



LUND UNIVERSITY

Att utmana förändringens gränser

En studie om förändringsarbete, partnerskap och kön med Equal-programmet som exempel

Isaksson, Anna

2010

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Isaksson, A. (2010). *Att utmana förändringens gränser: En studie om förändringsarbete, partnerskap och kön med Equal-programmet som exempel*. [Doktorsavhandling (monografi), Sociologi]. Lund University.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

ATT UTMANA FÖRÄNDRINGENS GRÄNSER

Anna Isaksson

Att utmana förändringens gränser

En studie om förändringsarbete, partnerskap och
kön med Equal-programmet som exempel



Lund Dissertations in Sociology 92

En komplett förteckning över
Sociologiska institutionens utgivning
finns sist i boken, och på
www.soc.lu.se/info/publ

COPYRIGHT ©
Anna Isaksson 2010

GRAFISK FORM
Kjell E. Eriksson

SÄTTNING
Ilgot Liljedahl

OMSLAG
Nathalie Sjögren Törhagen

TRYCK
Media-Tryck, Lund University, Lund, Sweden 2010

ISBN 91-7267-321-4
ISSN 1102-4712

Innehåll

Förord	9
K A P I T E L 1	
Introduktion	13
Varför studera föreställningar om förändring i utvecklingspartnerskap?	15
Teoretiska ingångar och centrala begrepp	18
Avhandlingens disposition	19
K A P I T E L 2	
Equal – programmet för att motverka all slags diskriminering i arbetslivet	23
Teman, temagrupper och principer i Equal-programmet	24
NTG Jämställdhet ARGUS	25
Equal-programmets generella principer	26
Från individer och attityder till strukturer och makt – perspektivförskjutning i politik och praktik	30
K A P I T E L 3	
Partnerskap, governance och demokrati	37
Partnerskap i ljuset av governance	38
Partnerskap – definitioner och visioner	38
Maktförskjutning i samhällsstyrningen?	41
Hot eller möjlighet för demokratin?	43
Utvecklingspartnerskap i relation till partnerskap	45
Med sikte på utveckling och innovation	45
En politik och ett program med syfte att förena tillväxt och rättvisa	47
Konsekvenser av rörelsen från government till governance	49
K A P I T E L 4	
Kön, makt och förändring – konstruktioner och sociala relationer	53
Att göra kön	55
Med rötter i etnometodologin	55
I spåren av West och Zimmerman – en teori om stabilitet snarare än förändring?	56
Intersektionella influenser	58
Teoretisk komplexitet och empirisk skärpa	60
Institutionell etnografi	63
En alternativ sociologi	63

Styrningsrelationer och sociala relationer	64
Konstruktioner och relationer – om hur de olika delarna hänger samman	67
KAPITEL 5	
Metod	71
Avhandlingens textanalys	72
Att rama in diskurser	72
Konstruktioner av agenter och agens	76
Intertextualitet – hur texter kommunicerar med andra texter	77
Forskningsprocessen – från val av material till en reflexiv analys	79
Val av material	79
Etiska frågor	83
Kunskapsanspråk	84
En reflexiv analys	87
KAPITEL 6	
Libra	91
Med sikte på att förändra byggbranschen	92
Problem och vägar till förändring	94
Att öppna branschen och tvätta bort den grabbiga stämpeln	94
Problemet som inte blev ett problem	96
Kvinnor som förebilder och kvinnor som bildar nätverk	98
Att förändra byggsektorn: vinster och risker	101
Att vara kvinna i byggindustrin	101
Förändringen som risktagande för arbetsgivaren	103
”Mångfaldstänket” och köns komplementaritet – arbetsgivarens vinst	104
Förändra byggsektorn för tillväxtens skull	109
Frånvaro av maktperspektiv	109
(Om)formulering av problem och möjligheter i ljuset av tillväxtdiskursen	110
KAPITEL 7	
Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet	115
Med fokus på att öka andelen kvinnor i näringslivets topp	116
Hinder och problem	119
Problemet med den svenska jämställdheten och den svenska modellen	119
Det manliga nätverket och mystiska glastaket som hinder	123
Vägar till förändring	128
Lönsamheten framför allt	128
Att välja ”rätt” och ”fel”	132
Den proaktiva chefen, företagsledningen och respekterade näringslivspersoner	134
Kvinnor som får städhjälp kan välja fritt	136
Tabu att tala om makt och män	136
Avpolitiseringsarbete som kopplas till tillväxtmotiv	137
Att legitimera och definiera förändringsarbete	138

KAPITEL 8

Gender School	141
Med kunskapsspridning och ökad medvetenhet som syfte och mål	142
Problem – begränsande normer och förväntningar	144
Att göra kön (o)viktigt	144
Premisser för förändring	148
Starka och kompetenta kvinnor	148
Vikten av kunskap	152
Att leda och fördela arbetet	154
Vinster med förändring	156
Ökade kunskaper – ökad vilja till förändring?	158
Kunskap och makt	159

KAPITEL 9

Förändringens gränser	163
Förändring – en fråga om tillväxt snarare än makt och om reproduktion snarare än utmaning	163
Osynliggörande av makt- och intressekonflikter	164
Utvecklingspartnerskap som en del av olika sociala relationer	168
Governance och utvecklingspartnerskapens texter som en del av “the ruling relations”?	171
Att utmana förändringens gränser	174
Summary	179
Referenser	187
Bilaga 1. Förteckning utvecklingspartnerskap	201
Bilaga 2. Sammanställning empiriskt material	205

Förord

När jag för några år sedan var på en nationell jämställdhetskonferens med mina kollegor i projektet NTG Jämställdhet ARGUS lyssnade jag på flera intressanta anföranden av forskare, journalister och representanter från både näringsliv och offentlig sektor. I en paus samtalande jag med en manlig företagsledare i näringslivet. Vi pratade om varför könsammansättningen ser ut som den gör i näringslivet. Varför består mansdominansen på näringslivets ledande poster och hur kan näringslivet förändras? ”Vi i näringslivet är överens om att näringslivet kan förändras. När vi pratar om mångfald talar vi inte längre om problem utan om möjligheter. Det är så man måste arbeta”, sa företagsledaren. Sedan fortsatte han samtalet mycket bestämt och menade att näringslivet måste förändras, men det låter så ”negativt” och inte ”konstruktivt” att prata om orättvisor och diskriminering. Det är bättre att tala om möjligheter som att ökad mångfald leder till ökad tillväxt. Målet med att öka mångfalden i näringslivet är uteslutande ökad tillväxt, konstaterade företagsledaren. Därför är det viktigt, fortsatte han, med fler kvinnor och invandrare i näringslivet.

Jag tyckte först att det lät positivt att han uttryckte en sådan vilja till förändring. Samtidigt var det något som fick mig att börja fundera över vilka gränser han skapade i talet om förändring och vad det egentligen betyder att bara fokusera på ”möjligheter” och inte på ”problem”? Och vad betyder det när flera, utåt sett i alla fall, verkar vara överens om hur förändringsarbete bör bedrivas och när det verkar råda konsensus kring målen med att förändra arbetslivet och att skapa ett arbetsliv utan diskriminering?

Genom en retrospektiv betraktelse har jag förstått att detta möte och samtal ledde mig in på vad den här avhandlingen så småningom kom att handla om – föreställningar om förändring och vilka antaganden som finns om hur och varför arbetslivet kan förändras i syfte att skapa ett arbetsliv utan diskriminering. Det har varit en lång resa mellan mötet med företagsledaren och författandet av avhandlingens slutkapitel! Det finns många personer som på olika sätt har bidragit under resans gång och som jag särskilt vill tacka.

Inledningsvis vill jag tacka min handledare, Johanna Esseveld, som utan tvekan betytt allra mest för mig i avhandlingsarbetets berg- och dalbanor. Du har uppmunttrat mig till att våga tro på mina idéer samtidigt som du genom ditt sätt att handleda också ständigt har gett mig nya idéer. Idéer som öppnat upp min blick för att bekanta mig med nya och spännande teoretiska perspektiv och för att upptäcka oväntade saker i mitt eget manus. Varje gång vi har träffats för att diskutera avhandlingens otaliga utkast har du, genom en kombination av omsorgsfull och kritisk skärpa, kommit med insiktsfulla kommentarer och inspirerat mig till att fortsätta skriva även

i de stunder då det har känts omöjligt att ta sig framåt. Tack Johanna – inte bara för alla samtal om avhandlingsprojektet utan också för alla våra andra samtal.

För några år sedan fick jag ett samtal av Agneta Hansson som undrade om jag var intresserad av lite extraarbete vid sidan av mina studier i sociologi. Jag tackade ja och kastade mig in i en värld av olika forsknings- och utvecklingsprojekt som så småningom ledde mig in på forskarutbildningen. Jag är otroligt glad för att du, Agneta, hörde av dig till mig och gav mig de möjligheter och utmaningar som du gjorde genom att tro på mig. Jag har lärt mig mycket av dig som jag kommer att bära med mig i framtiden. Inte minst när det gäller frågor om att kombinera teori och praktik och att våga ”lita på processen”!

Gunilla Fürst Hörte har varit en ovärderlig diskussionspartner och vän under hela forskningsprocessen. Tack för alla konstruktiva synpunkter och viktiga kunskaper du generöst har delat med dig av när vi diskuterat avhandlingen. Tack också för alla goda soppor som du har bjudit på när vi har träffats hos dig i ditt vackra hem.

Några personer har varit särskilt viktiga för att det överhuvudtaget skulle bli aktuellt för mig att söka in på forskarutbildningen. Per-Olof Olofsson och Daniel Zachrisson var båda två intellektuella inspiratörer under grundutbildningen som jag läste vid Högskolan i Halmstad. Ni väckte min nyfikenhet och lust till att vilja fortsätta vidare inom akademien. Det gjorde även Ann-Katrin Witt som på många sätt uppmuntrade mig till att fortsätta på forskarbanan. Tack till er alla!

Ett stort tack till Yvonne Due Billing, Ulla Eriksson-Zetterquist, Gunnar Andersson och inte minst till min opponent, Lena Pettersson, för värdefulla synpunkter och konstruktiv kritik i samband med mitt slutseminarium.

En varm kram vill jag ge till Maria Selvarajah-Martinsson. Inte bara för att du i egenskap av opponent vid mitt mittseminarium kom med mycket konstruktiva synpunkter, utan också för att du är en härlig vän att ha både i den akademiska världen och i världen utanför.

