Vi var som en enda stor familj”, säger de gamla männen. I och med närpolisreformen avvecklades ”Maskingatan 4”. Polisverksamheten flyttades till en annan centralstation och Ytterstads Näpo placerades i ett köpcentrum flera mil från den nya centralstationen. Den decentraliserade närpolisstationen, som utplacerades för att uppnå en närhet till allmänheten, bidrog till att avståndet mellan överordnade chefer och underordnad polis växte.

Konstruktionen av ett ”vi”

Numera upplever närpoliserna hos Ytterstads Näpo att de är satta på undantag och bortglömda. De säger att avståndet mellan överordnade chefer och poliser har ökat. De intervjuade berättar att de numera aldrig talar med och än mindre träffar sina högsta överordnade chefer. Högre chefer ingår inte längre i deras ”vi”, dvs i deras mellanmanliga gemenskap.

Männen hos Ytterstads Näpo formar, såväl förr som nu, en homosocial gruppering, ett ”vi” som inkluderar de äldre männen men exkluderar kvinnorna på stationen och några av de förhållandevis yngre männen. Inom genusforskning har homosociala sammanhang betraktats som begärliga och identitetsformande maktcentra dit män dras eftersom det här fördelas inflytande och statuspositioner.¹⁸ Vid nyrekrytering av chefer inom börsnoterade företag t ex plockas personer från de egna homosociala och mellanmanliga nätverken.¹⁹ Elisabeth Sundin, som analyserar homosocialitetens betydelse vid organisationsförändringar, menar att män på högre nivå i en organisation känner sympati med män på lägre nivåer då männen förväntas utföra kvinnligt könsmärkta arbetsuppgifter. De underordnade männen tillåts återgå till sina gamla sysslor trots att det finns starka företagsekonomiska skäl som talar för det motsatta.²⁰

Om det homosociala ”vi” som männen i Ytterstad kontinuerligt formar någonsin har upplevts som ett begärligt maktcentra att ingå i för andra män, så är dess eventuella forna dragningskraft numera svag. Homosocialiteten bygger på nyrekrytering och då framförallt av yngre förmågor. Någon sådan nyrekrytering sker inte här, istället är deras gruppering i färd med att gradvis tyna bort. Unga närpolis söker sig inte till denna station och de unga männen omtalas i denna organisation. Enligt de äldre manliga poliserna ställer sig de unga

nuförtiden inte längst bak i ledet för att så småningom erhålla högre hierarkiska positioner. Istället praktiseras inomorganisatorisk mobilitet mellan olika positioner som ett sätt att göra karriär. Närpolisen anses inte erbjuda några sådana eftersträvansvärda statuspositioner.

Såväl Jari Kuosmanen som Øystein Gullvåg Holter och Helene Aarseth analyserar homosociala sammanhang genom begreppet frizon, vilket även framtonar som en rimlig tolkning av organisationslivet hos Ytterstad.²¹ Genom sitt mellanmanliga ”vi” som de äldre männen hos Ytterstad Näpo kontinuerligt upprätthåller, skapas en frizon där de till viss del i praktiken men framförallt diskursivt återskapar gamla ordningar. Effekterna av deras agerande är ett återställande av en traditionell organisationsstruktur, polisverksamhet och genusordning. Den mellanmanliga och homosocialt konstruerade genusordningen kan därmed inte fullt ut återställas, eftersom en sådan reproduktion kräver påfyllning av unga manliga poliser som således inte söker sig till närpolisen.

