

Anställda feminister och feministiska arbetsgivare Ett dilemma för systerskapet

Jobba utan chef? Icke-hierarkiska organisationsformer är ett ideal på feministiska arbetsplatser. Men externa byråkratiska krav och olikartad intern kompetens kan leda till konflikter mellan olika typer av rationalitet. LEONOR CAMAUËR

Kvinnorörelsen är en ständigt pågående process. Grupper och nätverk bildas och läggs ner, enskilda kvinnor blir medlemmar i och träder ur föreningar. Debatter avlöser varandra eller återkommer med jämna mellanrum. Tidigare namnlösa empiriska företeelser får ett namn och konstrueras som *problem* eller *frågor* som så småningom inlemmas i offentliga diskurser och blir föremål för institutionell behandling och policyåtgärder. Olika feministiska förståelser av verkligheten uppstår, ifrågasätts, faller eller utvecklas. Feminister byter eller vidgar sin institutionella förankring och träder in i nya marker (staten

och marknaden). Kvinnogrupper anammar nya arbetssätt eller återgår till gamla, och feministiska aktivisters¹ roller förändras eller mångfaldigas.

Det är just den sistnämnda aspekten som jag kommer att ta upp här. När jag under senare hälften av 1990-talet arbetade med ett avhandlingsprojekt, där jag undersökte fyra nutida svenska kvinnoföreningars feministiska kollektiva identitet och dess förhållande till massmedier (Camauër 2000a), drogs min uppmärksamhet till en företeelse som låg utanför avhandlingens egentliga fokus. Jag observerade att det utkristalliserades en an-

ställd- och en arbetsgivarroll i två föreningar där medlemmar arbetade som anställda, och att förhållandet mellan ideella och anställda medlemmar uppvisade en del drag som är värda att studera. Mig veterligen har akademisk feministisk forskning om kvinnorörelsen inte fokuserat denna fråga, och här vill jag försöka belysa den utifrån ett feministiskt och kultursociologiskt perspektiv. Inom kvinno(jour)rörelsen har frågan diskuterats bland annat inom ramen för ett projekt som resulterade i en metodhandbok (Berglund m.fl. 1995).

Även om den undersökning som utgjorde avhandlingens empiriska grund huvudsakligen var etnografisk,² är denna artikel ingen egentlig etnografisk studie. Nedan kommer jag istället att resonera kring några specifika situationer och företeelser som utgör exempel på hur förhållandet mellan ideella och anställda medlemmar och spänningar mellan olika intressen och logiker gestaltade sig under mitt fältarbete.

De två föreningar som berörs här är en kvinnojour i en medelstor svensk stad (som jag i fortsättningen kommer att kalla *Jouren*), och en grupp som gav ut en feministisk tidskrift (gruppen kommer att kallas *Tidskriftsgruppen* och publikationen omnämns som *Tidskriften*) vars uttalade mål var att erbjuda ett forum för feministisk debatt. Denna grupp är verksam i en tätort.

De teoretiska utgångspunkter som utgjorde en viktig del av avhandlingens tolkningsram finns i skärningspunkten mellan flera forskningstraditioner: nya kulturteoretiska perspektiv på sociala rörelser, svenska och skandinaviska studier av kvinnorörelsen, teorier om offentlighet, medier och demokrati, nyare utvecklingar inom feministisk offentlighetsteori samt narrativ identitetsteori. Dessa kan omöjligen redovi-

sas här och jag kommer därför att nöja mig med att nedan kort presentera de begrepp som är mest relevanta för artikelns fokus.

I artikelns första avsnitt redovisas en kulturteoretiskt inspirerad förståelse av sociala rörelser samt ett resonemang om de olika typer av rationalitet och handlande som dessa inbegriper. Det andra avsnittet behandlar ett av den nya kvinnorörelsens främsta drag, dess organisationstyp och arbetssätt, vilka utgör en viktig historisk bakgrund mot vilken förhållandet mellan ideella och anställda medlemmar och gruppens arbetsgivarroll enligt min mening bör förstås. Här karakteriserar jag också de två grupperna ur ett organisatoriskt perspektiv. De två efterföljande avsnitten diskuterar förhållandet mellan ideella och anställda medlemmar samt spänningarna mellan olika typer av rationalitet i de två grupperna var för sig, för att i det avslutande avsnittet göra en tolkning av dessa utifrån den ram som presenterades i början.

Sociala rörelser

Sociala rörelser definieras av nya, kultursociologiskt inspirerade teoretiska inriktningar som processer. Enligt Håkan Thörn (1997: 46-7, 110-14) kan de förstås som motsättningsfyllda och mångdimensionella interaktionsprocesser. Sociala rörelser utgör ett specifikt modernt fenomen vars härkomst kan spåras till det sena 1700-talet. Begreppet inbegriper en föreställning om att en radikal omvandling av samhället är möjlig och att man kan åstadkomma en sådan genom kollektivt handlande, utan inblandning från utomvärldsliga makter.

Det kollektiva handlandet kan förstås och analyseras utifrån de typer av rationalitet och handlande som det inbegriper. Jean L. Cohen (1985) har kopplat Jürgen Habermas be-

grepp om kommunikativ rationalitet till sociala rörelser. Habermas är en av den kritiska teorins främsta företrädare och hans teori-byggnad är ytterst komplex. Jag kan här endast kort redogöra för några av dess centrala begrepp. Han skiljer mellan *strategisk* eller *instrumentell* rationalitet, som vägleds av effektivitetskriterier och syftar till att nå ett uppsatt mål, och *kommunikativ rationalitet*, som bygger på förhandlad intersubjektivitet och normativt tänkande, och som är inriktad på ömsesidigt samförstånd (Habermas 1984, 1987/81).³

Ett begreppspar som hänger nära samman med de olika typerna av rationalitet är system och livsvärld. För Habermas syftar *livsvärlden* på en uppsättning tolkningsramar bestående av språk och kultur, som är förankrade i vardagslivet och används i varje kommunikativ akt.