Ovärderliga kommentarer och synpunkter på avhandlingens olika utkast har också kommit från medlemmar i forskningsmiljön ”Kritiska studier i sociologi” vid Sociologiska institutionen i Lund. Tack alla i miljön för spännande samtal och kritiska diskussioner som alltid förs med en ömsesidig respekt för varandra. Särskilt tack vill jag rikta till Terese Anving, Elisabet Apelmo, Sara Eldén, Diana Mulinari, Maria Norstedt, Kerstin Sandell och Chia-Ling Yang som i olika stadier i avhandlingsarbetet särskilt har kommenterat mina texter. Terese, Maria och Sara har på olika sätt också satt lite extra guldkant på tillvaron för mig som (pendlande) doktorand i Lund!

I doktorandgruppen DiAS vid Högskolan i Halmstad har samtal med Mats Holmquist, Eivor Hoffert Pålsson, Helena Eriksson och Boel Larsson inspirerat mig i avhandlingsarbetet. Extra tack till Boel som, liksom Jette Trolle Schultz Jensen vid Högskolan i Halmstad, under några hektiska veckor i slutfasen med avhandlingen hjälpte mig med andra saker som var tvungna att göras! Helena har varit ett otroligt stöd både som kollega och vän. Oändligt med tack för att du särskilt i slutskedet av avhandlingsarbetet stöttade mig och läste mina texter.

Avhandlingsarbetet hade varit torftigt utan alla pratstunder i korridoren och i lunchrummet med kollegor. Vid Lunds universitet vill jag därför tacka Goran Basic,

Susanne Boethius, Anna Engstam, Malin Espersson, Henriette Frees Esholdt, Klas Gustavsson, Marta Kolankiewicz, Maria Nilsen och Johan Vaide som alltid stannat upp för några minuters trevlig pratstund. Vid Högskolan i Halmstad vill jag tacka alla kollegor på R3 och R4. Särskilt tack till Jonas Carlsson för uppmuntran i avhandlingsarbetet och för att du påminner om den viktiga och trevliga kaffestunden när den som bäst behövs. Vid Högskolan i Halmstad vill jag även tacka Max Lundberg, Lena Lundén och Tommy Svensson som på olika sätt har gett mig möjligheter att sprida min forskning och ta del av konferenser och kurser som varit värdefulla för avhandlingsarbetet.

I inledningen av forskningsprocessen arbetade jag i projektet NTG Jämställdhet ARGUS som, liksom avhandlingsprojektet, möjliggjordes tack vare ekonomiskt stöd av Svenska ESF-rådet. I NTG Jämställdhet ARGUS arbetade jag tillsammans med Theres Erixon, Suzanne Almgren Mason, Sandro Reljanovic, Nathalie Sjögren Törhagen och Barbara Zareba. Utöver att ni på olika sätt har bidragit till avhandlingsarbetet har ni alla kommit att bli nära vänner. Tack Nathalie för hjälp med avhandlingens omslag. Tack Sandro för all hjälp med referenslistan. Tack Suzanne för hjälp med korrektur och den engelska översättningen. Tack Barbara och Theres för att ni förgyllt både vardagen privat och på jobbet. Ett stort tack också till alla mina kära vänner utanför akademien som stöttat mig och som visat stor förståelse när jag periodvis försvunnit in i avhandlingsdimman.

Frida Stranne – varken avhandlingsarbetet eller mitt liv hade varit detsamma utan dig! Under den här avhandlingsresan har våra dagliga mejlkonversationer minst kommit upp i avhandlingens dubbla sidantal och i krisartade stunder har du räddat mig genom att lyssna, komma med kloka och omsorgsfulla ord, gojibär och näringsrik juice. Jag kan inte beskriva hur mycket du betyder för mig.

Till er i mitt allra närmsta partnerskap – mina föräldrar Inger och Tommy, Björn, Lisbeth, Jan-Olof, Solbritt, Jan, Jessica, Vince, Zion, Sofia, Cristian, Felix, Gun-Britt och Daniel – vill jag rikta ett tack för all uppmuntran, hjälp med hundpassning, matlådor med mera. Extra tack till mamma som alltid påminner mig om att det inte är hela världen om det inte blir som man har tänkt sig. Tack till familjen Nilsson – Åsa, Erik, Tove och Måns – som har en särskild plats i mitt hjärta. Tack Åsa, min kära storasyster, som alltid stöttar mig och som jag skrattar så mycket med. Tove och Måns – nu ska moster äntligen få mer tid att leka med er! Mitt innerligaste tack går slutligen till Fredrik – min osvikliga klippa och stöttepelare i livet. Tack för all din kärlek, allt ditt stöd och för att du genom ditt sätt att vara gör varje dag i mitt liv så speciell!

En person fick tyvärr inte uppleva färdigställandet av denna avhandling. I slutet av avhandlingsarbetet gick min stora idol och förebild, Jan Andersson, bort och lämnade ett stort tomrum efter sig. För all glädje du spridit, för alla härliga minnen och för allt du gjort för mig – den här boken tillägnar jag dig, Jan!

Halmstad, juli 2010
Anna Isaksson

Introduktion

Sverige har genom sitt medlemskap i EU fått tillgång till olika stödformer och åtskilliga projekt beviljas och har beviljats medel från EU:s så kallade strukturfonder. Strukturfonderna, som utgör instrument för att genomföra den Europeiska sysselsättningsstrategin, stödjer projekt som bland annat syftar till att bekämpa arbetslöshet och till att sysselsätta, genom kompetensutveckling, ska kunna stärka sin ställning på arbetsmarknaden (Brulin och Jansson 2009, s. 38-39). I den här avhandlingen står en särskild satsning i fokus, den Europeiska socialfondens¹ Equal-program, som pågick under åren 2001-2007. Genom Equal-programmet finansierades 76 utvecklingspartnerskap i Sverige. Utvecklingspartnerskapen syftade, i enlighet med Equal-programmet, till att främja nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet i anknytning till arbetsmarknaden (Equal programdokument, s. 48).²

Utvecklingspartnerskapen, som kunde bestå av flera samverkanspartner från privat och offentlig sektor, högskolor och universitet samt ideella organisationer, arbetade utifrån ett gemensamt definierat problem- eller utvecklingsområde och hade karaktären av ”testverksamheter” (Isaksson Iliev m.fl. 2005, s. 7). Enligt Equal-programmet var utvecklingspartnerskapen tänkta att fungera som:

[...] ett laboratorium för utveckling och spridning av nya sätt att genomföra arbetsmarknads- och arbetslivspolitiska åtgärder som syftar till att bekämpa alla former av diskriminering och ojämlikhet på arbetsmarknaden, oavsett om den drabbar personer som försöker komma in på arbetsmarknaden eller personer som redan har anställning. I Equal skall nyskapande åtgärder utprövas. Dessa åtgärder kan vara helt nya eller innehålla inslag som överförs från andra områden. (Equal programdokument, s. 73)

I den här studien har jag särskilt fördjupat mig i utvecklingspartnerskapen *Libra*, *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* och *Gender School*. Dessa tre utvecklingspartnerskap arbetade med olika frågor och områden, men hade samtliga som mål att bidra till minskad diskriminering och ökad jämställdhet och mångfald i arbetslivet. *Libra* syftade till att öka andelen kvinnor och personer med utländsk bakgrund i byggbranschen. *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* hade som mål att medverka till att särskilda insatser genomfördes i svenskt näringsliv för att öka andelen kvinnor på ledande befattningar vad gäller vd-poster, i ledningsgrupper och i företagsstyrelser. *Gender School* syftade till att sprida kunskap om könssegregeringens

komplexitet och att få kvinnor och män medvetna om den könsdiskriminering som förekommer i arbetslivet. Avhandlingens empiriska underlag består av texter som producerats inom ramen för dessa utvecklingspartnerskap. Det handlar bland annat om ansökningshandlingar till Svenska ESF-rådet, forskningsrapporter, filmer, böcker och en web-baserad utbildning.

Liksom övriga utvecklingspartnerskap, som verkade under Equals programperiod, försökte *Libra*, *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* och *Gender School* på olika sätt att besvara frågor om vilka strategier som kan användas för att åstadkomma förändring och bryta diskriminering i arbetslivet (jfr Svensson 2008, s. 5). I utvecklingspartnerskapens texter presenteras med andra ord idéer om *hur* och *varför* diskriminering bör motverkas. Det är sådana idéer och bilden av de olika vägarna till förändring som står i centrum i den här studien. Avhandlingen utgår från följande frågeställningar:

- Hur beskrivs de problem som utvecklingspartnerskapen avsåg att motverka?
- Vad framstår som viktigt att förändra för att diskrimineringen i arbetslivet ska minska?
- På vilka sätt antas förändringar, som anses leda till minskad diskriminering och ökad jämställdhet och mångfald i arbetslivet, vara möjliga?
- Vilka motiv framträder bakom visionerna om att skapa ett arbetsliv utan diskriminering?
- Hur konstrueras kön och andra sociala kategorier och hur inverkar dessa konstruktioner på de föreställningar om förändring som framträder?

Med utgångspunkt i dessa frågeställningar är det övergripande syftet med avhandlingen att belysa vad det är för föreställningar om förändring som framträder i utvecklingspartnerskapens texter. Av särskilt intresse är också att förstå varför just dessa föreställningar framträder och hur konsekvenserna av dem kan förstås.

Avhandlingens syfte och frågeställningar handlar om att fånga föreställningar om förändring på en såväl praktisk som teoretisk nivå.³ Den förstnämnda nivån, det vill säga den praktiska nivån, handlar om hur förändringar framställs i termer av konkreta strategier och förändringsinsatser. Mer specifikt handlar det till exempel om att belysa huruvida de vägar och strategier för förändring, som konstrueras i utvecklingspartnerskapens texter, kan sägas utgå från individorienterade föreställningar (exempelvis uttryckt genom idéer som "att påverka kvinnors och invandrades val av utbildning", "att uppmuntra kvinnor till att starta företag" och så vidare) eller om föreställningarna om förändring utgår från ett mer strukturorienterat perspektiv, det vill säga bygger på idéer om att utmana och förändra strukturer såsom informella nätverk, normer om ledarskap, arbetsdelning och rutiner (jfr Gonäs m.fl. 2005).

Med den teoretiska nivån avses vilka föreställningar om kön och andra sociala kategorier som framträder i texterna och om kategorier som exempelvis kvinnor och män konstrueras på sätt som kan sägas innebära förändring eller stabilitet i samhällets köns- och maktrelationer ur ett mer teoretiskt perspektiv. Denna del av syftet anknyter delvis till en diskussion inom feministisk teoribildning som handlar om

huruvida kategorier som kvinnor och män kan användas på sätt som gör att könsordningen utmanas och förändras eller om alla former av kategorisering alltid innebär att rådande maktrelationer konserveras (Eduards 2002).

Varför studera föreställningar om förändring i utvecklingspartnerskap?