Tre av de fyra kvinnliga poliserna hos Ytterstad ingår i en annan gruppering. Gruppen har en manlig målansvarig och de arbetar mot ungdomsbrottslighet och kallas även ”Ungdomsgruppen”. Denna grupps arbete har fått positiv massmedial uppmärksamhet och polismästaren i distriktet har berömt dem för att de bedriver ett bra närpolisarbete. Gruppens arbete utgör organisationens ansikte utåt. De äldre männen är emellertid kritiska och menar att gruppen inte bedriver något närpolisarbete, utan att de ägnar sig åt traditionellt utredningsarbete. Vidare ses de kvinnliga poliserna inte som lika kompetenta som dem själva. Inom sin egen organisation har de äldsta männen makt. Deras agerande utgör ett begränsande villkor för både organisationens

kvinnor och dess manligt dominerade ledningsnivå, vilket för med sig att det i princip är omöjligt att bedriva ett aktivt närpolisarbete. Inom polisväsendet som helhet blir dessa äldsta män marginaliserade, vilket både innebär en rumslig och en kompetensmässig marginalisering. De ses inte längre som auktoriteter som man lyssnar på och frågar till råds.

Organisering av ordningar

Sätten som genusordningen görs varierar kontextuellt. Parallellt med genusordningen existerar även andra ordningar. Inom närpolisen formas även en senioritetsordning, och genusordningen och senioritetsordningen är på olika sätt invävda i varandra. Summan av delarna bildar en komplicerat sammansatt helhet som konstrueras genom organisationsmedlemmarnas diskursiva och materiella aktiviteter, och som möjliggörs och begränsas av i organisationen verksamma maktrelationer. Senioritetsordningen är uppbyggd enligt anställningsår och blir därför av naturliga skäl länkad till ålder. Hos Innerstads Näpo är senioritetsordningen stark och den försvagar genusordningen. Senioritetsordningen ger de medelålders kvinnorna auktoritativa positioner och inom sin begränsade organisatoriska kontext har de makt över de förhållandevis yngre männen och kvinnorna. Försvagningen är emellertid endast partiell eftersom konstruktionerna av utmärkande karakteristika för organisationen generellt gynnar männen i högre grad – de unga männen får mer uppmärksamhet för den verksamhet som de bedriver än de unga kvinnorna. Den som verkligen kan dra nytta av att de arbetar natt i organisationen är närpolischefen, eftersom han är organisationens ansikte utåt. Han kan stolt berätta att han är chef för en organisation där de arbetar på nätterna, är aktiva och bedriver ”riktigt” polisarbete.

De unga männen förkroppsligar en hegemonisk position genom en ungdomsmaskulinitet, vilket ger dem status. Kopplingen mellan status och auktoritet är emellertid inte självklar. Personer vars verksamhet uppmärksammas och som därmed ges status, erhåller inte automatiskt auktoritet, dvs inflytande och makt över arbetets organisering. Organisatorisk auktoritet innehas istället av de medelålders männen och kvinnorna som har chefspositioner/funktioner, samtidigt som dessa personer organiserar arbetet på ett sådant sätt att de understödjer ett hegemoniskapande och en viss genusordning.

Sammanförs ordnandet hos Innerstads och Ytterstads Näpo växer en mer generell bild fram av en genusordning, vars tematik kan analyseras i förhållande till maktrelationer mellan män och konstruktioner av maskuliniteter där ålder utgör en betydelsefull kategori. Fokuseras maktrelationer och arbetsdelning mellan männen i förhållande till ålder framträder en arbetsdelning mellan de unga och medelålders männen. De unga männen förkroppsligar ett hegemonisk ideal, vilket ger dem status. Samtidigt har de medelålders männen auktoritativa positioner och de understödjer och driver fram skapandet av ett hegemoniskt ideal, samtidigt som de kan använda idealet som en resurs. I förhållande till dessa pågående praktiker är de äldsta männen marginaliserade, en marginalisering som är både rumslig och kompetensmässig. Senioritetsordningen fungerar som en resurs för de medelålders kvinnor som har arbetat många år inom polisen. Dessa har makt över de yngre, såväl män som kvinnor. För de äldsta männen har senioritetsordningen upphört att vara verksam. De förhållandevis yngre poliserna ser dem inte längre som kompetenta poliser.

