

Organisationen en arena för olika uttryck av kvinnlighet och manlighet

När kvinnliga civilingenjörer kommer in i en organisation startar en könsstrukturerande process. I statistiska hierarkier finns skeptiska men samtidigt beskyddande kavaljerer samt konkurrenter som känner sig hotade av kvinnorna. Kamrater och framgångsrika kometer finner sig tillrätta i dynamiska nätverk där både kvinnor och män kan få makt och inflytande.

Den här artikeln har sin utgångspunkt i det växande intresse för mannen som kön vilket vi nu ser inom den generella könsforskningen (Haukaa 1991, Widerberg 1992) och självfallet även inom den ständigt ökande mansforskningen (Hearn och Morgan 1990, Kimmel 1987, Brod 1987, Holter 1989). Detta tilltagande intresse för att studera män, deras situation och uppfattningar hänger delvis samman med utvecklingen av ett relationsperspektiv i förståelsen av kön. Kön är enligt det här synsättet ett begreppssystem som skapas och återskapas kontinuerligt i kvinnors och mäns samspel. Vi har i dag kunskaper om kvinnor på en del områden där vi saknar motsvarande kunskaper om män (Widerberg 1992). En naturlig konsekvens av relationsperspektivet blir därför att männen studeras mera.

Ett annat kännetecken såväl på mansforskningen som på den generella könsforskningen är att man lägger vikt vid variationerna i maskulinitet och femininitet. Den här könsuppfattningen är sprungen ur en kritik av essenstänkandet, och man vill gärna göra upp med tanken på en maskulin eller feminin essens i biologisk eller psykologisk bemärkelse. Det här perspektivet efterlyser man också inom den gryende forskningen om kön och organisationer (Hearn och Parkin 1987, Alvesson och Due Billing 1992). I den

män kön över huvud taget har stått på dagordningen inom organisationsforskningen har fokus riktats mot reella eller påstådda skillnader mellan kvinnor som grupp och män som grupp. Nu vill man i stället inom organisationsforskningen undersöka variationerna inom gruppen kvinnor respektive gruppen män.

I boken *Discovering Men* diskuterar David Morgan (1992) den centrala roll som avlönat arbete och arbetsanknytning spelar för den maskulina identitetsutvecklingen. Manlighet är enligt det här resonemangset nästan synonymt med avlönat arbete. För att studera detta intima samband mellan maskulin identitet och arbete rekommenderar Morgan att vi utgår från några strategiska situationer där det här sambandet sätts på prov. Han identifierar två sådana punkter, nämligen när män blir arbetslösa och när män går in på ett kvinnodominerat område som t. ex. sjukvården.

I den här artikeln ska vi studera en annan kritisk punkt när det gäller maskulinitet och arbete: vi vill se vad som händer när kvinnor kommer in i ett yrke som ofta betraktas som ett arketypiskt maskulint yrke (Cockburn 1985), nämligen civilingenjörsyrket. Det är inte kvinnornas upplevelser som står i centrum den här gången, utan mäns olika reaktioner i detta möte mellan "urinivånare" och "invandrare" i civilingenjörsyrket.

Från kvinnoforskning till könsforskning

Inom den del av organisationsforskningen som har sysslats med könsfrågor, har det skett en viktig utveckling i förståelsen av kön. Från att ha uppfattat kön som något entydigt och klart, som en variabel bland flera, förstår man numera kön som något tämligen komplicerat och mångfacetterat. Enligt Calas och Smircich (1989) kan vi något grovt dela in den här utvecklingsprocessen i tre faser: "Women's Voice, Women's Experience and Postfeminists". Deras indelning har inspirerats av Sandra Hardings välkända indelning av kvinnoforskningens utveckling (Harding 1986).

I den första fasan ville man visa att människan har två kön genom att synliggöra kvinnor. Det projekt man hade var att komplettera "mansforskningen" med rapporter om kvinnors liv och erfarenheter. Medan *jämställdhet* var den första fasens slagord och man försökte tona ner de förmenta skillnaderna mellan könen för att ge kvinnor samma rättigheter som män, koncentrerade man sig under den andra fasan just på skillnaderna mellan kvinnor och män. Kvinnors olikhet sågs inte som ett problem eller som något som måste försvinna, utan som en resurs. Det politiska projektet var att upprätta lika värde mellan män och kvinnor utifrån kvinnornas egna premisser.

Det här "skillnadsperspektivet" utmanades kvinnopolitiskt. För det första utmanade tredje världens kvinnor både "den vita medelklass-kvinnoforskningen" och "vi"-perspektivet som avsågs täcka alla kvinnors erfarenheter och alla kvinnors intressen (Spellman 1988, Apter 1989, Collins 1990). Svarta kvinnor insåg att deras intressen kunde vara annorlunda än vita kvinnors. Den historiska utvecklingen och de samhälleliga förändringarna ledde också till att det blev svårare att operera med ett generellt begrepp om kvinnor och kvinnors intressen. Som en följd av detta blev det nödvändigt med en mera differentierad förståelse av kvinnan.