Det finns olika anledningar till att jag finner det angeläget att studera föreställningar om förändring i utvecklingspartnerskapens texter. En har att göra med att studien utgår från att utvecklingspartnerskap kan ses som exempel på en form av praktiskt förändringsarbete kopplat till jämställdhets- och mångfaldsfrågor i arbetslivet. I en svensk kontext framhålls att studier av den här typen av förändringsarbete förvisso har expanderat de senaste åren, men det poängteras också att forskningen om förändringsarbete fortfarande tenderar att vara begränsad och behoven av teoretiska bidrag som rör förändringsarbete formuleras som nödvändiga (Jordansson 2005; Höök 2003, s. 179).

Ett av skälen till att forskningen om förändringsarbete kopplat till jämställdhetsfrågor antas vara begränsad diskuteras av Birgitta Jordansson (2005), som särskilt belyser förhållandet mellan genusforskning och praktiskt jämställdhetsarbete. Jordansson (2005, s. 240ff) anser att det finns en viss misstänksamhet – både inom och utanför det vetenskapliga fältet – riktad mot genusforskning som studerar förändrings- och jämställdhetsarbete. Forskning som kopplas samman med jämställdhetssträvanden tenderar att bli beskylld för ideologiproduktion och politik. Maud Eduards (1995) formulerar detta i termer av att forskning *om* jämställdhet ofta anklagas för att vara forskning *för* ökad jämställdhet. Risker med att forskning, som undersöker förändrings- och jämställdhetsarbete, ska bli stämplad som ideologiproduktion snarare än kunskapsproduktion har, enligt Jordansson (2005), lett till en viss distans mellan genusforskningen och det praktiska jämställdhetsarbetet. Genusforskare har – för att etablera sin vetenskapliga legitimitet – i viss mån tvingats undvika sammanblandning med det praktiska förändrings- och jämställdhetsarbetet, vilket alltså kan vara en av förklaringarna till att vetenskapliga och teoretiska bidrag som rör till exempel metodutveckling inom fältet kan uppfattas som relativt få och att forskare pekar på vissa kunskapsluckor att fylla.⁴ Exempelvis menar Lena Gonäs m.fl. (2001) att det finns mycket kunskap om kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet och i den privata sfären, men vad som:

[...] krävs i form av faktiska insatser ”på fältet” för att uppnå jämställdhet upplevs emellertid som ganska oklart (...) Sökandet efter former för förändring av genusrelationerna har påbörjats men är ännu i sin linda. (...) Kan könshierarkier på sikt brytas ned genom medvetet organisatoriskt förändrings- och utvecklingsarbete? (Gonäs m.fl. 2001, s. 71-72)

Fler forskare (se till exempel Amundsdotter 2009; Jordansson 2005; Gonäs och Lehto 1999) bekräftar, i enlighet med Gonäs m.fl. (2001), att det finns ett behov av såväl systematisk utvärdering av förändringsinriktade åtgärder som teoretisk och begreppsmässig utveckling vad gäller olika förändringsinsatser som rör exempelvis arbetsmarknadens segregering. Jag delar denna uppfattning, inte minst eftersom flera studier av alltifrån mindre lokala förändringsprojekt på arbetsplatsnivå till undersökningar av omfattande organisatoriska förändringar (med såväl uttalade som icke uttalade jämställdhets- och mångfaldssträvanden) gång på gång konstaterat den tröghet som kännetecknar arbetslivets organisationer vad gäller förändring av etablerade könsordningar (Abrahamsson 2009; Pettersson 2000, s. 227). Liknande slutsatser har även dragits när det gäller större program- och förändringsinsatser som kan jämföras med Equal-programmet. Studier och utvärderingar av både nationella och internationella programsatsningar, som syftat till att förändra arbetslivets ojämlika förhållanden, vittnar om framsteg, men också om att de önskvärda förändringarna många gånger uteblir (se till exempel Antonsson 2008; Sundin och Göransson 2006).

Det finns olika förklaringsmodeller till denna tröghet och varför förändringsarbete sällan ger de resultat som önskas i form av genomgripande förändringar. En handlar om att politiken, forskningen och den offentliga debatten allt för mycket betonat förändringsinsatser som varit individfokuserade och som har varit av karaktären att exempelvis stärka kvinnors resurser och kunskaper samt uppmuntra kvinnor till att göra karriär (Drejhammar och Pingel 2001; SOU 2005:66; se även kapitel 2). På motsvarande sätt visar sammanställningar av forskning som rör etnisk diskriminering att skillnader i villkor och arbetsmarknadssituation mellan svenskfödda och utlandsfödda nästan uteslutande förklarats med individuella brister (till exempel med avseende på språk) hos den invandrande befolkningen, vilket har genererat förändringsinsatser som koncentrerar sig på enskilda invandrare snarare än organisatoriska, strukturella och institutionella villkor som bidrar till diskriminering (SOU 2005:56). Brist på kunskap, ovilja och motstånd till förändring är några ytterligare tolkningar bakom frånvaron av förändringar som leder till ökad jämställdhet och mångfald i arbetslivet (se till exempel Pincus 2002; 1998; Hagberg m.fl. 1995; Cockburn 1991; Chafetz 1990).

Av bilden som tecknats ovan framgår det sammanfattningsvis att forskare pekar på olika kunskapsluckor och kunskapsbehov när det gäller forskning om förändringsarbete generellt sett. Luckorna förklaras delvis med hänvisning till att forskning om förändrings- och jämställdhetsarbete tenderar att bli avisad som ideologiproduktion snarare än kunskapsproduktion. Då avhandlingen fokuserar på en viss form av förändringsarbete i arbetslivet kan studien i sig ses som ett bidrag till att försöka överbrygga det avstånd som Jordansson (2005) menar har skapats mellan forskningen och praktiskt jämställdhets- och förändringsarbete, och att åskådliggöra vilket komplext *kunskapsområde* förändringsarbete i arbetslivet med avseende på frågor som diskriminering, jämställdhet och mångfald utgör. Med avhandlingen önskar jag också ge ytterligare infallsvinklar på den tröghet, när det gäller förändringar i arbetslivet, som diskuterats ovan. Genom att ta utgångspunkt i utvecklingspartnerskapens texter, och lyfta fram och problematisera de perspektiv, idéer och föreställningar om

förändring som framträder, kommer jag i avhandlingens analys att argumentera för att vissa samtida dominerande idéer kan verka kontraproduktiva. Istället för att utmana olika maktordningar bidrar idéerna till att reproducera dem eller till att skapa nya maktordningar.

Att praktiskt jämställdhets- och förändringsarbete kan sägas utgöra ett komplext kunskapsområde kommer av att jämställdhets- och förändringsarbete i sig handlar om att genomdriva mycket komplexa och motsägelsefulla förändringsprocesser samt att arbetslivet genomgår ständiga förändringar. Nya branscher och jobb tillkommer medan andra slås ut. Organisationer och anställningsformer förändras i takt med nya idéer om organisations- och ledningskoncept. Ett arbetsliv i konstant förändring följs därför av ändrade förutsättningar för förändringsarbete och ständiga variationer i med- och motkrafter för jämlika relationer i arbetslivet (Gonäs m.fl. 2005; Itzin och Newman 1995). Villkoren för förändringsarbete ändras också i takt med nya idéströmningar och föreställningar om hur förändringsarbete, som har med frågor om diskriminering, jämställdhet och mångfald att göra, "bäst" kan bedrivas. I olika studier framhålls i det här avseendet ett ökande intresse för partnerskap. Partnerskap beskrivs som en lämplig arbetsform för förändrings- och utvecklingsarbete då partnerskapsarbetet, genom bred representation av olika partner, förväntas kunna ge goda förutsättningar för strukturella förändringar och långsiktiga effekter (se till exempel Wistus och Andersson 2009; Andersson m.fl. 2005). Inte minst har partnerskap blivit en dominerande arbetsform för förändrings- och utvecklingsarbete i det arbete som finansieras av EU. Partnerskap ses, i EU-sammanhang, som ett centralt instrument för att motverka social exkludering och diskriminering.

[...] the current focus of policy debate around partnership reflects a widespread view within the policy community that traditional social policies, of either a sectoral nature (e.g. housing, health, education) or targeted on specific social categories (e.g. women, the elderly, the young, those with disabilities, ethnic groups and migrants) must be supplemented by a more integrated, multidimensional and geographically targeted approach, reflecting the complex causes of social exclusion. (Geddes och Benington 2001, s. 25)

Med avhandlingen vill jag synliggöra vad den här utvecklingen kan innebära. Det vill säga vad det betyder att förändringsarbete, som rör frågor som diskriminering, exkludering, jämställdhet och mångfald, antas vara lämpligt att bedriva i organiseringsformen partnerskap. Då jag särskilt fokuserar på de studerade utvecklingspartnerskapens texter, och vilka föreställningar om förändring som framträder här, så ligger mitt intresse framförallt på ett idémässigt plan. Vilket utrymme finns i den särskilda kontexten utvecklingspartnerskap för olika idéer, perspektiv och intressen när det gäller förståelsen av hur diskriminering kan motverkas och hur arbetslivet därmed kan förändras? De studerade partnerskapen och det förändringsarbete som företagits inom ramen för dessa har möjliggjorts genom finansiellt stöd från Europeiska socialfondens Equal-program. Genom avhandlingens analys vill jag därför avslutningsvis också bidra till en diskussion om vad EU:s olika stödformer, som till exempel strukturfonderna, innebär för inriktningen på det förändringsarbete som finansieras härigenom och som bedrivs i en svensk arbetslivskontext.