Genom en lång evolutionsprocess längs vilken samhället har blivit alltmer komplext har *systemet* (med de två subsystemen stat och marknad) differentierat sig från livsvärlden och alltmer kommit att regleras genom styrmedlen makt och pengar. Systemet bör dock inte förstås som ett slags socialt rum, utan som en uppsättning regler för styrning av handlingar. Även relationen mellan livsvärld och system blir mer komplex: i Habermas terminologi *koloniserar* den förra av det senare genom att allt fler områden av livsvärlden koordineras av styrmedlen makt och pengar och därmed domineras av den strategiska rationaliteten. Rent konkret kan detta till exempel innebära att vardagslivet blir byråkratiserat, att olika typer av expertkunskap tränger in i det och att tidigare informella verksamhetsområden institutionaliseras. Problemet är dock inte inriktningen på rationaliteten i sig (vilken behövs för reproduktionen av det komplexa moderna

samhället), utan att de subsystem där denna rationalitetstyp dominerar tränger in i livsvärlden. Denna blir därmed alltmer styrd av penningekonomin, byråkratiserad och fragmentariserad.

Platt organisation

Forskning om den nya kvinnorörelsen från 1960- och 1970-talen ser den platta organisationen som ett av dess mest centrala drag. Basgrupper, rundor och det roterande ledarskapet betraktas av Eva Björkander-Mannheimer (1984: 96) som "organisationsformer som svarar mot de kvinnliga levnadsvillkoren och traditionerna". Enligt Drude Dahlerup (1986a: 7ff, 1986b: 223) ansågs den platta organisationen från början väsentlig för att utveckla ett nytt medvetande hos kvinnor. Den förändring man ville åstadkomma var både personlig och politisk: man ville omdana samhället, men också uppvärdera kvinnors erfarenheter och bygga upp deras kollektiva styrka. Dessa var de nya idéer som speglades i rörelsens antihierarkiska organisation, rotationsprincip och förkastande av ledarskap.

Avsaknaden av formella strukturer visade sig dock snart inte räcka för att garantera att grupper skulle fungera demokratiskt. Redan 1972 kom Jo Freemans sedermera omtalade artikel "Strukturlöshetens tyranni" i den amerikanska tidningen *Ms*, som tog upp problemet med de dolda interna hierarkier som förstärkte maktförhållandena ytterligare just för att de förnekades. Hennes lösning var att institutionalisera modifierade demokratiska procedurer (Freeman, citerad av Koedt och Rapone 1973: 286-96).

Freemans artikel och egna erfarenheter föranledde den danska kvinnorörelsen att starta en diskussion om de *informella ledarna* och man erkände att det också fanns problem

i strukturer utan formella ledare, bland annat därför att informella ledare inte kan avsättas. Få organisatoriska lärdomar drogs dock av detta, konstaterar Dahlerup (1998: 467, 472). Man höll fast vid idealet om den ledarlösa rörelsen, och lade i stället skulden på de informella ledarna själva.

De två kvinnoföreningar som behandlas i denna artikel kan ses som uttryck för den nya kvinnorörelsens tredje fas, vilken enligt Dahlerup karaktäriseras av en förgrening av grupper och aktiviteter, samt specialisering och viss professionalisering av feministiska verksamheter.⁴ Under denna period, som för den danska kvinnorörelsen börjar kring 1980, startas kvinnohus och kvinnojourer samt grupper inom områden som film, teater och konst. En gemensam egenskap för många av dessa nya, och ofta mer institutionaliserade grupper är deras försök att arbeta enligt en horisontell modell som omfattar roterande funktioner, grupparbete och stormötet som den högsta beslutande instansen (Dahlerup 1986b: 226-34).

I Sverige startades de första kvinnojourerna i slutet av 1970-talet och många fler har bildats sedan dess.⁵ Den jour som ingick i min undersökning är ansluten till ROKS (Riksorganisationen för kvinnojourer i Sverige), en sammanslutning av 120 jourer, vars medlemsantal uppgår till mellan 6 000 och 7 000.⁶

Jourerna behöver medel för sin verksamhet och blir därigenom indragna i en förhandlingsprocess med kommunala förvaltningar. I många fall måste de anpassa sin organisationsform till de etablerade politiska institutionernas krav. Kvinnojourrörelsen är långtifrån homogen och olika jourer har valt olika modeller för sin verksamhet. Medan en del upprätthåller en organisationsform utåt och en annan inåt, har de flesta anammat en traditionell struktur (Eduards 1997b).

Den kvinnojour som ingick i min undersökning har antagit det senare organisations sättet, fast i modifierad form. Jouren kännetecknas av en högre grad av institutionalisering än det tidiga 1970-talets grupper, men det praktiska arbetet visar drag av flexibilitet: beslut fattades genom diskussion och utan votering, och man använde till exempel grupparbete som metod i en del fall.

Både Jouren och Tidskriftsgruppen uppvisar det drag av specialisering som Dahlerup anser karaktäristisk för kvinnorörelsens tredje fas. Den förra arbetade mot det sexualiserade våldet och den senares *raison d'être* var att publicera Tidskriften.

När det gäller graden av institutionalisering utgör även Tidskriftsgruppen en blandform: medlemmarna uppfattade sig själva och fungerade som en löst sammanhållen grupp, men de hade bildat en förening, vilket blev nödvändigt för att få finansiering (för en mer detaljerad beskrivning av de två föreningarna, se Camauër 2000a: 88f, 94ff). Liksom i Jourens fall kan den dubbla organisationsformen ses som en eftergift för finansierande instansers krav på institutionalisering.

Kvinnojouren

Jag inleder min diskussion av interaktionen mellan anställda feminister och feministiska arbetsgivare genom att resonera kring tre drag hos Jourens kollektiva handlande som är relevanta för förståelsen av denna interaktion.

För det första kan man tala om en förskjutning av jourens målsättning. I intervjuer och möten karaktäriserade flera kvinnor inriktningen på sin verksamhet genom att ange två huvudmål: att ge de misshandlade hjälp till självhjälp samt att arbeta mot misshandel genom aktioner och opinionsbildning. Denna

dubbla målsättning utgör också kännetecknet för den så kallade aktivistmodellen (Jeffner 1994), det arbetssätt som ROKS i feministisk anda vill främja.

Enligt två jouranställda som jag intervjuade, Titi och Moa, var det dock svårt att i jourens vardag leva upp till denna dubbla målsättning. Under det studerade året hade Jouren flera hundra medlemmar, men relativt få av dessa var engagerade i praktiskt arbete, vilket resulterade i att arbetsbördan var mycket tung för de aktiva medlemmarna (både ideellt arbetande och anställda). Medlemmar upplevde att opinionsbildning och annan utåtriktad verksamhet blev lidande av att arbetet med de enskilda misshandlade kvinnorna och kontakterna med myndigheterna upptog största delen av deras tid och kraft. Detta ledde till att många aktiva medlemmar upplevde en stark känsla av otillräcklighet.