Forskningen hade hitintills uppehållit sig vid reella eller förmenta skillnader mellan

män och kvinnor, och de teorier och begrepp som användes var anpassade efter detta. För att kunna förstå eventuella förändringar i förhållandet mellan män och kvinnor och dessutom kunna fånga skillnaderna inom gruppen kvinnor respektive gruppen män var det nödvändigt att utveckla nya begrepp. De förut klara kategorierna *män* och *kvinnor* måste brytas upp och differentieras. Kravet på differentiering medförde också att det blev problematiskt att diskutera könsspecifika drag och egenskaper utifrån en enkel könsdikotomi. Detta speglas även i den tilltagande mansforskningen där intresset i hög grad riktas mot olika variationer i manlighet och uttryck för maskulinitet. Singularformen måste ersättas av plural; man måste börja intressera sig mera för "masculinities" (Brittan 1989, Morgan 1992).

I stället för att leta efter tydliga skillnader mellan män och kvinnor poängterade man betydelsen av kön i olika sammanhang. Man förstår då kön som konstruerade skillnader mellan kvinnligt och manligt, feminint och maskulint (Acker 1993). Enligt det här perspektivet är kön inte något vi är, utan något som dagligen skapas, både individuellt och kollektivt genom att vi deltar på samhällets olika arenor.

Kvinnor och män förhandlar om förändringar mellan könen

Inom mansforskningen gör sig Kimmel (1987) till talesman för ett "interaktionsperspektiv" som innebär att män och kvinnor "förhandlar" om förändringar i förhållandet mellan könen och mellan kvinnlighet och manlighet. Kimmel menar också att interaktionsperspektivet gör det lättare att se relationer mellan kvinnor och män som ett resultat av att män som grupp har större makt och högre status än kvinnor som grupp:

Not only do men as a group exert power over women as a group, but the historically derived definitions of masculinity and femininity reproduce those power relations. Masculinity becomes associated with those traits that imply authority and mastery, femininity with those traits that suggest passivity and subordination (Kimmel 1987).

I arbetslivet är inte kön något som primärt skapas eller utspelar sig i relationer mellan kvinnor och män. Som nämnts är arbetslivet en central arena för maskulin identitet. Denna skapas främst i samspelet mellan män, oberoende av kvinnors närvaro (Willis 1979, Collinson 1988, Morgan 1992). På samma sätt skapas och bekräftas för övrigt också kvinnlig yrkesidentitet bland kvinnor.

Vi uppehåller oss vid arbetsorganisationen som kontext för könsproduktion, både manlighet och kvinnlighet. Samtidigt är det viktigt att understryka att vi inte ser lönearbetet eller arbetsorganisationen i sig som skapare av maskulinitet och femininitet. Arbetsorganisationerna representerar snarare en smältdegel eller en "transformator" där samhällets generella föreställningar och idéer om maskulinitet och femininitet utformas. Detta innebär att arbetsplatsen både tillrättalägger och sätter gränser för vilka former av manlighet och kvinnlighet som får utvecklas och frodas.

Kvinnliga inkräktare i manliga organisationer

Vi har tidigare analyserat hur olika organisationsstrukturer och organisationskulturer ger olika möjligheter för kvinnor. Vi har analyserat olika typer av organisationer i termer av olika könspolitiska system med olika könsstrukturerande processer (Kvande och Rasmussen 1990). Inom det här begreppet ses kön som en integrerad del av samhällets strukturer och processer (Acker 1990) samtidigt som förhållandet mellan könen ses hierarkiskt, d.v.s. att männen och det manliga överordnas kvinnorna och det kvinnliga i vårt samhälle (Hirdman 1988). Organisationernas strukturella och kulturella sidor underlättar vissa typer av könsstrukturerande processer och utesluter andra (Kvande och Rasmussen 1990). Som ett resultat av dessa processer kommer några maskulinitets- och femininitetsformer att bli dominerande, några kommer att bli mindre centrala eller underordnade, och åter andra får ingen plats i organisationen som därmed blir en arena för olika manlighets- och kvinnlighets-typer.

I det följande vill vi visa hur sådana könsstrukturerande processer går till. Vår arena är traditionellt mansdominerade civilingenjörsorganisationers möte med kvinnliga "inkräktare". Kvinnornas intåg ifrågasätter civilingenjörens hävdvunna maskulina identitet. De kvinnliga civilingenjörerna möter manliga civilingenjörer i olika positioner: som överordnade ledare, som underordnade kollegor och som konkurrenter om makt och möjligheter.

Med utgångspunkt i deras positioner i företaget när de möter de kvinnliga civilingenjörerna delar vi in dem i fyra huvudtyper: *kavaljerer, konkurrenter, kamrater och kometer*.

Mötet mellan de kvinnliga civilingenjörerna och de olika manstyperna sker också i olika organisationstyper, d.v.s. i organisationer med olika strukturer och organisationskulturer. Organisationerna kommer därför att utgöra en arena för olika könsstrukturerande processer med skilda resultat för män och kvinnor. Konkret studeras de könsstrukturerande processerna som en konstruktion av olika maskulinitets- och femininitetsuttryck.