Ålder, eller egentligen åldrande, är ett biologiskt faktum med gradvisa och oundvikliga

fysiologiska förändringar av kroppen. Hur människor i en organisation förstår ålder är däremot en social konstruktion och något som varierar kontextuellt. Genus är inom närpolisen med andra ord inte den enda hierarkiserande kategorin, utan ålder visar sig också vara relevant att beakta vid studier av en organisations verksamhet och maktrelationer. Även i andra sammanhang kan ålder vara en viktig kategori för organisationsstudier av maskulinitetskonstruktioner och av maktrelationer och arbetsdelning, såväl mellan män som mellan kvinnor och män. Betraktas den frysta bilden av ett pågående genusordnande blir konstruktionerna av maskuliniteter och maktrelationerna mellan männen ett begränsande villkor för den verksamhet som uppmärksammas och som är möjlig att bedriva. Vidare skapar konstruktionerna av maskuliniteter och maktrelationerna mellan männen begränsande och möjliggörande villkor för kvinnorna i respektive organisation.

Noter

1. I Norden använder många forskare begreppet kön istället för genus. När jag beskriver vad kvinnor och män gör används begreppet kön. Vid analysen av de mellanmännliga diskursiva konstruktionerna använder jag begreppet genus, maskuliniteter och femininiteter, med processformerna genderisera och genderiserad.
2. Enligt Joan Acker är fyra processer relevanta att beakta vid studier av organisationer: identitet, arbetsdelning, interaktion och symboler/diskurser, Joan Acker: "Gendering Organizational Theory", *Gendering Organizational Analysis*, red. Albert Mills & Peta Tancred, Sage Publications 1992. Se även Kristina Eriksson: *Manligt lakarskap, kvinnliga läkare och normala kvinnor. Köns- och lakarskapande symbolik, metaforik och*

- praktik*, Gondolin 2003; Maria Eriksson: *Att "göra" kön. Om organisationsteorier och familjerättssekreterare*, Rapport nr 22, Centrum för kvinnoforskningens skriftserie, Stockholms universitet 2001; Silvia Gherardi: "The Gender We Think, the Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives", *Human Relations*, vol. 47 1994:6, s. 591–610; Ewa Gunnarsson m fl (red.): *Where Have all the Structures Gone? Doing Gender in Organisations. Examples from Finland, Norway and Sweden*, Center for Women's Studies, Stockholm university 2003; Elin Kvande: *Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organization and Change*, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Norges tekniska-naturvitenskapelige universitet 1998; Päivi Korvajärvi: *Gendering Dynamics in White-collar Work Organizations*, Acta Universitatis Tamperensis 600, University of Tampere 1998; Candace West & Don H Zimmerman: "Doing Gender", *Gender and Society*, vol. 1 1987:2, s. 125–151.
3. Yvonne Hirdman: "Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1988:3, s. 49–63.
 4. SOU: *Ty makten är din. Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*, betänkande av Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män, 1998:6.
 5. Britt-Marie Thurén: "Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genusteoretiska begrepp", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1996: 3–4, s. 69–85. Thurén utvecklar redskap för att kunna synliggöra variation genom begreppen styrka, räckvidd och hierarki. Styrka motsvarar hur stor vikt som läggs vid att en man respektive en kvinna uppträder eller klär sig på ett visst "genusifierat" sätt, räckvidd i vilken omfattning är olika samhälliga områden uppdelade i genuskategorier, och hierarki om genusrelationernas grad.
 6. Gunnarsson m fl 2003.
 7. Robert Connell: *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*, Polity Press 1996, *Masculinities*, University of California Press 1995, "Masculinities and Globalisation", *Men and Masculinities*, vol. 1 1998:1 s. 3–23.
 8. Connell 1987, 1995, 1998.
 9. Arne Nilsson: "Forskning om homosexualitet som mansforskning", *Rädd att falla. Studier i manlighet*, red. Claes Ekenstam m fl, Gidlunds 1998.
 10. Connell 1987 och 1995.
 11. Connell 1995.
 12. Studien av de två närpolisorganisationerna har finansierats av FAS (Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap), tidigare RALF (Rådet för arbetslivsforskning). Forskningsprojektet var placerat på Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet och ingick i det övergripande projektet "Nya organisationsformer och maskuliniteter" med Ewa Gunnarsson som projektledare.
 13. Gunnarsson m fl 2003.
 14. SOU 1998:6.
 15. Jonas Lilliequist: "Från niding till sprätt", *Manligt och omanligt i ett historiskt perspektiv*, red. Anne-Marie Berggren, FRN rapport 1999.
 16. Silvia Gherardi: "The Gender We Think, the Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives", *Human Relations*, vol. 47 1994:6, s. 591–610.
 17. Connell 1995.
 18. Rosabeth Moss Kanter: *Men and Women of the Corporation*, Basic Books 1977; Eve