Titi och Moa sade att de prioriterade de misshandlade kvinnorna. ”Om de har flyttat till oss... när man lämnar sitt hem och... så tycker jag att då *är* de ändå viktigast, när de bor på jouren”, tyckte Titi. De konkreta betingelserna för arbetet i denna jour (den stora arbetsbördan och det låga antalet aktiva medlemmar) samt de anställdas egna prioriteringar resulterade således i att man delvis kom att privilegiera det ena av Jourens mål, vilket innebar en förskjutning av den dubbla målsättningen som nämndes ovan.

För det andra kan man tala om en kunskapsklyfta inom Jouren. Genom sin vardagliga erfarenhet av jourarbetet hade en del anställda skaffat sig stor kunskap inom områden som misshandel, sociala och andra myndigheters och rättsväsendets arbetssätt samt Jourens rutiner. Vidare hade de skapat ett brett kontaktnät inom lokala institutioner och föreningar. Å andra sidan började

Jouren, efter ett antal verksamhetsår, ha svårigheter med att rekrytera styrelsemedlemmar. I en del fall valde man in medlemmar i styrelsen som inte hade sysslat med jourverksamhet tidigare, eller som hade varit borta från den i ett antal år. Detta gav upphov till en kunskapsklyfta mellan anställda och styrelsen, vilken i praktiken hade arbetsgivaransvaret. Sålunda kunde nyblivna styrelsemedlemmar vara entusiastiska och kompetenta i sina yrkesområden men saknade i en del fall (åtminstone när de påbörjade sitt uppdrag) kunskap om Jourens vardag. Medan detta kan ses som ett faktum, är det också möjligt att de anställdas bedömning av till exempel (de ideellt arbetande) styrelsemedlemmarnas bristfälliga insyn i jourens rutiner så att säga etsade sig fast i de förras tolkningsramar, vilket kom att färga hela deras sätt att förhålla sig till styrelsemedlemmar oavsett vad dessa föreslog och hur väl insatta de så småningom blev i Jourens rutiner.

Ett tredje drag hos Jourens kollektiva handlande utgörs av gruppens förhållningssätt till spänningar, vilket kan knytas till maktaspekten. Spänningar och konflikter mellan ideellt arbetande och anställda togs sällan upp till diskussion. Anledningarna till detta är många: olika individers benägenhet att ta itu med respektive släta över konflikter, uppfattningen att det fanns frågor som var mer akuta, obehagskänslor, och rädslan att bli (eller bli sedd som) den som hotade sammanhållningen eller systemskapet. Föreställningen om solidaritet mellan kvinnor och systemskap utgjorde ett viktigt element i Jourkvinnornas kollektiva identitet. Denna identitet eller självförståelse har ännu inte fullt erkänt spänningar och konflikter som några av dess egna inneboende komponenter (Camauër 2000a: 166ff).

Genom att argumenterande diskussioner uteblev, skulle man kunna säga att Jouren i en del fall fick en dubbel styrning: dels de beslut som formellt fattades av styrelsen, dels den praxis som de anställda följde. Deras prioriteringar av kontakten med de misshandlade kvinnorna framför opinionsarbetet, å ena sidan, och deras förhållningssätt till införandet av telefontider, å den andra, utgör exempel på denna praxis. Rent konkret utgör telefonen ett centralt instrument för en kvinnojours verksamhet. Det sätt varpå anställda och arbetsgivare förhöll sig till dess bruk inom den Jour som jag studerade utgör dessutom ett utomordentligt exempel på samspelet – och kollisionen – mellan olika typer av rationalitet.

Telefonen

De anställdas vardagliga arbete gick huvudsakligen ut på att dels vara tillgängliga för de misshandlade kvinnor som hade flyttat till Jourens skyddade boende, dels att svara i jourtelefonen. Telefonen ringde ofta och utgjorde för till exempel Titi en källa till otillräcklighetskänslor. Förutom misshandlade kvinnor som behövde stöd och information kunde samtal komma från styrelsemedlemmar, myndigheter, polisen och andra organisationer. Hon minns att ”första tio åren gick vi med personsökare *jämt*, även på lunchen... vi hade gått ut och sagt att vi hade jour *jämt*”. Man kan anta att, i den entusiasm som kännetecknade Jourens formativa period, utfästelser gjordes om verksamhetens omfattning som sedan blev svåra att hålla när entusiasmen mattades av och antalet aktiva medlemmar minskade. Det faktum att Jouren erhöll ett ansevärt kommunalt anslag under förutsättning att den utförde en del frivilligt arbete och därigenom avlastade kommunen gjorde att Jouren inte gärna ville kringskära

denna del av verksamheten. Härigenom kan vi se hur de strukturella förhållanden under vilka jouren verkade (beroende av kommunal finansiering) påverkade de jouranställdas arbetssituation.

Med tiden tog dock Jourens förhållande till telefonfrågan en ny vändning. I möten som jag observerade kunde jag höra att styrelsemedlemmar gärna hade sett att de anställda hade några telefonfria tider för att ägna sig åt andra uppgifter samt diskutera arbetet med varandra. Detta hörsammades inte av de anställda. Enligt min uppfattning kan styrelsens nya inställning till telefontiderna ses i ljuset av 1990-talets offentliga diskurs om stress och utbrändhet bland till exempel socialarbetare. Tydligt ansåg man sig nu kunna rättfärdiga en minskning av telefontiderna genom att argumentera för att verksamheten i sin helhet skulle gynnas om de anställda tilläts organisera arbetet så att de slapp känna att de behövde vara ”på femtio- elva ställen samtidigt”, som Titi sade i en intervju. Vi kan alltså se hur det faktum att man i den offentliga diskursen nämner och formulerar vissa problem (utbrändhet) öppnar för nya handlingsmöjligheter.

De anställdas motvilja mot att anamma styrelsens linje kan i sin tur ses i ljuset av dels deras uppfattning att misshandlade kvinnor bör prioriteras, dels deras förståelse av Jouren som en verksamhet som på grundläggande sätt skiljer sig från de sociala myndigheternas (Camauër 2000a: 97, 169). I teoretiska termer skulle man kunna uttrycka det som att de gjorde motstånd mot att importera praktiker och rationaliteter från ett subsystem (staten och dess institutioner) till livsvärlden. I denna kontext kan införande av telefontider uppfattas som ett byråkratiskt försök att schemalägga misshandlade kvinnors behov av stöd, vilket naturligtvis upp-

levs som främmande för den feministiska anda som inspirerar Jourens arbete.