Vi vill visa hur det i mötet mellan männen och de kvinnliga inkräktarna konstruerar former för maskulin civilingenjörsidentitet och kvinnlig civilingenjörsidentitet. I dessa konstruktioner ligger normerna för civilingenjörens beteende och i synnerhet normerna för vad som kan tillåtas av en kvinnlig civilingenjör. "En kvinnlig civilingenjör kan inte klä sig i spetsar och volanger, då blir hon inte tagen på allvar", sade en av kvinnorna (Kvande och Rasmussen 1990). När kvinnorna kommer in i organisationerna och vill ha utvecklingsmöjligheter och mera ansvar kommer de att konkurrera om förmåner som inte alla kan få. I det läget tar männen till stereotypa föreställningar om kvinnor för att eliminera dem från konkurrensen eller för att framhäva sig själva som mera lämpade och relevanta. Därmed bidrar de till att kvinnorna underordnas i organisationen. Vi vill också visa hur den här konstruktionen av könsbunden civilingenjörsidentitet tillåter vissa manstyper och vissa kvinnotyper att göra karriär och att utvecklas.



Tableau vivant, olja på duk av Dorothea Tanning (foto: Malmö konsthall).

Fallstudier i sex företag

Artikeln bygger på en undersökning där vi har intervjuat kvinnliga och manliga civilingenjörer och deras ledare i ett urval stora norska företag. Undersökningens resultat finns beskrivna i boken *Nye Kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner* (Kvande och Rasmussen 1990). Vi har tre typer av data, två frågestudier samt fallstudier i sex företag. Den här artikeln bygger primärt på data från fallstudierna. Företagen representerar olika branscher (process-, maskin- och oljeindustri, elektronik, forskning och utveckling). Vidare finns både privata och offentliga företag representerade, med eller utan jämställdhetsprogram.

Vid vart och ett av dessa företag genomförde vi djupintervjuer med utvalda par – en kvinnlig och en manlig civilingenjör som hade utexaminerats samma år från den tekniska högskolan och som arbetade vid samma avdelning. Vi intervjuade också deras ledare.

Kavaljerna både skeptiska och beskyddande

Kavaljerna är äldre ledare med lång erfarenhet som aldrig har upplevt konkurrens från kvinnor. De har med tiden fått kvinnliga underordnade och kvinnliga sökande till tjänster inom den egna avdelningen. Vi kallar dem kavaljerer för att understryka att de huvudsakligen representerar det äldre gardet med en artig och skyddande hållning till kvinnor. Kavaljerna har en traditionell syn på könsroller och de har ofta en hemarbetande eller deltidsarbetande hustru.

I den här gruppen återfinns vi den form av underordnande som vi kan kalla paternalisering. De äldre ledarna har svarigheter med att "se" kvinnor i tekniska yrken och i ledarpositioner. Det är svårt för dessa män att förhålla sig till kvinnor i sådana yrken och positioner – och de vill helst slippa. De har behov av att placera kvinnor i kvinnoroller som de känner till. Sig själva uppfattar de som sakliga och säger sig anställa den mest kvalificerade, men de har liten erfarenhet av kvinnor

med högre utbildning som medarbetare i sin stab. De känner sig osäkra på sådana kvinnor och känner dem inte särskilt väl.

Enligt de äldre ledarna är kvinnornas prioritering av barn och familj ett hinder för deras karriär. De tvivlar på att alla typer av arbete passar för kvinnor eftersom det t. ex. kan krävas en fysisk styrka som kvinnor inte besitter och de erkänner att de nog skulle ha haft svårt att acceptera en kvinnlig överordnad. En sade så här:

"Jag har aldrig haft någon kvinnlig chef och det känns främmande för mig att tänka mig in i en sådan situation. Jag tillhör kanske det äldre gardet som skulle ha fått svarigheter med det."

En annan uttryckte det så här:

"Om jag hade förlorat i konkurrens med en kvinna på grund av könskvotering, skulle jag inte ha tyckt om det. Det skulle ha varit lättare om kvinnan hade högre kompetens."

De äldre ledarna säger sig vara bekymrade inför satsningar på kvinnor och könskvotering. "Kvinnor behöver inte vara lika duktiga som män för att lyckas i vårt företag. Vi har upplevt att kvalificerade pojkar har hallits tillbaka lönemässigt, något som aldrig har inträffat med kvalificerade flickor", berättade en av ledarna. "Det är positivt med kvinnoprogram, men de måste genomföras på det sättet att vi ger kvinnor lika chanser i konkurrensen. De får på inga villkor klara sig undan konkurrens", formulerade sig en annan av ledarna. Kavaljerna uppfattar alltså könskvotering som särbehandling av kvinnor och som brott mot ett vedertaget anställningsförfarande som de anser vara könsneutralt.

Kavaljerna känner sig inte personligen hotade i sina positioner av kvinnliga civilingenjörer. Alders- och erfarenhetsskillnaderna är för stora för det. Inte desto mindre känner de sig hotade på sitt köns vägnar. Därför är de skeptiska till könskvotering och jämställdhetsåtgärder i företaget. De kvinnor som anställts eller flyttats över till avdelningar med de traditionella ledarna, kavaljerna, har emellertid inte alltid upplevt samarbetet som särskilt problematiskt. I det praktiska arbetet tycker de att kavaljerna är sakliga samt att de är klara och tydliga i sin skepsis

mot kvinnor. "Jag vet var jag har honom i motsats till de luddiga och progressiva", säger en av kvinnorna. "Du måste bevisa att du kan, men om du utför jobbet på ett bra sätt får de respekt för dig och godkänner dig." Kvinnorna känner med andra ord att de kan omintetgöra ledarens skepsis och bli accepterade som fackmänniska om de är duktiga och gör ett bra jobb.