Teoretiska ingångar och centrala begrepp

I avhandlingen utgår jag teoretiskt sett från två perspektiv som förenas i ett tredje. För det första tar jag avstamp i teorier som placerar utvecklingspartnerskap i den samhälleliga utvecklingen ”från government till governance”.⁵ Denna utveckling kan kortfattat beskrivas som att makt och handlingsutrymme minskar i de traditionella statliga institutionerna och att politikens utformning i högre utsträckning bestäms och regleras mellan aktörer i exempelvis olika nätverkskonstellationer såsom partnerskap (Pierre och Peters 2000). För det andra har jag vänt mig till det så kallade ”doing gender-perspektivet” som handlar om hur kön görs i sociala praktiker (se till exempel Kvande 2007; Acker 1990; West och Zimmerman 1987). Utifrån detta perspektiv närmar jag mig hur kön och andra sociala kategorier görs och om dessa konstruktioner kan sägas innebära förändring eller stabilitet i samhällets köns- och maktrelationer. Den förståelse av kön som avhandlingen utgår från ansluter sig sålunda till en uppfattning om att kön inte är något vi *är*, utan något vi *gör*. Perspektivet, som är mycket mångfacetterat, ger möjligheter till att upptäcka paradoxer, stabilitet, förändring, variationer och pluralitet med avseende på hur kön – men också till exempel klass och etnicitet – görs såväl i vardaglig interaktion som i tal och skrift (Kvande 2007).⁶

Dessa teorier – teorier om samhällets former att utforma och genomföra politik i andan av governance samt teorier om hur kön och andra sociala kategorier görs – sammanförs i en, inom den sociologiska forskningen, välkänd diskussion om förhållandet mellan strukturer och praktiker. I avhandlingen behandlas detta förhållande teoretiskt utifrån den *institutionella etnografin*. Konstruktioner av kön och andra sociala kategorier kan utifrån den institutionella etnografin ses som en del av *sociala relationer*. Med sociala relationer avses inte en relation mellan exempelvis flickvän och pojkvän eller mellan förälder och barn, utan begreppet handlar om att se hur det som människor gör i socialt situerade praktiker hakar i handlingssekvenser som är producerade av människor vid andra tillfällen och vid andra platser (Smith 2005b, s. 94). Genom begreppet sociala relationer söker Dorothy Smith, som är en av de främsta företrädarna inom den institutionella etnografin, att på en och samma gång fånga både det lokala och translokala. För Smith ska med andra ord praktiker och strukturer inte ses separerbara och när konstruktioner av exempelvis kön studeras i texter – såsom i avhandlingen – innebär det att forskaren sätter fokus på att finna de sociala relationer som texterna och konstruktionerna kan sägas vara ett uttryck för och bidra till (jfr Smith 2005b, s. 160).

Texter ses inom den institutionella etnografin som ett viktigt empiriskt forskningsmaterial då texter av olika slag utgör en central del i samhällets organisering och alltså kan säga något om de sociala relationer som människor deltar i och påverkas av (Eastwood 2006; Smith 2005b). Hittills har jag talat om texter utan att vidare precisera vad jag egentligen avser med begreppet. Då det i vardagligt språk inte är ovanligt att begreppet text enbart associeras med skrivna och tryckta texter så kan det vara på sin plats att tydliggöra hur texter förstås i avhandlingen. När det gäller

samhällsvetenskapliga studier brukar nämligen begreppet text ha en vidare innebörd än den vardagliga betydelsen (Fairclough 2003; 1995b). Den här studien ansluter sig till en definition av texter som återfinns inom den institutionella etnografin där texter vanligen syftar på någon form av dokument eller representation som har en relativt fixerad och upprepande karaktär. En text kan vara ett dokument (på papper eller på datorskärmen), en teckning, ett fotografi, en intervju eller en ljudupptagning (DeVault och McCoy 2006, s. 34).⁷ Utifrån den här definitionen benämner jag allt material som ingår i avhandlingens analys, det vill säga rapporter, filmer, hemsidor, metodböcker och så vidare, som texter.

Då texter säger något om de sociala relationer som organiserar våra liv är de också viktiga att studera för att förstå hur samhällets relationer av makt och ojämlikhet bibehålls och utmanas (Smith 2005a; 2005b). Smith (1987) menar nämligen att lokala praktiker – det som människor gör, säger, tänker, skriver – är sammanvävda med samhällets “ruling relations”, eller *styrningsrelationer* som exempelvis Karin Widerberg (2008, s. 7) översätter begreppet med och som jag fortsättningsvis använder i avhandlingen. Styrningsrelationerna har, vilket jag återkommer till i kapitel 4, en starkt könad karaktär och i Smiths (1987) resonemang framhålls alltså texter som en primär källa för medieringen av styrningsrelationerna.

The relations of ruling in our kind of society are mediated by texts, by words, numbers, and images on paper, in computers, or on TV and movie screens. Texts are the primary medium (though not the substance) of power. The work of administration, of management, of government is a communicative work. Organizational and political processes are forms of action coordinated textually and getting done in words. (Smith 1987, s. 17)

Att teoretiskt sett utgå från den institutionella etnografin och begreppen sociala relationer och styrningsrelationer innebär i mitt fall att undersökningen startar i de studerade praktikerna – i utvecklingspartnerskapens texter – där föreställningar om förändring identifieras och analyseras. Undersökningen slutar emellertid inte där, det vill säga dessa föreställningar, utan i en diskussion om hur dessa är länkade till, och en del av, vad Smith alltså benämner som sociala relationer och samhällets styrningsrelationer. Här visar sig bland annat teorierna, som beskriver och problematiserar partnerskap och rörelsen från government till governance, vara mycket fruktbara. Bland annat för att förstå varför vissa idéer och perspektiv tenderar att få en mer framträdande roll än andra.

Avhandlingens disposition

I föreliggande kapitel, kapitel 1, har jag presenterat avhandlingens syfte och frågeställningar. Jag har också gett en kort inblick i avhandlingens empiriska material, som alltså utgörs av texter producerade inom ramen för tre utvecklingspartnerskap. Därutöver har jag kortfattat redogjort för de teoretiska ingångar genom vilka jag

närmar mig de studerade texterna. I kapitel 2 ges en vidare beskrivning av Equal-programmet, det vill säga det program som finansierade de studerade utvecklingspartnerskapen. Equal-programmets olika styrdokument och så kallade *generella principer* presenteras och därefter diskuteras även programmet i förhållande till utvecklingen av den svenska jämställdhetspolitiken och i ljuset av tidigare satsningar på att bryta framförallt den könssegregerade arbetsmarknaden. Kapitlet visar bland annat att Equal-programmet och den svenska jämställdhetspolitiken, liksom forskning om och erfarenheter av tidigare satsningar på att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, bygger på liknande antaganden om att det är otillräckligt att driva förändringsprocesser som fokuserar på individer om inte hänsyn tas till de organisatoriska, politiska och sociala faktorer som omger dem. Detta kapitel utgör sedan en viktig ram i avhandlingens analysdelar när det gäller diskussioner som anknyter till de frågeställningar och den del av avhandlingens syfte som handlar om hur strategier och praktiska förändringsinsatser beskrivs i de studerade texterna.

I kapitel 3 utvecklas och fördjupas diskussionerna om organiseringsformen partnerskap. Olika studier presenteras som visar på såväl förhoppningar som farhågor med organiseringsformen. I kapitlet tecknas en tämligen motsägelsefull bild genom att partnerskap å ena sidan framhålls som ett sätt att öka demokratin och den offentliga politikens förmåga att hantera och lösa olika typer av samhällsproblem. Å andra sidan beskrivs partnerskap i olika studier tvärtom som ett hot mot demokratin och partnerskapsformen kritiserar för att bidra till exkludering och marginalisering. En central del av kapitlet ägnas åt att diskutera partnerskap i relation till rörelsen från government till governance och hur och vad det betyder att partnerskap kan ses som ett uttryck för governance. Teorierna om partnerskap och governance utgör ett tongivande inslag i avhandlingens senare diskussioner om varför vissa idéer, perspektiv och intressen tenderar att karakterisera föreställningarna om förändring i det empiriska materialet.

Kapitel 4 består av två delar. Den första delen har fokus på att göra kön-perspektivet och på hur kön och andra sociala kategorier görs i olika praktiker såsom social interaktion, texter och tal. Centrala frågor som berörs i den här delen av kapitlet handlar om perspektivets möjligheter och begränsningar i teoretiseringen av förändring och stabilitet i samhällets köns- och maktrelationer. Denna del av avhandlingens teoretiska utgångspunkter är alltså främst knuten till de frågeställningar och den del av studiens syfte som handlar om hur sociala kategorier görs och hur dessa konstruktioner inverkar på de föreställningar om förändring som går att blottlägga i de studerade texterna. Jag diskuterar och problematiserar också perspektivet i relation till min egen forskningspraktik, det vill säga vad det innebär att jag även själv som forskare – genom att analysera hur sociala kategorier görs – bidrar till att (synlig)göra och (re)producera sociala kategorier. I den andra delen av kapitlet diskuteras begreppen sociala relationer och styrningsrelationer med utgångspunkt i den institutionella etnografin. Kapitlet avslutas med en beskrivning av hur jag i avhandlingen kombinerar dessa begrepp med att göra kön-perspektivet.

Den institutionella etnografin spelar också en viktig roll i det nästföljande kapitlet. I kapitel 5 diskuterar jag nämligen hur avhandlingens textanalys inspirerats av

den institutionella etnografen, vilket bland annat framgår i de delar – *diskurser, konstruktioner av agenter* och *agens* samt *intertextualitet* – som inbegrips i textanalysen. Kapitlet består även av reflektioner kring kunskapsanspråk, etiska frågor och vad det inneburit att jag har försökt att låta analysen präglas av reflexivitet.

De nästföljande tre kapitlen, kapitel 6, 7 och 8, utgörs av en presentation och analys av det empiriska materialet som består av texter som tagits fram inom ramen för utvecklingspartnerskapen *Libra*, *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* och *Gender School*. Fokus i respektive kapitel ligger på att, med hjälp av de textanalytiska verktyg som presenterats i det femte kapitlet, belysa hur problem framställs i texterna och på vilka sätt förändringar i arbetslivet antas vara möjliga. Därutöver blottläggs konstruktioner av kön och andra sociala kategorier samt de motiv som ligger bakom visionerna om att skapa ett arbetsliv präglad av jämställdhet och mångfald.

I avhandlingens avslutande kapitel, kapitel 9, fördjupas analysen av det empiriska materialet. Här diskuterar jag den sammantagna bilden av de föreställningar om förändring som framträder i utvecklingspartnerskapens texter. I kapitlet problematiseras bland annat hur organiseringsformen partnerskap, föreställningar om tillväxt, ledarskap och kön skapar gränser i de föreställningar om förändring som framträder i utvecklingspartnerskapens texter. Med stöd av de teoretiska referensramarna resonerar jag kring varför just dessa föreställningar framträder och hur konsekvenserna av dem kan förstås.