Olika rationaliteter, olika intressen

Genom att ha anställda blir jouren en arbetsgivare, en roll som (teoretiskt) kan förknippas med subsystemen stat och marknad, vilka huvudsakligen styrs av den strategiska rationaliteten, och vägleds av effektivitets-kriterier. Men de många föreningar som ingår i kvinnorörelsen är enligt samma resonemang inbegripna i livsvärlden, där den kommunikativa rationaliteten anses härska. Medlemmarna i den faktiska, empiriska grupp som jag observerade resonerade givetvis inte i dessa termer, men likväl var det tydligt att de upplevde ett dilemma. Jag har redan noterat att de på ett grundläggande sätt upplevde sin verksamhet som olik socialtjänstens. Som en feministisk förening som bekämpar det sexualiserade våldet arbetade de inåt och utåt med att förändra både maktförhållanden mellan könen och relationer mellan kvinnor genom samtal, grupparbete och andra former som betonade respekten för alla kvinnors lika värde och jämlika deltagande. Som en organisation som erhöll kommunala anslag mot en viss prestation upplevde de en press i att möta en del förväntningar som ställdes av kommunen, till exempel att erbjuda de misshandlade kvinnorna skyddat boende och telefonrådgivning.

Det är i förhållande till detta dilemma som arbetsgivarrollen bör ses. Denna roll omfattar inte enbart ekonomiskt och juridiskt ansvar, utan också ett ansvar för att de anställda ska ha värdiga och drägliga arbetsförhållanden. Problemet kompliceras av att Jouren interagerar med olika institutioner/organisationer samt med grupper av individer med olika behov och intressen. Till exempel är det meningen att Jouren ska ge skydd och

stöd till de misshandlade kvinnorna; för de anställda bör Jouren ordna drägliga arbetsförhållanden; för kommunen bör den visa verksamhetsresultat, och så vidare.

Låt oss nu återgå till exemplet med införandet av telefontiderna. Jag föreslog ovan att detta skulle kunna tolkas som att man importerar en strategisk praktik och rationalitet till Jouren, som är inbegripen i den livsvärld där en annan rationalitet (den kommunikativa) anses dominera. Man skulle på detta sätt schemalägga (och därmed avkontextualisera) de misshandlade kvinnornas mänskliga behov. Jag vill dock hävda att en annan tolkning är möjlig. Om man betraktar frågan som en intressekonflikt och flyttar utgångspunkten för tolkningen från de misshandlade kvinnorna till de Jouranställda, så kan man se styrelsens önskemål om införande av telefontider som ett försök att ordna bättre, mindre stressiga arbetsförhållanden för de senare, och därigenom även höja kvaliteten för jourverksamheten i sin helhet. Avsikten med detta resonemang är inte att argumentera för telefontidernas vara eller icke vara, utan att påvisa att praktiker och rationaliteter som man ur ett perspektiv associerar till subsystemen stat och marknad och till exempelvis byråkratisering och institutionalisering i dess negativa mening, inte alltid och inte enbart behöver vara av ondo. Visserligen kan man hävda att min senare tolkning endast tar hänsyn till de anställda och försummar de misshandlade kvinnorna. Å andra sidan är det i princip möjligt att hitta praktiska sätt att organisera jourarbetet som beaktar båda gruppernas intressen.

Resonemangen ovan visar att arbetsgivarrollen fordrar svåra avvägningar mellan de misshandlade kvinnornas, de anställdas och gruppens intressen och målsättningar. På ett mer abstrakt plan skulle man kunna säga att

denna roll också fordrar att Jouren (liksom varje förening som åtar sig ett arbetsgivaransvar) lär sig att harmoniera den strategiska och den kommunikativa rationaliteten.

Tidskriftsgruppen

Kvinnorna i Tidskriftsgruppen uppfattade sig själva som ett kollektiv av redaktörer. I samband med det praktiska produktionsarbetet fungerade gruppen som en lös organisation utan fasta formella roller och funktionen som redaktionssekreterare roterade. De materiella förhållanden under vilka Tidskriftsgruppen arbetade spelade en viktig roll. Gruppen fick ett årligt anslag från en myndighet, vilket användes för att bekosta tryckningen och avlöna någon enstaka medarbetare. De flesta arbetade dock ideellt. Gruppen hade inga egna anställda i egentlig mening, men genom en så kallad arbetsmarknadsåtgärd (ALU) fungerade en del medlemmar i många praktiska bemärkelser som anställda i olika omgångar (det är dem jag syftar på i fortsättningen när jag använder ordet 'anställda'). Två aspekter av gruppens kollektiva handlande är relevanta för förståelsen av interaktionen mellan anställda och arbetsgivare inom denna grupp.

För det första utgjorde den platta organisationen och avsaknaden av hierarkier ett drag som flera medlemmar betonade när de beskrev sin grupp. Enligt Hanna låg det "en viktig feministisk ideologisk poäng" i att inte ha hierarkier. En del medlemmar upplevde dock att den platta organisationsformen hade sina avsigidor: det blev i längden svårt att arbeta när det inte fanns någon tydlig ansvarsfördelning. Frågor av den här karaktären ventilerades i ett par längre möten under min ettåriga observationsperiod. Vid ett sådant möte efterlyste Linnea en fastare organisation, någon som "styr skeppet". Hon

tyckte att arbetet hade underlättats om man hade haft kortare möten och en bättre möteteknik. Andra, däremot, ville behålla – och utveckla – den platta organisationen: Hanna ville ha "tuffare" redaktionssekreterare som skulle inta en starkare och mer aktiv roll, men också att funktionen skulle fortsätta att rotera. Därigenom skulle man upprätthålla den icke-hierarkiska form som många gruppmedlemmar, trots de praktiska svårigheterna, var måna om.

Dessa diskussioner, som jag här endast kan redogöra för på ett ytterst komprimerat sätt, visar hur gruppen brottades med att koordinera två olika typer av rationalitet. För det första skulle man å ena sidan få en mängd individer att, oftast utan någon ersättning samt så effektivt och snabbt som möjligt, producera en tidskrift som skulle kunna hävda sig i konkurrensen med andra kulturtidskrifter (den strategiska rationaliteten). Å andra sidan skulle man utföra detta arbete i samförstånd (den kommunikativa rationaliteten) och i feministisk anda. Linnea uttryckte det som att "krocken mellan det demokratiska kravet som vi hade på oss själva och kraven på effektivitet ibland var outjämbalanserade".