Kavaljererna utgör inte ett hinder för kvinnorna främst genom vad de gör utan genom vad de underlåter att göra. När kvinnorna önskar respons, saklig kritik och uppmuntran får de lite eller ingenting fransett att "det var så vackert skrivet" som flera kvinnor kunde berätta. Kavaljererna är därför inte aktivt till besvär för kvinnorna, men de är passiva och avhåller sig från att stödja dem så som de stöder män. En av kvinnorna hade hört många kvinnliga civilingenjörer berätta om hur deras chefer brukade ta över presentationen av projektet när de var ute hos kunder eller i fackliga fora. Denna beskyddarinställning hos kavaljererna hindrar kvinnorna från att göra egna erfarenheter.

När kavaljererna har problem med att kombinera kvinnligt kön med teknologi och kvinnligt kön med ledarskap kan de lösa detta på åtminstone två sätt. Förhållandet mellan kavaljererna och deras underordnade kvinnliga civilingenjörer kan antingen definieras som ett osynliggörande – man väljer att inte se denna kvinna som inte passar in i ett teknologiskt yrke eller i en företagshierarki – eller som en far-dotter-relation. Aldersskillnaden gör att ledaren kan anknyta till denna kända modell. I ett sådant förhållande är fadern beskyddaren. Vi kan förstå mentorförhållandet mellan äldre män med stort inlytande och kvinnliga ledarämnen som ett sådant förhållande. Parallellt kan man beskriva äldre ledares förhållande till yngre manliga civilingenjörer som far-son-förhållanden. Mentorsituationen kommer i det här ljuset att bli olika för personer av olika kön. En son förväntas med tiden ta över faderns position, men det förväntas inte dottern göra.

I början av civilingenjörskarriären är respons och bekräftelse av stor betydelse för att man ska bli accepterad och inlemmad i den

professionella gemenskapen. Detta är grundläggande för vilka möjligheter man får senare. Kavaljererna ger i praktiken de manliga civilingenjörerna företräde framför de kvinnliga i fråga om möjligheter, ansvar och belöning. Om kvinnorna vill ha reaktioner på det de gör måste de rent av be kavaljererna om det. Då får de svar. För att klara sig bra i en sådan situation är de beroende av stöd från kollegor eller andra och av att de själva vet sig göra ett bra arbete även om de inte får något beröm för det.

Konkurrenterna framhåller nackdelarna med kvinnor

Den andra typen av män som kvinnorna möter ute i organisationerna är *konkurrenterna*. De har precis börjat avancera i företaget eller också har de kommit en bit på väg i karriären. De är intresserade av att byta position inom den närmaste framtiden, att göra teknisk eller administrativ karriär. De har kvinnliga kolleger i företaget som befinner sig på samma nivå och som har samma utbildning. Dessa kvinnor utgör möjliga konkurrenter. Få positioner och möjligheter finns att konkurrera om, och de riskerar att jämföras med kvinnliga sökande till högre tjänster. Här hotas den maskulina civilingenjören genom att han kan bli utkonkurrerad av en kvinnlig civilingenjör och av att han kanske till och med får en kvinnlig civilingenjör som arbetsledare. Det verkar som om den underordnade civilingenjörspositionen kan fyllas av både kvinnor och män. Däremot tycks högre positioner vara knutna till den maskulina identiteten och en kvinnlig överordnad upplevs som ett hot.

Många av männen i den här gruppen har hemarbetande eller deltidsarbetande fruar. Detta medför att de har fördelar i konkurrensen jämfört med de kvinnliga civilingenjörerna. Det stora flertalet bland de kvinnliga civilingenjörerna är gifta med heltidsarbetande män, i regel också de civilingenjörer.

Konkurrenterna är inte odelat positiva till åtgärder som syftar till att förbättra de kvinnliga kollegernas möjligheter. De allra flesta tycks på något sätt omfatta den officiella jäm-

ställdhetspolitiken och alla känner till vilka åsikter som är legitima när det gäller jämställdhet. Vad de först och främst tänker på är formell jämställdhet. De anser att kvinnor och män i dag har lika möjligheter varför de är skeptiska till kvotering och särskilda satsningar på kvinnor. "Det påminner om omvänd diskriminering och det skrämmer mig" som en av dem säger. "Jag är inte för kvotering", säger en annan, "det är inte jämställdhet, utan diskriminering av män i jämställdhetens namn."

Konkurrenterna konstruerar aktivt föreställningar om kvinnor som legitimerar kvinnornas underordning som något de själva har valt, som något naturligt som upprätthåller männens överordning. De inser nog att det kan vara svårt för kvinnor att komma någon vart i karriären, men de tror samtidigt att det är en myt att kvinnorna måste vara mycket duktigare för att kunna hävda sig. Kvinnorna borde hellre lära sig de rätta sakerna och skaffa sig de rätta kvalifikationerna - då skulle det nog gå bra. De tror i stället att det är kvinnornas bristande vilja och deras moderskap som hindrar dem i karriären. Med den här utgångspunkten blir den existerande ordningen mellan könen också den enda logiska och naturliga.