Noter

- 1 Den Europeiska socialfonden (ESF) är en av EU:s strukturfonder. Läs mer om ESF och strukturfonderna (exempelvis om ERUF, den Europeiska regionala utvecklingsfonden) på <http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Strukturfonderna/>.
- 2 Jag väljer att skriva ”Equal programdokument” i den löpande texten istället för ”Gemenskapsinitiativprogram för EQUAL 2000 – 2006 SVERIGE” som programdokumentets (betydligt längre) titel egentligen är.
- 3 Uppdelningen i en praktisk och en teoretisk nivå ska förstås som analytisk. Jag menar inte att den ena nivån exempelvis bara skulle finnas i teorin och att nivåerna ska ses som separerade från varandra. Nivåerna samspelar med varandra, vilket jag återkommer till i avhandlingens analys.
- 4 Det går givetvis att ytterligare problematisera vilka anledningar det kan finnas bakom kritiken mot forskning som rör jämställdhets- och mångfaldsfrågor som ideologiproduktion och huruvida den här typen av forskning skulle vara mer sammanbunden med politik än någon annan forskning. Utbytet mellan forskningen och svensk jämställdhetspolitik har – som nästa kapitel fokuserar – varit intimt, men å andra sidan är det fler politikområden än jämställdhet som är teoristyrda (Jordansson 2005, s. 269). Som Gertrud Åström framför i *Genusperspektiv* är det exempelvis omöjligt att tänka sig att det inom samhällsområden som rör transport, miljö och vård inte skulle finnas ett liknande utbyte mellan politik och forskning som inom jämställdhetsområdet. Forskningen får vid sådana utbyten dock sällan stämpeln som ideologiproduktion (Parbring 2005). Att inte studera förändringsarbete och ta avstånd från frågor som rör kön, könsrelationer och förändring kan naturligtvis också ses som ett ideologiskt ställningstagande (jfr SOU 2005:66, s. 57).
- 5 I svensk litteratur om government och governance påpekas det ofta att bra svenska översättningar av begreppen saknas. Därför används vanligen de engelska termerna (se till exempel Forsberg 2005). Gun Hedlund och Sven Montin (2009, s. 9) föreslår dock att begreppen kan översättas med ”från centralstyrning till interaktiv samhällstyrning”. Jag har valt att använda mig av begreppen government och governance då merparten av de författare och studier jag refererar till i avhandlingen, med undantag av Hedlund och Montin (2009), använder de engelska begreppen. Government används dock ofta synonymt med staten, utan att staten definieras nämnvärt. En brist i föreliggande studie är att jag också i hög grad behandlar staten som en uniform och sammanhållen

aktör (jfr Sundström 2005). Att jag inte synliggör och fördjupar staten – exempelvis i termer av vilka olika praktiker som staten kan beskrivas genom – motiverar jag med att avhandlingen i första hand har tonvikt på governance och på frågor om vad det betyder att förändringsarbete bedrivs i just organiseringsformen partnerskap.

- 6 Som en konsekvens av att avhandlingen utgår från perspektivet “doing gender” används genomgående begreppet *kön* då jag väljer att översätta perspektivet och det engelska begreppsparat “doing gender” med att göra kön-perspektivet. Att jag talar om kön istället för exempelvis *genus* har delvis också att göra med att jag, liksom många andra forskare, ser den vanligt förekommande uppdelningen mellan kön och genus – där kön ofta förknippas med biologiskt kön och genus med det socialt konstruerade könet – som delvis problematisk då det är svårt att skilja mellan socialt och biologiskt kön. Som vissa forskare framhåller kan det finns anledning att kritisera genusbegreppets ”bortkoppling” från det biologiska då även det biologiska könet kan förstås som socialt konstruerat (se till exempel Abrahamsson 2009, s. 153; Butler 1993).
- 7 I min läsning av Dorothy Smith uppfattar jag att hennes syn på texter är något tvetydig och hon definierar inte textbegreppet på ett entydigt sätt. Den definition som jag angivit i texten och också kopplar samman mer övergripande med den institutionella etnografien återfinns framförallt i kapitel 8 i *Institutional Ethnography. A Sociology for People* (Smith 2005a).

Equal – programmet för att motverka all slags diskriminering i arbetslivet

Det finns, som jag nämnde i det föregående kapitlet, kopplingar mellan den Europeiska socialfonden och den europeiska sysselsättningsstrategin. Som en del av den europeiska sysselsättningsstrategin och den Europeiska unionens verktyg för att finansiera de sysselsättningspolitiska målen har socialfonden som huvudsyfte att förbättra EU-medborgarnas kompetens och chanser till arbete samt att göra Europas arbetskraft och företag bättre rustade att möta nya, globala utmaningar (Brulin och Jansson 2009). I Sverige är det den statliga myndigheten Svenska ESF-rådet som administrerar socialfonden och dess olika program.¹ Equal-programmet är följaktligen bara ett av alla program som socialfonden förvaltat och förvaltar.²

Till Equal-programmet hörde olika styrdokument. Programdokumentet, vilket byggde på Europeiska kommissionens riktlinjer för Equal, ger bland annat en redogörelse för programmets utgångspunkter, dess praktiska bestämmelser och riktlinjer, den svenska ekonomin och det runt år 2000 aktuella sysselsättningsläget för olika grupper på arbetsmarknaden i Sverige. Till programdokumentet tillkom också ett programkomplement år 2005. Programkomplementet ändrade inte det som föreskrivits i programdokumentet utan tillkom för att komplettera och utveckla det som tidigare fastställdes.

I det här kapitlet tittar jag närmare på dessa dokument och programmets innehåll. Jag presenterar programmets olika teman och de så kallade generella principerna som utgjorde viktiga kriterier vid urval och beslut om stöd till utvecklingspartnerskap (Equal programdokument, s. 73). I presentationen av programmet och utvecklingspartnerskapens organisering kommer det också att framgå hur utvecklingspartnerskapen var kopplade till så kallade Nationella temagrupper (NTG). I syfte att uppnå

största möjliga påverkan av strukturer och politik byggde nämligen Equal-programmet på att utvecklingspartnerskapens arbete skulle samlas och spridas av nationella temagrupper. I avhandlingsarbetets inledning var jag själv verksam som projektassistent och doktorand i NTG Jämställdhet ARGUS. Temagruppens verksamhet och min egen roll i detta arbete presenteras i anslutning till redogörelsen av Equal-programmets olika teman.

Efter att ha presenterat Equal-programmet och NTG Jämställdhet ARGUS placerar jag Equal-programmet i en svensk kontext och belyser programmet i relation till utvecklingen av den svenska jämställdhetspolitiken och i förhållande till forskning som rör tidigare satsningar på att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden och förändringsarbete kopplat till främst köns- och jämställdhetsfrågor. Kontexten är vald med utgångspunkt i att de studerade utvecklingspartnerskapen på olika sätt hade beröringspunkter med tema 4 i Equal-programmet – att minska könsskillnaderna och segregeringen på arbetsmarknaden (se vidare under nästa rubrik för en beskrivning av Equal-programmets teman). Att jag skriver beröringspunkter har att göra med att *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* och *Gender School*, enligt Svenska ESF-rådets indelning av utvecklingspartnerskapen, sorterades under tema 4 medan *Libra* placerades i tema 3, som bland annat handlade om att främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatser (<http://www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=821>). Men utifrån *Libras* målsättning med partnerskapsarbetet – att öppna byggbranschen för kvinnor och personer med utländsk härkomst – anser jag det rimligt att tala om att även detta utvecklingspartnerskap hade beröringspunkter med tema 4. *Libra* var dessutom ett av de utvecklingspartnerskap som var kopplade till NTG Jämställdhet ARGUS.³

Kapitlet kommer bland annat att visa att det finns vissa paralleller mellan Equal-programmets föreställningar om förändringsarbete i arbetslivet och med resonemang som återfinns i forskning om praktiskt förändrings- och jämställdhetsarbete samt i den svenska jämställdhetspolitiken. I programmet, forskningen och jämställdhetspolitiken framhålls bland annat vikten av att förändra och påverka strukturella förhållanden snarare än att exempelvis försöka påverka enskilda individers attityder och val av yrke.

Teman, temagrupper och principer i Equal-programmet

Equal-programmet genomfördes i två perioder. Den första omgångens utvecklingspartnerskap pågick under perioden 2001-2005 och den andra omgången mellan 2004-2007. Totalt finansierades 76 utvecklingspartnerskap inom fyra olika temaområden. Dessa temoområden var knutna till den europeiska sysselsättningsstrategins fyra pelare⁴ – anställningsbarhet, företagarganda, anpassningsförmåga och lika möjligheter – vilka medlemsländerna ska omsätta i sin nationella politik. Tema 1 i Equal-programmet, som handlade om att underlätta inträdet och återinträdet på

arbetsmarknaden för dem som har svårt att integreras eller återintegreras på en arbetsmarknad, berör riktlinjer under den första pelaren, anställningsbarhet. Tema 2, som handlade om att ge alla möjlighet till att starta affärsverksamhet genom att tillhandahålla nödvändiga verktyg samt identifiera och utnyttja nya sysselsättningsmöjligheter i städer och på landsbygden, har tydliga kopplingar till den andra pelaren, företaggaranda. Enligt programmet anknyter tema 3, att främja livslångt lärande och att utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen för att därmed uppmuntra rekrytering och kvarhållande av personer som utsätts för diskriminering och ojämlig behandling i samband med arbetsmarknaden, till den tredje pelaren, det vill säga anpassningsförmåga. Den fjärde pelaren, lika möjligheter, är kopplad till det fjärde temat i Equal-programmet – att minska könsskillnaderna och segregeringen på arbetsmarknaden (Equal programdokument, s. 51ff). Det var framförallt detta sistnämnda tema som den nationella temagruppen för jämställdhet – NTG Jämställdhet ARGUS – var anknuten till.

NTG Jämställdhet ARGUS

Som nämndes ovan byggde Equal-programmet på att utvecklingspartnerskapens arbete skulle samlas och spridas av nationella temagrupper. Under programtiden bildades åtta sådana grupper⁵ med skiftande inriktningar, varav NTG Jämställdhet ARGUS hade som övergripande uppdrag att sprida erfarenheter och resultat från de utvecklingspartnerskap inom programmet som företrädesvis verkade för att bryta diskriminering på grund av *kön* i arbetslivet.

NTG Jämställdhet ARGUS startade sin verksamhet under hösten 2005 och avslutades i april 2008. Sekretariatet var förlagt till Högskolan i Halmstad och jag arbetade större delen av projektperioden som doktorand i temagruppen. Denna avhandling kan därför ses som en del i temagruppens bidrag till att lyfta och sprida utvecklingspartnerskapens arbete, men den ska dock i första hand ses som ett självständigt projekt som inte nödvändigtvis speglar de resultat och erfarenheter som temagruppen presenterat tidigare.

Temagruppen spred utvecklingspartnerskapens resultat bland annat genom olika rapporter, nyhetsbrev, en informations- och undervisningsfilm och en vandringsutställning.⁶ I rapporterna låg fokus på frågeställningar som: Vilka resultat och erfarenheter har utvecklingspartnerskapen spridit? Hur har utvecklingspartnerskapen spridit vidare sina erfarenheter och resultat? Vilka forskningsresultat används? Vilken forskning och vilka teorier lyfts fram för att förstå den diskriminering i arbetslivet som projekten avser att motverka/bekämpa? I vilken utsträckning deltar forskare i arbetet? Även en avslutande rapport på engelska togs fram (Fürst Hörte och Isaksson 2007a; 2007b; Almgren Mason och Isaksson 2008).