- Kosofsky Sedgwick: "Mellan män", *Feminismer*, red. Lisbeth Larsson, Studentlitteratur 1996; Gerd Lindgren: "Broderskapets logik", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1996:1, s. 4–14; Jean Lipman-Bluman: "Toward a Homosocial Theory of Sex Roles. An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions", *Signs*, vol. 1 1976:3; Michael Roper: "Seduction and Succession. Circuits of Homosocial Desire in Management", *Men as Managers and Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*, red. David Collinson & Jeff Hearn, Sage Publications 1996.
19. Charlotte Holgersson & Pia Höök: *Empowering Women. Action for Change in Politics and Business*, Ekonomiska forskningsinstitutet (EFI), Handelshögskolan Stockholm 1997; Charlotte Holgersson: *Rekrytering av företagsledare. En studie av homosocialitet*, EFI, Handelshögskolan Stockholm 2003; Pia Höök: *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*, EFI, Handelshögskolan Stockholm 2001.
20. Elisabet Sundin: "Rationalitet som norm och hyckleri som praktik. Reflektioner kring betydelsen av organisationers genusordningar", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2002:1, s. 21–36.
21. Jari Kuosmanen: *Finnkampen. En studie av finska mäns liv och sociala karriär i Sverige*, Gidlunds 2001; Øystein G. Holter & Helene Aarseth: *Mäns livssammanhang*, Bonniers 1994.

Summary

In this text a "doing gender" perspective is used when analysing ordering practices in relation to how gender and age is done in two community police organisations. Parallel with the construction of a

gender order, an order of seniority is done and the two orders are intertwined which give rise to variations between men, and between women and men. Seniority is linked to age, a physiological fact, but how people understand and interpret age is a social construction. The social constructions of seniority in relation to age is made relevant and irrelevant depending on the context and in some contexts seniority can be used as a resource that gives privileges, responsibilities and authority.

The effects of ordering practices in the two studied community police organisations are differentiations between young, middle-aged and old men in relation to status, authority and marginality. The nightly patrolling in cars, generally performed by young men, is seen as "real" police work and a way of working that is emphasized by all organisational members. This is mainly a discursive construction that is intertwined with the notion of a hegemonic masculinity, which at the same time is a construction of a youth masculinity. The middle-aged men hold positions and are authorities and they do the planning of the police work. Their authority is sustained by the order of seniority. A division of labour occur between the young men and the middle-aged men, where the latter are planning the police work and the former perform it. Performing "real" police work at night give the young men status, but not authority.

Seniority can't be used forever. For the oldest men the length of service in the police force has ceased to be a primary asset in relation to younger police officers. Compared to the young and middle-aged men, the oldest men are marginalized. This marginalization is both a matter of competence and space.

Susanne Andersson

Centrum för genusstudier
Stockholms universitet
SE 106 91 Stockholm
susannea@kvinfor.su.se