Konkurrenterna säger sig inte vara negativa till kvinnliga överordnade eller till att finna sig utkonkurrerade av kvinnor - "om de är mest kvalificerade". *Mest kvalificerad* är tydligen något mera än *lika kvalificerad*. Den här utsagan blir begriplig eftersom det här handlar om konkurrenter. Männen förhåller sig skeptiska till påståendet att det skulle finnas en särskild kvinnlig ledarstil präglad av omsorg för medarbetarna, eller att det skulle finnas specifikt kvinnliga kvalifikationer i t. ex. sättet att kommunicera som kunde vara viktiga för en person i ledande ställning. Snarare tror de att kvinnor kanske inte passar så bra som arbetsledare eftersom de inte kan fatta impopulära beslut. Dessutom verkar många kvinnor bli mer "chefiga" än män när de får chefspositioner.

Konkurrenterna framhäver kvinnors kön på ett sätt som är ofördelaktigt för kvinnorna när de konkurrerar om svårare uppgifter och

högre tjänster. De tycker att jämställdhetspolitiken kan komma att hota deras möjligheter på samma sätt som när kvinnliga ledare framhävs. De argumenterar därför emot att kvinnor i ledande positioner skulle kunna ha något positivt att tillföra. I stället är de mycket duktiga på att papeka allt som skulle kunna tala emot kvinnor i chefspositioner. I våra intervjuer torgförde de många stereotyper om kvinnors bristande prioritering av arbete och karriär.

Kvinnor som arbetar tillsammans med män i konkurrenssituationer har erfarenit både samarbetsvarigheter och en hård arbetssituation. En av kvinnorna i vårt material utgör ett exempel på detta. Hon fick ett erbjudande, som hon sedan accepterade, om att bli koordinator på sin avdelning. Hon berättade: "Mina kolleger som jag var på kant med gaddade ihop sig tills jag drog mig tillbaka. De tilläts göra en tjänstebeskrivning för mitt arbete på hela gruppens vägnar. Det kom att definieras som en ren sekreterartjänst. Även om en del av dessa män är mycket speciella, rent av besynnerliga, reagerade jag med att dra mig tillbaka och avsäga mig tjänsten."

I det här fallet finns tydligen en stark koppling mellan maskulin identitet, teknologi och ledarposition. En ledande teknisk funktion som en kvinna skulle kunna fylla måste omdefinieras till ett "kvinnojobb", en sekreterartjänst. Hennes manliga kolleger som var hennes konkurrenter till tjänsten krävde - och fick - rätten att definiera innehållet i den tjänst som hon hade fått erbjudande om.

Andra berättar också om mycket svåra samarbetsförhållanden när deras manliga kolleger inte accepterar kvinnornas lika värde och deras yrkesmässiga kvalifikationer. Kvinnorna uppfattar konkurrenterna, d.v.s. män i "klätterpositioner" som de mest problematiska. Den här manskategorin säger sig vara för jämställdhet, men i praktiken använder de diverse strategier och argument mot kvinnor när dessa är konkurrenter till samma tjänster. Kön ges en betydelse i syfte att utestänga kvinnorna från konkurrensen. Vanliga argument i vårt material är att alla tjänster inte passar lika bra för kvinnor p.g.a. att de kräver

stor fysisk styrka, mycket övertidsarbete, många kontakter med utlänningar som inte accepterar kvinnliga chefer eller med manliga arbetare som inte heller accepterar kvinnliga chefer. Kollegerna vänder sig alltså mot kvinnorna med motiveringen att det vore bäst både för kvinnorna själva och för företaget om de inte tar på sig det här speciella jobbet.

Motsvarigheten till dessa resonemang återfinns man i Cynthia Cockburns analys (1983) av hur kvinnor utestängdes från typografyrket så att männen lyckades upprätthålla yrkets rent maskulina prägel. När kvinnorna försökte få inträde bojkottades de företagsledare som ville släppa in kvinnliga arbetare av de manliga typograferna. Man använde med andra ord ganska direkta medel för att hålla kvinnokonkurrensen stängd. Cockburn understryker i sin analys att männens kamp för att utestänga kvinnorna handlade om en vilja att genom yrket bevara den maskulina könsidentiteten.

Kamraterna värdesätter kvinnliga kolleger

Kamraterna tillhör den tredje manstypen som kvinnorna möter vid sina företag. Huvudsakligen är de yngre civilingenjörer som ännu inte står i ett konkurrensförhållande till kvinnorna. Antingen har de så lite yrkeserfarenhet att det inte är aktuellt att söka sig vidare till mer ansvarstunga poster, eller så har de helt enkelt inga ambitioner att söka någon ny tjänst inom den närmsta framtiden. De kan hamna i en konkurrenssituation gentemot kvinnorna senare, men ännu så länge har de kvinnliga kolleger på samma nivå i företagshierarkin. Ett flertal bland de yngre kamraterna har haft kvinnliga studiekamrater och vänner och några har sambo eller maka i samma yrke. De kännetecknas av ett gott förhållande till kvinnor.

Kamraterna värdesätter kvinnliga kolleger och en arbetsmiljö med anställda av båda könen. En av dem uttryckte sig så här:

”Det blir mera färgstarkt om det är flera kvinnor. Kvinnor och män har olika sätt att angripa problem. Att detta är positivt märks

både på kontoret och i projekten där både kvinnor och män jobbar. Miljön blir bättre med båda könen. När det bara är män blir det en gubbmiljö, men när det finns fler av båda könen betar sig både kvinnor och män mera normalt.”