Maktförhållandena inom gruppen utgjorde, för det andra, ytterligare ett tema som medlemmar tog upp flera gånger i både möten och intervjuer. Frida karakteriserade gruppen som en "pseudoplatt organisation" och talade om "olika maktcentra" inom den. För henne och Agneta var den starkare ställning som några kvinnor hade i redaktionen kopplad till den hårda konkurrens som rådde inom gruppen samt till gruppens "klasstruktur". För de två kvinnorna hade klasstruktur en lite annorlunda mening än den konventionella: de talade om "kulturkapitalet", och tyckte att de gruppmedlem-

mar som hade "intellektuella föräldrar" och (genom yrke och bakgrund) ett brett kontaktnät inom kulturlivet och "medieeliten" hade mer att säga till om än andra. Agneta menade att man i gruppen inte erkände att man konkurrerade med varandra och därför

tillskansar man sig vissa verktyg för att kunna tränga ut den andra, mer eller mindre... osynligt... och maktmissbruk, i möten, beslut, vad som ska tas med, vad som inte ska tas med, vad är den rådande meningen och så vidare... Platsar det här? Platsar det inte? Är det här en värdefull åsikt?... Och nu tror jag inte att det är specifikt för [Tidskriften], utan jag tror att det förekommer i varje grupp... det är ganska naturligt... Men det var väldigt obehagligt... just för att det inte var i det öppna, för att en öppen konkurrens kan man... möta på ett helt annat sätt, och en öppen konkurrens förutsätter också att man har vissa givna positioner som också är tydliga, och att vissa... regler finns för hur man löser vissa problem...

Maktförhållanden diskuterades inte på det här öppna sättet under de observerade mötena, men togs upp i både individuella samtal och gruppintervjuer. I en av de senare sade Frida att en organisation aldrig blir platt: "...det är vår föreställning om att den är platt, men det finns ju ändå maktstrukturer under ytan". Men även de medlemmar som betonade de dolda hierarkierna och den otydligt formulerade makten tyckte till syvende och sist att det var sammanhållningen och solidariteten inom gruppen som vägde tyngst. Man skulle kunna invända att denna betoning på solidariteten endast är en intervju effekt, vilket den delvis säkert är. Men även om den utgör ett försök att styra min uppfattning om gruppen, tyder själva försöket på att det upplevdes som värt att beskriva gruppen på ett gynnsamt sätt för mig.

Tidskriftsgruppens kollektiva handlande

kännetecknades således under den studerade perioden av sammanhållning och solidaritet, en organisationsform utan fasta formella roller, (en föreställning om) den platta organisationen samt en medvetenhet om den otydliga ansvars- och maktfördelningen. Dessa aspekter upplevdes inte sällan som kontradiktoria.

Ideella och anställda

Som nämndes ovan arbetade en del gruppmedlemmar som (ALU) anställda i olika omgångar. De skötte det administrativa arbetet (som alla i gruppen ansåg vara tungt och tidskrävande), besvarade allehanda förfrågningar i telefon, gjorde viss research åt andra redaktörer samt utförde redaktionsuppgifter. Gruppens platta struktur innebar en del utmaningar: att ha en kollektiv arbetsgivare upplevdes ibland som att inte ha någon arbetsgivare alls. "Det är svårt att jobba utan chef", sade Ines en gång. När jag frågade tre kvinnor, Ines, Ilse och Karen, som var anställda under min observationsperiod, om de hade fått riktlinjer för hur de skulle besvara olika typer av telefonförfrågningar skrattade de två senare hjärtligt. Karen berättade att "man satte i gång och gjorde vad som *helst*, man satte i gång och sökte upp en massa artiklar åt folk som ringde... därför att man är så *snäll*... och sedan är det en timmes jobb att kopiera och fixa och faxa...". Ännu mer tidskrävande var det, enligt Karen,

när de [som ringer] vill ha någon [från redaktionen] som ska prata och man sätter igång och ringer runt. Det är lätt att börja lägga ner rätt mycket tid för man tror att det ska bli enkelt att få tag i någon och så är det inte det...Men annars så är det [riktlinjen] väl, så där lite löst, att det är bra om [Tidskriften] ställer upp i media i övrigt.

Ett problem som de anställda upplevde var att de förväntades veta vad alla de andra redaktörerna kunde föreläsa om eller var intresserade av att uttala sig om i medier. Ilse berättade att hon hade försökt att

... få alla att skriva någon liten lista på vad de är intresserade av, och alla säger 'Nej, men det är så svårt', men jag tror att det skulle underlätta för dem som sitter här... för jag känner i alla fall att jag inte vet så mycket om... de enskilda redaktörernas intresseområden och kunskapsområden.

När de som ringde ville ha tips på personer utanför redaktionen som var kunniga inom specifika områden för att anlita dem som debattörer eller föreläsare, brukade Ines hänvisa dem till en av de ideella redaktörerna: "Jag brukar vara så dålig att komma på folk". Ilse tyckte att så fort hon fick sådana frågor "det liksom sätter stopp på en gång". Dessa exempel visar hur viktig en god kännetendens om den egna gruppen samt tillgång till information och breda nätverk inom olika medie- och kultursfärer var för gruppens arbete. Man skulle därför kunna tala om en prestigeklyfta mellan dem som hade och dem som inte hade denna kompetens.

Det är dock svårare att tala om en kunskapsklyfta i mer konventionell bemärkelse inom Tidskriftsgruppen, eftersom de flesta medlemmar var högskoleutbildade och kunniga inom sina respektive områden. Skillnaden gällde snarare bredden än djupet, det vill säga, den specifika kultur som utvecklades inom gruppen fordrade och värdesatte att man var insatt i många olika ämnesområden och kultursfärer.

Låt oss nu skifta perspektivet till de ideella medlemmarna och arbetsgivarrollen. I de möten som jag observerade uppmanades två dåvarande anställda att "våga ta makten",

köra med "rakare rör", "vara aggressivare", "fatta tydligare beslut", "vara tuffare" och ta den "auktoritära rollen". Ines (en anställd) tyckte dock att det var svårt att ta makten "om man inte får den". Hon anspelade också på de dolda hierarkierna som jag berörde ovan: "Det är i alla fall bestämt vilka positioner man är".

När vi i en gruppintervju diskuterade de olika uppmaningar som gruppen hade riktat mot de anställda tyckte Agneta, en av de ideella medlemmarna, att det tuffa sättet att resonera och den "machojargong" som användes hängde samman med de höga mål som gruppen hade satt för sig själv. Hon var också medveten om de motsägelsefulla förväntningar man hade på de anställda: å ena sidan skulle de "bestämma allting", å andra sidan revs deras beslut upp.