Spridningsaktiviteterna och de undersökningar som genomfördes inom ramen för NTG Jämställdhet ARGUS hade fokus på ett tiotal utvecklingspartnerskap, men belyste också förändringsarbete som inte finansiera(t)s av Europeiska socialfondens Equal-program. Under en stor del av min forskningsprocess har jag alltså förhållit

mig till fler än de tre utvecklingspartnerskap som jag valt att presentera i avhandlingen. De tankegångar och den urvalsprocess som ledde till att jag valde att lyfta fram just dessa tre utvecklingspartnerskap finns beskrivna i avhandlingens metodkapitel, kapitel 5.

Equal-programmets generella principer

Equal-programmets generella principer sammanfattar enkelt uttryckt de kriterier som utvecklingspartnerskapen, enligt programmet, var tvungna att eftersträva för att beviljas medel (Equal programdokument, s. 73). De generella principerna – *jämställdhet, mångfald, nyskapande, empowerment, delaktighet, spridning, påverkan, transnationalitet, breda utvecklingspartnerskap* och slutligen *komplementaritet* – presenteras nedan.

Då erfarenheter från socialfondens tidigare genomförda program visat att jämställdhetsintegrering fått ett blygsamt genomslag lades betoningen i Equal-programmet på att utvecklingspartnerskapen skulle prova nya angreppssätt för att integrera jämställdhet. Jämställdhetsperspektiv skulle finnas med i alla led, det vill säga i det inledande programarbetet, genomförandet av programmet och i utvärderingar av programmet i sin helhet. Samtliga utvecklingspartnerskap skulle med andra ord i ansökningsförfarandet, vid uppbyggandet av utvecklingspartnerskapet, i planering och genomförande av verksamheter och i rekryteringsprocesserna av deltagare arbeta med ett integrerat jämställdhetsperspektiv och synliggöra kvinnors och mäns livsmönster och villkor. I projektansökningarna till Svenska ESF-rådet handlade det om att analysera hur situationen ser ut för kvinnor och män inom det område i vilket förändringsarbetet avsågs att bedrivas. Likaså skulle de förväntade effekterna av förändringsarbetet för kvinnor respektive män presenteras (Equal programdokument, s. 35, 71f).

Mångfaldsbegreppet tangerar, enligt Equal, jämställdhetsbegreppet då det berör kön men också etnicitet, ålder, sexuell läggning, social bakgrund och funktionshinder, vilka samtliga ses som faktorer som kan verka hindrande för att komma in på arbetsmarknaden samt för utveckling och avancemang i arbetslivet. Vidare uttrycks det i programmet ett antal idéer om vikten av ett arbetsliv präglad av mångfald.

Den sociala sammanhållningen och ordningen i samhället är beroende av att alla kan och får delta i arbetslivet utifrån sina förutsättningar. Utestängning och utslagning på arbetsmarknaden skapar ojämlikhet och social oro. Hur de samlade mänskliga resurserna utnyttjas är samtidigt av avgörande betydelse för produktivitet och tillväxt. Här finns alltså i princip sammanfallande intressen för näringsliv och politik. Utvecklingspartnerskapen skall utgå från denna grundsyn och låta den få genomslag i program, planer och insatser. (Equal programdokument, s. 75)

I resonemangen om jämställdhet och mångfald återfinns även idéer om de generella principerna nyskapande och nytänkande. Formuleringar med krav på nytänkande och nyskapande förekommer, förutom i programmets styrdokument, även flitigt i de populariserade informationsskrifterna.

Vad är Equal?

Equal kräver nytänkande. Genom Equal kan organisationer och andra aktörer ansöka om medel för att kunna driva ett utvecklingspartnerskap och utveckla nya idéer om hur vi ska motverka sådana strukturer som bidrar till diskriminering i arbetslivet. (Equal – ett program inom Europeiska Socialfonden. Ett idéprogram för att motverka diskriminering och utestängning i arbetslivet s. 4)

I programkomplementet delges liknande beskrivningar.

Syftet med utvecklingspartnerskapets verksamhet är att det skall bidra till målpuffyllelsen av det svenska Equal-programmet genom att utveckla och pröva nya och annorlunda lösningar, alternativa former och ett synsätt som griper över flera sektorer och nivåer (individ- organisations- och samhällsnivå). Det kan också handla om befintliga metoder som prövas i nya sammanhang. Metoderna skall kunna ha påverkan på t ex policy, idéutveckling inom olika politikområden, kunna påverka strukturer och värderingar i samhället, liksom på företagsorganisationers interna processer. (Equal programkomplement 2005, s. 24)

Som framgår av citaten ovan skulle utvecklingspartnerskapen stå för nya och annorlunda lösningar och metoder som skulle ha påverkan på flera nivåer. I programkomplementet förväntades utvecklingspartnerskapen uppfylla kriterierna om nyskapande och nytänkande genom att förhålla sig till tre olika ansatser av nytänkande. För det första talas det om det så kallade processororienterade nytänkandet, som bestod i att utveckla och pröva nya metoder, verktyg eller handlingsätt samt att förbättra befintliga metoder. För det andra betonas det målorienterade nytänkandet, som handlade om att utveckla och pröva formuleringar av nya mål och strategier. Den tredje och sista ansatsen går under begreppet strukturorienterat nytänkande och avsåg utveckling och prövning av förslag som syftade till förändring av politiska och institutionella strukturer (Equal programkomplement 2005, s. 25).

Utvecklingspartnerskapen förväntades vidare både i sin konstruktion och i varje genomförd aktivitet utmärkas av empowerment och delaktighet. I Equal-programmet beskrivs målet med empowerment vara att ”[...] förändra maktbalansen mellan dem som har makt och de utsatta grupper och individer som saknar eller har mycket liten makt” (Equal programkomplement 2005, s. 27). Vidare ses empowerment som en viktig utgångspunkt för att stärka individer så att de kan ta större ansvar för att kontrollera sina liv. Empowerment ses också som en förutsättning för förändringar på strukturell nivå – här formulerat som förändringar av olika system som verkar utestängande och som motverkar att grupper och individer får en möjlighet att kunna agera och verka i arbetslivet. Inom utvecklingspartnerskapen handlade det vidare om att:

[...] säkerställa att målgrupper och målgruppsorganisationer ges möjligheter och resurser att medverka i beslutsprocessen och i utformningen och bedrivandet av verksamheten. Målgrupp är en samlad beteckning på organisationer och individer som utvecklingspartnerskapets aktiviteter riktar sig till och engagerar. De diskriminerade och utestängda är i Equal en särskilt viktig målgrupp eftersom de har en förstahandskunskap om det aktuella problemområdet. Hos näringslivet, ideella organisationer, arbetsmarknadens parter och verksamheter inom offentlig sektor finns idéer, motiv och engagemang för att arbeta med områden som är centrala i Equal. Det är

denna gemensamma strävande som utvecklingspartnerskapet skall bygga på. (Equal programkomplement 2005, s. 27)

Begreppet delaktighet formuleras i termer av att alla som deltog i utvecklingspartnerskapen skulle ha rätt till inflytande och att allas kompetens skulle tas tillvara i arbetet med att motverka diskriminerande strukturer i arbetslivet. Både stora och små organisationer förväntades kunna ta initiativ till att bilda ett utvecklingspartnerskap och i de fall där stora organisationer stod för initiativet skulle de mindre organisationernas deltagande säkerställas. I synnerhet skulle de med särskilt nyskapande idéer ges möjlighet och resurser att medverka i beslutsprocessen och i drivandet av verksamheten (Equal programkomplement 2005, s. 27).

De generella principerna som avser spridning och påverkan beskrivs på en rad ställen i Equal-programmet. Utvecklingspartnerskapets resultat skulle vara av en sådan karaktär att de kunde generaliseras, ”produktifieras” och vara överförbara till andra aktörer, organisationer och verksamheter. I programmet uttrycks att utvecklingspartnerskapets resultat med nödvändighet måste granskas, jämföras och spridas inom Sverige, men också inom hela den Europeiska unionen. Framgångsrika metoder och lösningar skulle genom god spridning och förankring ha bäring på till exempel den nationella politiken och arbetsmarknads- och arbetslivspolitiska åtgärder. Metoderna skulle också nå beslutsfattare, med ansvar för exempelvis den nationella handlingsplanen för sysselsättning och strukturfondsprogrammen, i Sverige. Utöver att utvecklingspartnerskapen själva ansvarade för sitt spridningsarbete av resultat och erfarenheter hade också Svenska ESF-rådet som uppgift att i samverkan med utvecklingspartnerskapen offentliggöra och sprida resultat och erfarenheter genom skrifter, filmer och internet. Både aktörer i Sverige och i andra medlemsstater skulle därmed ha full tillgång till resultaten (Equal programdokument, s. 90). För att öka effekterna av spridnings- och påverkansinsatserna bildades, som framgick ovan, också särskilda nationella temagrupper.

För att nå största möjliga påverkan av strukturer och politik samlas nu erfarenheterna från Equals utvecklingspartnerskap och annan närliggande verksamhet i nationella temagrupper (NTG). (Temaarbete inom Equal för att påverka strukturer och politik. Informationsbroschyr, 2005)

Temagrupperna skulle enligt programmet engagera utvecklingspartnerskap som arbetade med likartade frågor samt forskare, politiker och organisationer utanför Equal. Vidare skulle temagrupperna analysera, förpacka och sprida utvecklingspartnerskapets resultat och erfarenheter. Den centrala ambitionen i programmet var att såväl utvecklingspartnerskapen som temagrupperna skulle kunna bidra till strukturpåverkan och förändring av strukturer (Equal programkomplement 2005, s. 38f).

En annan aspekt av utvecklingspartnerskapets spridnings- och påverkansarbete förelåg i det transnationella arbetet. I programmet betonas den generella principen transnationalitet som ett viktigt inslag för att ge mervärde till de svenska utvecklingspartnerskapen. Varje utvecklingspartnerskap skulle under sin projekttid ha ett nära samarbete med minst ett utvecklingspartnerskap i en annan medlemsstat. Det transnationella arbetet skulle präglas av spridning och utbyte av erfarenheter samt

jämförelser av metoder, verktyg och nytänkande (Equal programdokument, s. 74; Equal. Guide för transnationalitet).