Kamraterna anser, i motsats till konkurrenterna, att kvinnor i gemen har sämre chanser till utveckling och karriär än män. Många tycker emellertid att situationen har förbättrats under senare år och att chanserna numera börjar vara lika för båda könen. De känner sig *lite* hotade av kvotering och andra kvinnosatsningar med tanke på de egna framtida möjligheterna i företaget. Men de inser att kvinnor är duktiga civilingenjörer och de ser också en del dugliga kvinnliga ledare runt om sig. Dessa män föredrar en blandad miljö könsmässigt eftersom en rent manlig miljö är alldeles för tuff, ylig och stereotyp: ”men det behöver ju inte vara fler kvinnor än män”. De män som säger sig ha funderat kring dessa frågor anser att kvinnor har positiva ledaregenskaper. I synnerhet tänker de då på kvinnornas förmåga att lyssna på och ta hand om medarbetare, men även på deras förmåga till samarbete. Kamraterna är alltså positiva till kvinnliga kolleger och kvinnliga arbetsledare.

Kamraternas kvinnliga kolleger tycker att det fungerar bra på jobbet och att de behandlas som kolleger och inte enbart som kvinnokön. De tycker sig få en jämlik behandling och att könet inte spelar någon roll i samarbetet med de andra unga civilingenjörerna. Både kvinnorna och männen bemödar sig om att bli insatta i arbetet och att lära känna företaget; de är nybörjare, underordnade och ser att de har gemensamma intressen som t. ex. att få lärorika projektuppgifter. De vill gärna testa sina kunskaper och önskar därför arbetsledare som ger dem sådana möjligheter och dessutom respons.

För en stor del av kamraterna är detta en fas i karriären. Möjligen kommer de senare i ett konkurrensförhållande till sina kvinnliga kolleger. Då är det också möjligt att de ändrar uppfattning i takt med positionsbytet. Men det kan också hända att dessa män representerar en ”ny” generation av manliga

civilingenjörer för vilka en kvinnlig civilingenjör är en lika normal företeelse som en manlig.

Kometerna är positiva till kvinnliga ledare

Kometerna, en mindre grupp bland de manliga civilingenjörerna, skiljer sig från både kavaljererna, konkurrenterna och kamraterna. De är etablerade, gärna yngre ledare eller specialister som har gjort karriär och som är nöjda med sina framgångar. De är såväl fackmässigt som personligt trygga. Den egna fortsatta utvecklingen anser de bero på vad *de själva* lyckas uträtta och inte på resultatet av en konkurrens med andra kolleger. De har bevisat sin kompetens i företaget och funnit sina egna nischer. Följaktligen känner de sig uppskattade och tycker sig alls inte vara hotade av kvinnor.

Kometerna ställer sig positiva till att flera kvinnor kommer in i organisationen och även till att kvinnor får överordnade positioner. Deras uppfattning är att kvinnor inte har samma möjligheter som män att hävda sig, utan att kvinnor måste vara exceptionellt duktiga för att lyckas. "Det borde inte vara så, men tyvärr är det precis så. Det är svårt att bryta traditioner." Dessa män inser att en stor del av informationen inom företaget förmedlas i informella situationer som kvinnor inte har tillträde till, men "det är inte säkert att kvinnorna skulle få informationen även om de frågade".

Kometerna inser att deras kvinnliga kolleger måste vara aktiva för att komma någon vart. Däremot kanske det inte hjälper att följa de allmänt vedertagna traditionella spelreglerna: "De kvinnor som är kvinnopolitiskt aktiva har nog större chanser än de traditionella kvinnorna eftersom de inte finner sig i den rådande ordningen utan kräver förändring". Kometerna tycker alltså inte som kavaljererna och konkurrenterna att organisationen fungerar könsneutralt med lika möjligheter för kvinnor och män.

Denna fjärde manstyp eftersträvar en jämnare könsfördelning och tycker dessutom att kvinnliga egenskaper är viktiga i ledande

positioner. Många män skulle enligt kometerna uppskatta kvinnliga ledare. Därför skulle de kunna tänka sig att prioritera kvinnor till dess man uppnått en jämn könsfördelning. I kometernas värld är det viktigt att arbetet utförs effektivt. Eftersom de ser många duktiga kvinnor runt sig och många dåliga manliga ledare har de en odelat positiv inställning till kvinnor i den egna arbetsorganisationen. De uppskattar såväl kvinnornas professionella skicklighet som deras personliga egenskaper och vill således gärna ha kvinnliga kolleger.

Kometerna känner sig trygga i sin maskulina ingenjörsidentitet – deras karriärer hotas inte av kvinnor. De betraktar duktiga kvinnor som något positivt, inte som ett hot.

Statisk hierarki en patriarkal struktur

Hitintills har vi diskuterat några olika former av manlighet som vi har funnit i vår undersökning av manliga civilingenjörers möte med kvinnliga "inkräktare". Manligheten tar sig olika uttryck beroende på vilken position männen har inom företaget. I tidigare undersökningar har vi pekat på betydelsen av att man analyserar hur olika organisationer erbjuder kvinnor olika möjligheter, något som i sin tur påverkar kvinnornas karriär- och utvecklingsmöjligheter.