En annan ideell medlem, Hanna, ansåg att gruppen hade fallerat i att ge de anställda handledning:

...vi var ju ideella, så vi hade inte tid att handleda... Så att vi misskötte ju inte av illvilja, men vi misskötte ändå deras arbete, de var ju väldigt utelämnade till att göra allting själva, vi ställde mycket krav på dem och vi var inte där.

Orsakerna till spänningarna mellan anställda och ideella gruppmedlemmar var således många och varierade, från att något som de anställda skulle göra inte blev gjort till att de saknade en tydlig ledning och klara riktlinjer. De anställda var osäkra på vad som skulle prioriteras, och var till en början mindre väl insatta i de resurser som fanns i gruppen samt inom en mångfald medie- och kultursfärer, vilket resulterade i en prestigeklyfta. Denna klyfta fanns dock också mellan de ideella medlemmarna. "Arbetsgivaren" (det vill säga gruppen) hade höga och ibland motsägelse-

fulla förväntningar på de anställda: de uppmanades till exempel att vara tuffare och fatta tydligare beslut, men det hände att dessa revs upp. Dessutom fick de anställda lite handledning.

Det var dock inte bara spänningar som kännetecknade gruppens interaktion. Gott samarbete fanns också, arbetet blev gjort, och det skrattades och skojades en hel del på redaktionen.

På det hela taget uppskattade gruppen de anställdas arbete och när man under ett möte diskuterade rykten om att arbetsmarknadsåtgärden skulle försvinna sade en medlem skämtsamt att "Vi får lägga ner [Tidskriften] om ALU försvinner".

Den här komprimerade sammanfattningen av en del aspekter av interaktionen mellan ideella och anställda som jag observerade och fick berättade för mig visar på det dilemma som de anställda ställdes inför. I egenskap av gruppmedlemmar var de – som de flesta andra i gruppen – måna om att arbeta på ett sätt som främjade intersubjektivitet och samförstånd (den kommunikativa rationaliteten). Den feministiska identiteten påbjöd dessutom synliggörande och bejakande av de kvinnliga medsubjekten, och gruppen, den kollektiva arbetsgivaren, hade, i effektivitetens namn, förväntningar på att de skulle utöva makt, vara tuffare och mer aggressiva (den strategiska rationaliteten).

Det uteblivna samtalet

Jag börjar detta avslutande avsnitt med att kraftigt understryka att spänningarna mellan anställda och arbetsgivare inte var de enda som präglade gruppernas interaktion. En rad andra faktorer, som hade att göra med klassbakgrund, politisk hemvist, den ojämlika fördelningen av sociala och kulturella resurser och nätverk, divergerande inställningar till

olika arbetssätt och aktuella företeelser etc. existerade också. Orsaken till att spänningar mellan anställda och arbetsgivare får en så framträdande roll här är att de utgör fokus för denna text.

Nedan ska jag först kontextualisera de intervjuade kvinnornas utsagor, för att sedan föra ett resonemang kring hur de spänningar som sammanhänger med anställda feministers och feministiska arbetsgivares roller och rationaliteter inverkar på dels de studerade gruppernas (interna) interaktion, dels deras målsättningar.

När man arbetar etnografiskt är det viktigt att placera informanternas utsagor i en kontext. Varför är de benägna att tala om vissa saker och inte om andra? När och i vilka sammanhang talar man om vilka saker? Har informanter ett intresse av att konstruera en företeelse på ett visst sätt och i så fall varför? Sådana frågor kan givetvis inte besvaras med kategoriska påståenden, men genom att ställa utsagorna mot bakgrund av intervjuerna och observationerna i sin helhet, kommer jag att föreslå en del tolkningar. Läsaren får bedöma deras rimlighet.

Medlemmar i båda grupperna erkände förekomsten av spänningar och konflikter i deras grupper, men de var olika benägna att tala om dessa. Kvinnorna i Tidskriftsgruppen visade större benägenhet att diskutera spänningar och att öppet tala om maktförhållanden. Detta kan delvis bero på att de i egenskap av akademiker och kulturarbetare var bekanta med nyare feministisk teori och kulturteori, där denna problematik har behandlats i ett antal år nu. I denna bemärkelse kan teori sägas fungera som ett stöd för att bearbeta obehagliga känslor av underordning i det att den så att säga legitimerar talet om makt inom rörelsen.

Två medlemmar i Tidskriftsgruppen som

jag intervjuade hade slutat vara aktiva i gruppen (även om de höll viss kontakt med den) när den gruppintervju där maktförhållandena diskuterades ägde rum. Även om de redan hade tagit upp dessa förhållanden i en tidigare individuell intervju (som gjordes när de fortfarande var aktiva), kan man anta att de kände sig ännu friare att tala om gruppinteraktionens problematiska aspekter när de så att säga betraktade dessa på avstånd. Båda var visserligen öppnare än jourkvinnorna när vi talade om detta och använde maktbegreppet, men likväl tycker jag mig uppfatta en viss försiktighet i deras utsagor, vilket jag tolkar som ett uttryck för ett dilemma. Å ena sidan var det tydligt att de upplevde ett behov av att diskutera problemet med maktförhållanden inom en feministisk grupp. Å andra sidan upplevde de ändå en stor lojalitet mot gruppen, vilket framgår av helheten av deras intervjuutsagor.

Detsamma gäller för två intervjuade jourkvinnor. Vid gruppintervjutillfället hade de slutat eller var på väg att sluta vara aktiva i gruppen och kan därför ha känt sig friare att tala om spänningar. De talade dock om dessa kort och i mycket vaga och allmänna termer, vilket enligt min tolkning beror på deras lojalitet mot gruppen.

Interaktion och målsättning

Enligt min tolkning gör spänningarna mellan anställda feminister och feministiska arbetsgivare att det uppstår en "vi" och "de"-känsla som lagras vid sidan om gruppens övergripande "vi". Mer eller mindre medvetet bildar anställda och arbetsgivare en sorts gemenskap på var sin sida och tenderar att betrakta den andra partens handlande med viss miss-tänksamhet. De spänningar som uppstod mellan dessa två gemenskaper inom gruppens större gemenskap togs inte upp i mötes-

diskussioner i Jouren, och avhandlades endast några gånger i Tidskriftsgruppen.