För att ambitionerna om strukturpåverkan skulle vara realiserbara rekommenderades utvecklingspartnerskapen i programmet att vara breda till sin karaktär. Breda utvecklingspartnerskap var sålunda en ytterligare generell princip. Minst två partner skulle ingå och de kunde vara antingen geografiska eller sektoriella. Geografiska utvecklingspartnerskap kunde exempelvis sammanföra aktörer från ett geografiskt avgränsat område, till exempel några kommuner, medan sektoriella utvecklingspartnerskap kunde grunda sig på någon särskild sektor, målgrupp eller bransch. Utvecklingspartnerskapen uppmuntrades att stärka sin kunskapsstyngd genom att knyta forskare till sig. Sammantaget skulle utvecklingspartnerskapen genom sin storlek och kunskapsstyngd kunna borgen för lokalt, regionalt och sektoriellt förändrings- och utvecklingsarbete (Equal programdokument, s. 87). Utöver de generella principer som nämnts så skulle utvecklingspartnerskapen slutligen eftersträva komplementaritet med aktiviteter inom andra relevanta EU-program (Equal programdokument, s. 77).

I beskrivningarna av de generella principerna återkommer, som framgått ovan, begrepp som struktur och strukturella förhållanden vid olika tillfällen. Vad som avses med att påverka och förändra strukturer varierar dock. I programmet förekommer formuleringar i stil med att utvecklingspartnerskapen skulle sträva efter att påverka och förändra sociala, institutionella, ekonomiska och politiska system och strukturer som verkar utestängande och som motverkar att grupper och individer får en möjlighet att kunna agera och verka i arbetslivet. I andra sammanhang avser påverkan av strukturella förhållanden förändringar av anställningsformer, företagsstrukturer och regelverk samt policypåverkan med avseende på rekryterings- och befordringsprocesser (se till exempel Handledning för utvecklingspartnerskap inom Equal 2004, s. 18). Påverkan och förändring av strukturer anses även handla om, vilket presenterades ovan, att förnya arbetsmarknads- och arbetslivspolitiska åtgärder. I det här avseendet talas det vidare om exempelvis policy- och idéutveckling inom de berörda politikområdena för utvecklingspartnerskapens verksamhet. Andra områden som nämns är strukturer, institutioner och värderingar i samhället som påverkar människors delaktighet i arbetslivet. Likaså nämns formella och informella processer, arbetssätt och nätverk samt företags, myndigheters och organisationers strategier, produktivitet och tillväxt (Equal programdokument, s. 50; Equal programkomplement, 2005, s. 36).

Trots att det inte finns någon entydig definition av vad strukturer avser så är det tydligt att programmet underförstått bygger på antaganden om att det är otillräckligt att driva förändringsprocesser som fokuserar på individer och inte på de organisatoriska, politiska och sociala faktorer som omger dem. Det är också antaganden som genomsyrar den svenska jämställdhetspolitiken liksom forskning om och erfarenheter av tidigare satsningar på att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

Från individer och attityder till strukturer och makt – perspektivförskjutning i politik och praktik

I beskrivningar av vad det innebär att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad brukar den horisontella, vertikala och interna könssegregeringen framhållas som bidragande faktorer till att kvinnors och mäns arbetsvillkor ser olika ut. Den horisontella könssegregeringen avser att kvinnor och män återfinns inom olika branscher, yrken och/eller vid olika arbetsplatser. Män är exempelvis överrepresenterade i metall- och maskinteknisk industri, byggindustrin och inom transportsektorn. Kvinnor dominerar på liknande sätt inom yrkesområden som handel, omsorg, hälsovård och skola. Den vertikala könssegregeringen handlar om att kvinnor och män återfinns på olika hierarkiska nivåer i arbetslivet. Män är, i synnerhet inom det privata näringslivet, överrepresenterade på chefsposter, i ledningsgrupper och i styrelser i förhållande till kvinnor. Den interna könssegregeringen innebär att kvinnor och män är åtskilda även inom samma yrkeskategorier och på samma arbetsplatser (SOU 2004:43; SOU 2005:66). Konsekvenserna av att arbetsmarknaden är könssegregerad kommer bland annat till uttryck genom olika löner, förmåner, anställningsformer och utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män (Gonäs m.fl. 2005).

Att motverka diskriminering på grund av kön och att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden är långtifrån ett nytt fenomen. Under flera decennier har frågor om den könssegregerade arbetsmarknaden stått i fokus för den svenska jämställdhetspolitiken. Bakgrunden till detta går bland annat att härleda till den starka kopplingen som växte fram mellan jämställdhet och arbetsmarknads- och arbetslivsfrågor när jämställdhetspolitiken började ta form under 1960- och 70-talet. Under 1950- och 60-talet expanderade den svenska arbetsmarknaden och den höga efterfrågan på arbetskraft kom att utgöra en av förutsättningarna för den förvärvsarbetsorienterade karakteristika som jämställdhetspolitiken antog. I takt med att arbetskraftsbehovet ökade vann jämställdhetsargument stöd hos stat, arbetsgivarorgan och fackföreningar. Kvinnors arbetskraft ansågs helt enkelt nödvändig för den svenska arbetsmarknadens expansion (Lindvert 2002, s. 65-67). Kopplingen mellan jämställdhets- och arbetsmarknadsfrågor kom därefter ytterligare att förstärkas. Dock inte enbart baserat på behovet av kvinnors arbetskraft utan också på grund av att de dominerande politiska tankegångarna byggde på föreställningar om att ett jämställt samhälle och kvinnors frigörelse förutsätter kvinnors egna försörjning och ekonomiska självständighet (se till exempel Fürst 1999; Side by side 1985).

Nya samhällsvetenskapliga rön kom också att sätta sin prägel på den svenska jämställdhetspolitiken. I olika studier diskuterades den rådande könsuppdelningen som en produkt av traditionella normer och sociala konventioner snarare än ett resultat av att kvinnor och män biologiskt sett skulle vara lämpade för olika arbeten. I syfte att undvika biologiska förklaringsmodeller bakom kvinnors och mäns villkor myntades begreppet ”könsroll” för att visa hur traditioner och inlärd beteenden skapar förväntningar på kvinnor och män att vara och agera på särskilda sätt (se till exempel

Dahlström 1962). Att kvinnor och män skulle ha lika rätt till förvärvsarbete och lika ansvar för familj och det obetalda hemarbetet betonades starkt (Moberg 1961).

En ytterligare faktor som spelade roll för jämställdhetsfrågornas frammarsch var den nya kvinnorörelsen som växte fram som en politisk kraft utanför den etablerade partipolitiken under slutet av 1960-talet. Kvinnor runtom i Sverige började organisera sig i försök att mobilisera genomgripande samhällsförändringar. Det hade förvisso funnits kvinnoorganisationer tidigare, exempelvis Fredrika-Bremer-förbundet som grundades redan 1884. Kvinnorörelsen som nu växte fram började allt mer att präglas av aktioner, demonstrationer och manifestationer. Syftet var inte bara att öka medvetenheten om kvinnors villkor, utan också att uppmana till handling. Kvinnorörelsen betonade, utöver förvärvsarbetsrelaterade frågor, också frågor som rörde sexualitet, fri abort, kamp mot prostitution och våld mot kvinnor (Schmitz 2007).

I början av 1970-talet inträdde ett av de avgörande genombrotten för jämställdhet som ett eget politikområde. På dåvarande statsminister Olof Palmes initiativ tillsatte den socialdemokratiska regeringen *Delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män*, som fick i uppgift att upprätta riktlinjer för den svenska jämställdhetspolitiken samt föreslå insatser för att främja jämställdhet – framförallt i relation till arbetslivet. En av de första insatserna som delegationen tog sig an var en kartläggning av kvinnors representation i statsförvaltningen. Deltidsarbetets effekter och diskussioner kring sex timmars arbetsdag lyftes också upp som relevanta frågor. Delegationen föreslog bland annat en försöksverksamhet för att introducera kvinnor med bristande eller ingen arbetslivserfarenhet i industrin. Utanför delegationens arbetsområde låg frågor som rörde barnomsorg och föräldraförsäkring. Frågor som idag har en stark koppling till den svenska jämställdhetspolitiken, men som vid den här tiden låg under det socialpolitiska området (Lindvert 2002, s. 69ff; SOU 1976:71).

Såväl inom samhällsvetenskapen som inom politiken och kvinnorörelsen kom sålunda allt fler krav under 1960- och 70-talet att ställas på vad man först kallade för kvinnors och mäns *jämlikhet*. Rättvisa förhållanden mellan kvinnor och män började dock alltmer preciseras genom begreppet *jämställdhet*.⁷ Jämställdhetsbegreppet fungerade som ett klassöverbryggande begrepp som snabbt fick genomslag, inte bara på grund av införlivandet i den svenska arbetsmarknadspolitik. Enligt Christina Florin och Bengt Nilsson (2000) kan den inledande uppslutningen bakom jämställdhetsargumenten härledas till att begreppet jämställdhet fungerade på liknande sätt som folkhemsbegreppet gjort några decennier tidigare. Begreppet kunde maskera underliggande konflikter så att de blev hanterbara och det uttryckte framförallt inga maktrelationer. Jämställdhet ansågs beröra både kvinnor och män, men det var okroppsligt och hade inga sexuella undertoner. Könen ställdes snarare sida vid sida som två abstrakta varelser. Begreppet hade en normativ, uppfostrande och visionär funktion, men det var inte hotfullt och pekade inte på några större utfästelser eller samhällsförändringar (Florin och Nilsson 2000, s. 9-10).

År 1980 trädde den första versionen av jämställdhetslagen i kraft, i vilken den starka kopplingen mellan jämställdhets- och arbetsmarknadsfrågor också kom att manifesteras. Samtidigt som lagen kom till inrättades Jämställdhetsombudsmannen

– JämO – en statlig tillsynsmyndighet som övervakade att jämställdhetslagen efterlevdes.⁸ Lagen omfattade kvinnors och mäns lika möjligheter i arbetslivet och föreskrev bland annat hur arbetsgivaren skulle bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet (Jämställdhetslagen 1991:433). Enligt jämställdhetslagen ålades ledningen det formella ansvaret för jämställdhetsarbetets organisation och inom forskningen har flera studier framhållit just ledningens viktiga roll i förändrings- och jämställdhetsarbete. Ur ett maktperspektiv har det ansetts centralt att jämställdhetsarbetet är förankrat på högsta nivå då ledningen har den formella makten att genomdriva förändringar (SOU 2003:16, s. 166). Studier har också visat att ledningens stöd ökar legitimiteten och trovärdigheten för jämställdhetsarbetet på ett symboliskt plan (se till exempel Hagberg m.fl. 1995; Cockburn 1991).