Vi har redan berört det faktum att organisationerna utgör en arena för olika könsstrukturerande processer där olika uttryck för maskulinitet respektive femininitet konstrueras. Organisationernas strukturer och kulturer tillåter vissa former av manlighet och kvinnlighet att utvecklas, medan de sätter stopp för andra. Vi ska nu titta lite närmare på de två huvudtyperna av organisationer som vi har hittat i vår studie av de kvinnliga och manliga civilingenjörerna. Främst uppehåller vi oss vid frågan hur dessa organisationer skapar olika former av maskulinitet.

De flesta företag där män hade bättre utsikter än kvinnor kännetecknades av en traditionell organisation med hierarkisk struktur och strikt arbetsfördelning. Dessa företag spelade mot en stabil och känd marknad som

de inrättade sig efter. Deras vanligaste handlingsmönster var repetition. Därför valde vi att kalla dessa företag *statiska hierarkier*.

Den statiska hierarkin kan betraktas som en patriarkal struktur, d.v.s. som mäns sätt att organisera varandra. I en sådan organisation där äldre män har makt över yngre är det också de äldre ledarna som väljer ut vilka av de yngre som får klättra i hierarkin och komma i åtnjutande av fördelaktiga positioner. De yngre disciplineras genom konkurrensen och de blir samtidigt beroende av de äldres gunst och gillande. Kvinnor är i princip icke-personer i denna manliga reproduktion av maktsystemet. Primärt handlar spelet om hur makten ska fördelas mellan män; det handlar om arvtagare, söner eller kronprinsar, inte om döttrar eller prinsessor. Statiska hierarkier är kavaljerernas arena där de äldre männen i sann paternalistisk anda skyddar sina kvinnliga underlydande. Det är en organisation där de underordnade måste tävla om "faderns" gunst, om att bli sedda av honom, eftersom professionell synlighet är viktig för både kvinnor och män. Här finner vi konkurrenterna som gärna vill påverka normerna för gott uppförande inom företaget för att förbättra de egna utsikterna. I dessa statiska hierarkier hittar vi alltså "fäder" med patriarkal makt och "söner" som konkurrerar om "faderns" gunst och goda gåvor. "Döttrarna" förblir osynliga och får endast en underordnad plats i systemet.

Ett fåtal av företagen, de jämställda, har en plattare nätverksstruktur och organiserar arbetet i team. Dessa företag är flexibla, de är anpassade efter en marknad och en teknologi som är stadda i ständig förändring. Dessa företag fick beteckningen *dynamiska nätverk*.

Kvinnorna synliggörs i dynamiska nätverk

Dynamiska nätverk är organisationer i förändring. Man har ingen fastlåst maktstruktur och man tar inte för givet att någon representerar sanningen eller sitter inne med facit. Denna organisationstyp ger de yngre (och dynamiska) männen, och även kvinnorna, helt andra möjligheter än de statiska

hierarkierna genom att de förra erbjuder de yngre både ansvar och viktiga uppgifter. Dynamiska nätverk ger alla anställda utmaningar och möjligheter till makt och inflytande. De passar bra för de otåligen män som inte vill vänta många år innan de får chansen att visa upp sina färdigheter. I en hierarki skulle dessa män vara de gamla gudarnas lärjungar, de skulle konkurrera för att lä "pappas" godkännande. I nätverket får de däremot arbeta utan att bedömas av "pappa". Denna organisationstyp tillhör de yngre männen, kometerna och kamraterna, de som är positivt inställda till kvinnor och som inte känner sig hotade av dem. De dynamiska nätverken är beroende av allas insatser varför även kvinnorna synliggörs som fackmänniskor. Av den anledningen har de paternalistiska kavaljererna och konkurrenterna ingen plats i en organisation av den här typen.

De dynamiska nätverken är alltså de unga männens organisation, de som inte underkasta sig "pappas" hierarki och vänta på eventuella möjligheter till utveckling. I sitt uppror mot "fädernas" traditionella organisationer allierar sig dessa män med de "nya" kvinnorna, d.v.s. de kvinnliga civilingenjörerna. I vår tid anses det också salongsmässigt att ge kvinnor utrymme – åtminstone de kvinnor som följer de manliga spelreglerna. De kvinnliga civilingenjörerna är goda representanter för den "nya" kvinnan i det att de i sina val av yrke och karriär liknar män. De vill att arbetet ska erbjuda utmaningar vilket också sker.

Pappas flicka utmanar de manliga normerna

Vi har redan omtalat att de kvinnliga civilingenjörernas chanser till utveckling är goda i dynamiska nätverk. När man tittar lite närmare på vilka kvinnor som gör karriär och blir ledare i dessa organisationer finner man särskilt sådana som har valt både karriär och familj och som har lyckats utforma civilingenjör- och ledarrollen utifrån sina egna premisser. Vi kallar dessa *utmanare* eftersom de utmanar de traditionella manliga normerna för ledarbeteende (Kvande & Rasmussen 1990).

De kvinnliga civilingenjörerna är ofta "sina fäders döttrar" eftersom det mycket ofta är deras fäder som har motiverat dem att välja tekniska ämnen och därmed en otraditionell yrkesväg för kvinnor. Fäderna är dessutom i stor utsträckning själva civilingenjörer. Därigenom har dessa kvinnor i sitt bagage såväl det tekniska intresset som den klassbakgrund som ger dem självförtroende och grundtrygghet i yrkeslivet.