När detta gjordes hade ett stort mått av irritation hunnit ackumuleras, vilket försvårade diskussionen. Vid dessa tillfällen talade man snarare om spänningars uttryck eller omedelbara anledningar, och snuddade knappast vid en bredare kontextualisering av gruppens handlande eller ett djupare resonemang om motsägelsefulla intressen och typer av rationalitet. Genom att denna typ av förutsättningslös diskussion uteblev låstes anställda och arbetsgivare fast i sina respektive maktlöshets- eller maktpositioner. Av samma skäl kan problem som egentligen sammanhänger med koordineringen av olika typer av rationalitet förväxlas med, eller reduceras till, maktförhållanden inom gruppen.

I Jouren löstes problemet på ett annat sätt: i en del fall kan man säga att anställda och arbetsgivare fick varsin maktsfär. De anställda styrde Jourens vardag och arbetsgivaren/styrelsen fattade formella beslut (som ibland inte efterlevdes) samt skötte kontakten med kommunpolitikerna.

En faktor som gör förhållandet mellan anställda feminister och feministiska arbetsgivare ännu mer komplex är de föreställningar om solidaritet och om den platta, icke-hierarkiska organisationsformen som utgör självklara komponenter i många feministers självförståelse. Jag föreslog ovan en mängd olika anledningar till att det resonerande, utvecklande samtalet om motsägelsefulla roller och typer av rationalitet uteblev. En av dessa, rädslan för att hota eller av andra anses hota solidariteten eller systerskapet när man lyfter fram spänningar och konflikter inom gruppen, är speciellt relevant i en kvinnorörelsekontext. Jag har påpekat i ett annat sammanhang (Camauër 2000b: 67) att föreställningen om systerskap kan fungera som en

aldrig sinande källa till glädje och styrka, men också hindra oss från att till exempel erkänna och diskutera maktförhållanden inom grupper.

Hildur Kalman ser "myten" om en självklar solidaritet mellan kvinnor som ett problem som finns i såväl kvinnoforskningsskretsar som i andra feministiska och kvinnliga nätverk. Enligt henne skapar denna myt orimliga förväntningar på oss själva och varandra. Hennes lösning är en dekonstruktion av myten, vilket skulle bidra dels till att vi kan ha rimligare förväntningar, dels till att vi bättre ser de strukturer vi arbetar inom (Kalman 1995: 71).

Ytterligare en föreställning som behöver dekonstrueras är idealet om den platta organisationen. I början av artikeln refererade jag till Dahlerups iakttagelse att 1970-talets danska kvinnorörelse erkände förekomsten av informella ledare men höll fast vid idealet om den ledarlösa rörelsen. Hur ser situationen ut i den svenska kvinnorörelsen i mitten av 1990-talet? Idealet lever kvar i en del grupper, möjligen på grund av sin starka utopiska kraft.

De två grupper som jag har resonerat kring i denna text uppvisade en ambivalent organisationsform: dels var de formellt organiserade som en förening, dels hade deras kollektiva handlande – om än i olika grad – drag av den platta organisationstypen. För kvinnorna i Tidskriftsgruppen hade idealet om denna organisationsform behållit en stark attraktionskraft, och det var just därför som problemet med de dolda hierarkierna gjorde några av dem besvikna. De intervjuade kvinnorna talade inte om "informella ledare", men väl om maktförhållanden och maktmissbruk, vilket tyder på att det empiriska fenomenet kvarstår även om det nu begreppsliggörs annorlunda.

Oavsett vilken anledningen är i varje aktu-

ell situation innebär avsaknaden av det resonerande, på samförstånd inriktade samtalet att en grupps utveckling delvis avstannar. Det handlar inte bara om att medlemmar ska må bra och utföra sitt feministiska arbete under harmoniska förhållanden. Sett i ett bredare perspektiv kan man inte bortse från att tendenser till professionalisering inom delar av kvinnorörelsen växer sig allt starkare. I denna kontext är det ytterst viktigt att anställda feminister och feministiska arbetsgivares roll erkänns och förstås som roller som är förknippade med delvis motsägelsefulla intressen och rationaliteter.

Som antydde i början av artikeln har en del forskare använt Habermas begrepp om olika typer av rationalitet i sin analys av sociala rörelser kollektiva handlande (Cohen 1985, Peterson och Thörn 1994). Peterson och Thörn menar att sociala rörelser förutom affektiva förhållanden inbegriper en mängd olika typer av rationalitet, däribland den strategiska och den kommunikativa. Kollektivt handlande är alltid drivet av intressen, och strategiskt handlande är därför ett centralt element i sociala rörelser handlingsrum (Peterson och Thörn 1994: 25). I den empiriska verkligheten ställer dock denna parallella förekomst av olika typer av rationalitet inom sociala rörelser (som för en del forskare ter sig som en självklarhet) till en del problem och motsägelser, i synnerhet för rörelser som huvudsakligen förstår sitt handlande som alternativt. Men den kommunikativa rationaliteten utgör inte bara en typ av rationalitet. Genom att den är inriktad på samförstånd och bygger på förhandlad intersubjektivitet, kan den också fungera som en koordineringsmekanism för olika typer av rationalitet.

Resonemangen ovan pekar på behovet av en dekonstruktion av kvinnorörelsens kollektiva handlande – inklusive föreställningen om

solidariteten och den platta organisationen – men en rekonstruktion är lika nödvändig. Detta handlande bör göras till föremål för analyser och experiment som på olika innovativa sätt och med hjälp av den kommunikativa rationaliteten som koordineringsmetod utforskar exempelvis hur effektivitet kan kombineras med solidaritet, hur kraven från anslagsgivande instanser kan artikuleras med gruppens egna målsättningar och hur anställda feministers och feministiska arbetsgivares intressen och rationaliteter kan samspela på ett fruktbart sätt.

Den uppkomna ”vi” och ”de”-känslan har också konsekvenser för gruppernas målsättning. På en konkret nivå visar Jourems exempel hur det uteblivna samtalet mellan anställda och arbetsgivare bidrog till att de förors prioritering av kontakten med de miss-handlade kvinnorna innebar en förskjutning av verksamhetens dubbla målsättning och därmed en viss eftersättning av den utåtriktade, opinionsbildande verksamheten.

Som påpekades i början av artikeln är den nya kvinnorörelsens föreställning om, och strävan efter, den platta organisationen och den icke-hierarkiska strukturen inte bara en utbytbar arbetsmetod, utan också ett oskiljaktigt led i arbetet för att åstadkomma både personlig och samhällelig förändring. På ett mer generellt plan kan man således säga att de obearbetade spänningarna mellan anställda och arbetsgivare och de makt- och maktlöshetspositioner som dessa var förknippade med sätter gruppernas långsiktiga mål på spel. Det vill säga att målet att (internt) arbeta i feministisk anda på ett sätt som erkänner och bejakar varje kvinna, främjar allas deltagande och utvecklar gemenskapen. Utmaningen ligger i att hitta former som förmår anpassa denna målsättning till en förändrad kvinnorörelse och ett förändrat samhälle.