I de dynamiska nätverken finner man de otaliga unga männen, de upproriska "sönerna" och de "nya" kvinnorna, "fars döttrar". Här ser vi en allians mellan "fars döttrar" och de upproriska "sönerna", de som inte finner sig till rätta i en traditionell hierarkisk struktur. I den statiska hierarkin regerar "fäderna", de gamla männen, över sina lydiga "söner" och "döttrar" som accepterar att de måste vänta på utvecklingsmöjligheter och belöningar.

Översättning: Asbjørg Westum Lindmark

LITERATUR

- Acker, J., "Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations", *Gender & Society*, vol. 4, No 2, 1990.
- Acker, L., "Å kjønne organisasjonsteori", *Nytt om Kvinneforskning*, nr 1, 1993.
- Alvesson, M. and Y. Due Billing, "Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding", *Organization Studies*, vol. 13, nr.12, 1992.
- Aptheker, B., *Tapestries of Life. Women's Work. Women's Consciousness and the Meaning of Daily Life*, University of Massachusetts Press, Amherst, 1989.
- Brandth, B. & Kvande E., "Når likhet blir ulikhet. Foreldres forhandlinger om barnomsorg", i Haukaa, R. (red.), *Nye kvinner – nye menn*, Ad Notam, Oslo, 1991.
- Brittan, A., *Masculinity and Power*, Basil Blackwell, Oxford, 1989.
- Brod, H. (ed.), *The Making of Masculinities. The New Men's studies*, Allen & Unwin, London, 1987.
- Calas, M. and L. Smircich, "Using the 'F' word: Feminist theories and the social consequences of organizational research", Paper presented at the August 1989 Academy of Management Meeting, Washington, 1989.
- Cockburn, C., *Machinery of Dominance*, Pluto Press, London 1985.
- Collins, P.H., *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the politics of Enlightenment*, Unwin Hyman, Boston, 1990.
- Collinson, D., "Engineering Humour: Masculinity, Joking and Conflict in Shop-floor Relations", *Organization Studies*, vol. 9, nr 2, 1988.
- Harding, S., *The Science Question in Feminism*, Cornell University Press, Ithaca, 1986.
- Haukaa, R. (red.), *Nye kvinner, Nye Menn*, Ad Notam, Oslo 1991.
- Hearn, J. and W Parkin, "Gender and organizations: A selective review of assumptions, practices and change in the industrialized nations", *Organizations Studies*, vol. 4, nr 2, 1983.
- Hearn, J. et al. (eds.), *The sexuality of organization*, Sage, London, 1989.
- Hearn, J. and Morgan D., *Men, Masculinities and Social Theory*, Unwin Hyman, London, 1990.
- Hirdman, Y., "Genussystemet – refleksjoner kring kvinnors sociala underordning", i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, 1988.
- Holter, Ø. G., Mem. Aschehoug, Oslo, 1989.
- Kimmel, M. S. "The Contemporary Crisis of Masculinity" i Brod, H. (ed.), *The Making of Masculinities. The New Men's Studies*, Allen & Unwin, London, 1987.
- Kimmel, M.S. (ed.), *Changing Men. New Directions in Research on Men and Masculinity*, Sage Publications, London, 1987.
- Kvande, E. og Rasmussen, B., "Hvorfor gir den offentlige sektor kvinner dårligere karrieremuligheter?", *Nytt om kvinneforskning*, nr 5, 1986.
- Kvande, E. og Rasmussen, B., *Nye Kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*, Ad Notam, Oslo 1990.
- Morgan, D., *Discovering Men*, Unwin and Hyman, London, 1992.
- Spelman, E., *Inessential Woman*, Beacon Press, Boston, 1988.
- Widerberg, K., "Teoretisk verktøykasse – angrepsmater og metoder", i Taksdal, A. og Widerberg, K. (red.), *Førstaelser av kjønn i samfunnsvitenskapenes fag og kvinneforskning*, Ad Notam, Oslo, 19912.
- Willis, P., "Shop floor culture, masculinity and the wage form", i Clarke, L. Critcher C. & Johnson R. (eds.), *Working Class Culture*, Hutchinson, London, 1979.

SUMMARY

Our point of departure in this article is the increased interest in studying men in a gender perspective which can be observed in the new field of men's studies. An important contribution to this research is David Morgan's book *Discovering Men* (1992) where he addresses the centrality of work in the lives of men. Work is assumed to be a major basis of masculine identity. He suggests that a strategy for studying men and masculinity is to study situations where masculinity is put on the line. He pinpoints two strategic points where masculinity is challenged, namely when men are unemployed and when men enter female occupations. In this article we follow his line of thought and focus on another strategic point for studying what might be labelled a challenge to masculinity, namely what consequences can be observed when women enter what has been labelled a archetypical masculine

profession like engineering. We want to focus mainly on the impact women's entry has on the making of masculinities in different workplaces. Our empirical basis is a research project on Norwegian male and female graduate engineer and their careerdevelopment in different work organizations.

Elin Kvande
Bente Rasmussen
Universitetet i Trondheim
Institutt for sosiologi og statsvitenskap
N-7055 DRAGVOLL.