NOTER

1. Med aktivister menar jag här individer som är inbegripna i kollektivt handlande inom ramen för sociala rörelser. Kollektivt handlande har definierats av Scott (1990) som samverkande handlande som företas av ett antal individer som agerar i samförstånd och med ett gemensamt mål.
2. Undersökningen omfattade deltagandeobservation av föreningsmöten under ett år, life-story, grupp-, fokuserade- och uppföljningsintervjuer, samt textuella analyser av massmediers bevakning av de fyra föreningarna under ett år.
3. Habermas har visserligen kritiserats för sin överskattning av diskussionens övertygande makt (se Ricoeur 1986). Andra har däremot påpekat att hans kommunikativa handlingsbegrepp innebär ett skifte från ett substantialistiskt till ett kommunikativt rationalitetsbegrepp (Benhabib 1992: 5) och syftar på kritik- och argumentationsprocesser som ifrågasätter rådande normer och värderingar samt reser alternativa sanningsanspråk (Felski 1989: 238).
4. Dahlerup (1986b: 226-34) har gjort en periodisering av den danska kvinnorörelsen som omfattar tre olika faser. Den första omfattar perioden mellan ungefär 1970 och 1975, som hon kallar ”the period of direct action”; den andra sträcker sig mellan 1975 och 1980 och kallas för ”proliferation and new feminist counter-culture”. Det är min uppfattning att denna periodindelning grovt också kan appliceras på den svenska kvinnorörelsen.
5. Se Eduards 1997a och 1997b för en historik och analys av kvinnojourrörelsen.
6. Uppgift från ROKS kansli. Telefonintervju 2000 10 13.

LITTERATUR

- BENHABIB, SEYLA (1992) *Situating the Self: Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics*, Polity.
- BERGLUND, MARIE, FOLKE, CHRISTINA, FORSLUND, SOLGERD & HASSEL CALAIS, EVA (1995) *Upphöjd eller tillplattad? En metodhandbok om organisation och ideologi*, ROKS.
- BJÖRKANDER MANNHEIMER, EVA (1984) "Kvinnor i rörelse", Mats Friberg & Johan Galtung (red.) *Rörelserna*, Akademilitteratur.
- CAMAUFER, LEONOR (2000a) *Feminism, Citizenship and the Media: An Ethnographic Study of Identity Processes within Four Women's Associations*, Akad. avh., Institutionen för journalistik, medier och kommunikation, Stockholms universitet.
- (2000b) "Att lära sig jonglera med identiteter: Om feminism och etnicitet inom kvinnorörelser", *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 2.
- COHEN, JEAN L. (1985) "Strategy or Identity: New Theoretical Paradigms and Contemporary Social Movements", *Social Research*, vol. 52 no. 4.
- DAHLERUP, DRUDE (1986a) "Introduction", Drude Dahlerup (red.) *The New Women's Movement: Feminism and Political Power in Europe and the USA*, Sage.
- (1986b) "Is the New Women's Movement Dead? Decline or Change of the Danish Movement", Drude Dahlerup (red.) *The New Women's Movement: Feminism and Political Power in Europe and the USA*, Sage.
- (1998) *Rodströmperne: Den danske Rodströmpebevægelses udvikling, nytænkning og gennemslag 1970-1985*, Gyldendal.
- EDUARDS, MAUD (1997a) "Interpreting Women's Organizing", Gunnel Gustafsson (red.) *Towards a New Democratic Order? Women's Organizing in Sweden in the 1990s*, Publica.
- (1997b) "The Women's Shelter Movement", Gunnel Gustafsson (red.) *Towards a New Democratic Order? Women's Organizing in Sweden in the 1990s*, Publica.
- FELSKI, RITA (1989) "Feminist Theory and Social Change". *Theory, Culture & Society*, vol. 6 no. 2.
- HABERMAS, JURGEN (1984, 1987/81) *The Theory of Communicative Action*, 2 volumes, Polity Press.
- JEFFNER, STINA (1994) *Kvinnojourkunskap*, Folkhälsoinstitutet.
- KALMAN, HILDUR (1995) "Myter kring kvinnors solidaritet", *Häften för kritiska studier*, nr 4.
- KOEDT, ANNE & RAPONE, ANITA (red.) (1973) *Radical feminism*, Quadrangle books.
- PETERSON, ABBY & THÖRN, HÅKAN (1994) "Social Movements as Communicative Praxis: A Case Study of the Plowshares Movement", *Youth*, nr 2.
- RICOEUR, PAUL (1986) *Lectures on Ideology and Utopia*, Columbia University Press.
- SCOTT, ALAN (1990) *Ideology and the New Social Movements*, Unwin Hyman.
- THÖRN, HÅKAN (1997) *Modernitet, sociologi och sociala rörelser*, Göteborgs universitet.

SUMMARY

The new women's movement of the 1960s and 1970s regarded the flat, non-hierarchical organisational form as an indispensable condition for changing women's consciousness as well as society as a whole. Although it soon became clear for many women that this organisational form had problems of its own (e.g. the *informal leaders*), the ideal of the non-hierarchical, flat structure still has its appeal, and functions as a source of strength for many groups working in the 1990s.

From a feminist and cultural theoretical point of view this article addresses the tensions arising between feminist employees and feminist employers within two organisations within the contemporary Swedish women's movement.

The empirical material on which the article is based comes from a larger research project that encompassed participant obser-

vation of association meetings in the course of a year as well as life-story and group interviews.

The investigation shows that one of the main reasons for the tensions between employees and employers is the clash between different interests and types of rationality. These clashes had consequences both for the achievement of the groups' goals and for the internal interaction of the groups.

Demands for efficiency within the group and adaptation to institutional demands from financing bodies thus clashed with feminist goals that prescribe non-bureaucratic ways of working as well as equal participation. The actual interaction within the groups was

assessed against the ideal of the flat organisation, which often led to disappointment.

The article argues for the need for feminist employees and employers to acknowledge that these two roles encompass specific interests and types of rationality which may sometimes be contradictory. It urges feminists to discuss these issues constructively and to try different and innovative ways of combining different types of rationality without giving up the overarching feminist goal.

LEONOR CAMAUËR
Humanistiska institutionen
Örebro universitet
701 82 Örebro
leonor.camauer@niwl.se