Parallellt med den jämställdhetspolitiska utvecklingen har det också följt olika satsningar på att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.⁹ Under 1970- och 80-talet prioriterades satsningar på att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden som främst syftade till att integrera kvinnor i mansdominerade branscher, men som också handlade om att uppmuntra män till att göra otraditionella yrkesval. Ett exempel utgörs av Arbetsmarknadsstyrelsens (AMS) så kallade BRYT-projekt som startades i början av 1970-talet. Satsningar under 1990-talet handlade i hög utsträckning om att förbättra och uppvärdera kvinnors arbeten genom förbättrad arbetsmiljö, arbetsorganisation och kompetensutveckling. Dessa satsningar visade sig, liksom brytsatsningarna, ha svårt att motverka sega strukturella könsmonster på arbetsmarknaden. Mot bakgrund av studier och utredningar som visade hur könsordningen och asymmetriska relationer mellan kvinnor och män slår igenom på flera olika samhällsområden – inte bara på arbetsmarknadsområdet – kom jämställdhetsfrågor alltmer att kopplas samman med frågor om makt. Utredningen *Varannan Damernas*, som tillsattes 1985, fokuserade särskilt på kvinnors representation i statliga organ och på att skapa en jämnare maktbalans i politiken, fackföreningsrörelsen och i andra beslutande organ (SOU 1987:19). Till skillnad från tidigare utredningar och propositioner byggde den proposition, *Jämställdhetspolitiken inför 90-talet* (prop. 1987/88:105), som utredningen resulterade i på ett könsmaktperspektiv och en föreställning om strukturell underordning av kvinnor (Eduards och Åström 1993). Efter utredningen *Varannan Damernas* återfinns ett allt tydligare maktperspektiv i propositioner och andra redovisningar av regeringens jämställdhetspolitik¹⁰ jämfört med tidigare då betoningen framförallt legat på insatser av attitydförändrande karaktär och, som nämndes ovan, med fokus på enskilda individer. Det ska dock inte tolkas som att inga strukturella förändringar prioriterats före *Varannan Damernas*. Några av de kanske mest viktiga politiska insatserna på strukturnivå – vad gäller att främja kvinnors frigörelse och möjligheter till att delta i arbetslivet – var införandet av särbeskattningen, föräldraförsäkringen (som ersatte moderskapspenningen) och utökningen av barnomsorgen under 1970-talet (Furst 1999).

I enlighet med idéer om vikten av att förändra de strukturer i samhället som bidrar till eller förstärker kvinnors relativa underordning och mäns överordning innehöll 1990-talets jämställdhetspolitiska strömningar nya föreställningar och politiska antaganden om vilka strategier som krävs för att uppnå ett jämställt samhälle. I pro-

positionen *Delad makt, delat ansvar* (prop. 1993/94:147) betonas att jämställdhetspolitiken inte kan formas och genomdrivas isolerad från andra politikområden och att ett jämställt samhälle kräver att ett jämställdhetsperspektiv anläggs på alla politikområden. *Jämställdhetsintegrering* är sedan i mitten av 1990-talet därför den strategi som förordas för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen (SOU 2005:66).¹¹

På regeringens uppdrag inleddes år 2004 en utredning med uppgift att göra en översyn av den svenska jämställdhetspolitiken. En genomgång av de jämställdhetspolitiska insatserna sedan propositionen *Delad makt delat ansvar* gjordes och ett resultat av utredningen blev bland annat ett nytt förslag på övergripande mål och delmål för jämställdhetspolitiken. Det nya övergripande målet, som också antogs av den svenska riksdagen år 2006, lyder: ”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”. Detta mål ersatte det tidigare målet: ”Kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden”. Jämställdhetsfrågornas koppling till makt kom alltså än mer att förstärkas. Makt hade tidigare varit ett av jämställdhetspolitikens delmål. Nu, i och med måländringen, lyftes makt in i det övergripande målet för jämställdhetspolitiken.

Jämställdhetspolitikens betoning på nödvändigheten av att sammanföra jämställdhet med frågor om makt, och en strukturell förståelse av över- och underordning mellan könen, har också sin motsvarighet i forskning om praktiskt förändrings- och jämställdhetsarbete. Exempelvis kom de ovan nämnda brytsatsningarna och liknande försök till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden att ifrågasättas utifrån de begränsade effekter som satsningarna visade sig ha och för att de lade alldeles för mycket fokus på enskilda individer (främst kvinnor) snarare än strukturer (se till exempel Gonäs m.fl. 2005; Fürst 1985). Förändringar av exempelvis andelsmässiga förhållanden eller enskilda kvinnors och mäns förmågor, kapaciteter, värderingar och attityder har visat sig ge få möjligheter till grundläggande förändringar av rådande maktstrukturer. Förändringsarbete bör därför bygga på ett maktperspektiv och syfta till att förändra organisatoriska sammanhang och strukturer (Forsberg 2001, s. 136; Tilly 1998, s. 244ff). Att kunna påverka och förändra strukturer i arbetslivet fordrar annorlunda uttryckt att praktiker som informella nätverk, normer om ledarskap, rutiner, arbetsdelning, formella och informella hierarkier och lokala värderingar inom en organisation kritiskt granskas och utsätts för prövningar (Gonäs m.fl. 2005).

Flera undersökningar har dock visat att det i praktiken tycks vara tabu att tala om jämställdhet i termer av makt och omfördelning av makt – att män till exempel måste ge upp vissa privilegier för att kvinnor ska få det bättre. Istället framhålls jämställdhet som något alla ska få det bättre av (se till exempel Rönnblom 2002; Höök 2001; Sundin 1992). Argument som då kanske snarare används för att legitimera jämställdhetsarbetet är de så kallade resurs- och kompetensargumenten, vilka ofta går ut på att kvinnor har resurser och kompetenser som kompletterar männens (Amundsdotter 2009, s. 22; jfr även Hernes 1982). Ett förändringsarbete som tar en sådan utgångspunkt kan då sägas bygga på en komplementär syn på könen. Sådana förändringsarbeten, där maktdimensionen alltså är frånvarande, tenderar emellertid i hög utsträckning att både osynliggöra och återskapa befintliga maktrelationer mellan könen (Fogelberg Eriksson 2009, s. 199-200; Berggren 2002; Sundin 1992). Idag

är det mycket vanligt att dessa argument, särskilt inom näringslivet, dessutom vrids mot ett ekonomiskt resursargumenterande.

Den retorik som är gångbar inom näringslivet är ju den att ”vi” behöver kvinnor för att de är annorlunda, för att de ”kompletterar” med egenskaper som kan vara användbara för företaget. Jämställdhet blir således ett medel för högre vinst. (Hirdman 2004, s. 592)

Sammanfattningsvis har jag i det här kapitlet beskrivit Equal-programmet och också visat att programmets ambitioner om strukturinriktade förändringsinsatser har tydliga beröringspunkter med de föreställningar om möjligheter till förändringar och utmaningar av maktordningar som återfinns i den svenska jämställdhetspolitiken och i forskning om förändringsarbete i arbetslivet. I avhandlingens senare delar kommer jag att återvända till dessa föreställningar i ljuset av vad analysen av det empiriska materialet visar.

I Equal-programmet antogs, som tidigare framgått, partnerskap vara en särskilt lämplig organiseringsform för att genomdriva förändringar och utmana samhällets ojämlika strukturer. Det är också ett antagande som genomsyrar stora delar av den forskning kring partnerskap och utvecklingspartnerskap som presenteras i nästa kapitel.

Noter

- 1 Myndigheten ligger under Arbetsmarknadsdepartementet och rådets programverksamhet och arbete regleras av både EG-rättsliga förordningar och ett antal svenska förordningar, föreskrifter och villkor. Under åren 2000-2006 var dessa följande: 1260/1999 Allmänna bestämmelser för strukturfonderna, 1784/1999 Europeiska Socialfonden, 448/2004 Stödberättigade utgifter, 438/2001 Förvaltning och kontrollsystem. Svenska förordningar: 1999:1424 Förvaltning av EG:s strukturfonder, 2000:1212 ESF-rådets instruktion, 2000:14 AMS föreskrifter om utbetalning av stöd, 2001:26 Svenska ESF-rådets föreskrifter om handläggning av stöd, 2005:17 AMS föreskrifter om utbetalning av stöd, 2005:18 Svenska ESF-rådets föreskrifter om handläggning av stöd (<http://www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=2049>).
- 2 Svenska ESF-rådet har mellan åren 2007-2013 till uppgift att förvalta Integrationsfonden och Socialfonden i Sverige.
- 3 Se bilaga 1 för en förteckning över de utvecklingspartnerskap som var kopplade till NTG Jämställdhet ARGUS.
- 4 För en diskussion om de fyra pelarnas tillkomst, se Lars Magnusson och Torbjörn Strandberg (2000).
- 5 Utöver NTG Jämställdhet ARGUS verkade följande nationella temagrupper med att sprida resultat från andra utvecklingspartnerskap under programperioden: NTG Asyl, NTG Fritt fram – om sexuell läggning, NTG Företagens samhällsansvar, NTG Lär, NTG Nya vägar till arbetsmarknaden, NTG Partnerskap och NTG Socialt företagande.
- 6 Informations- och undervisningsfilmen *En liten film om jämställdhet* innehåller sammanlagt fem spår som tar upp olika aspekter av jämställdhet på arbetsplatser och i arbetslivet. Utöver spåret som aktualiserar utvecklingspartnerskapens arbete behandlar filmen frågor om ledarskap och kön, män och jämställdhet, härskartekniker och motstrategier. Introduktionsspåret *Off Rec* är en spelfilm där huvudrollerna görs av Ann Westin, ståuppkomiker och skådespelare, och Pierre Wernäng, skådespelare och filmare. Till filmen hör en handledning där bland annat statistiska uppgifter blandas med begreppsförklaringar och diskussionsfrågor. Vandringsutställningen *En isolerad vrå* producerades av konstnärerna Johan Tirén och Lena Flodman för NTG Jämställdhet ARGUS räkning. Även i utställningen var det utvecklingspartnerskapens arbete som låg till grund för konstnärernas gestaltningar. Ett syfte med utställningen var att presentera jämställdhetsfrågor på ett annorlunda sätt och vända upp och ner på invanda föreställningar, begrepp och definitioner

i syfte att väcka diskussioner och reflektioner. Utställningen innehåller både visuella och auditiva inslag. Utöver dessa spridnings- och informationsaktiviteter samlade temagrupper in erfarenheter och exempel från pågående och avslutade jämställdhetsprojekt utanför Equal-programmet i syfte att skapa en "projektbank". Under projekttiden genomförde NTG Jämställdhet ARGUS även ett flertal nationella konferenser och en uppsatsstävling för C- och D-studenter på temat "Jämställdhet i teori och praktik".

- 7 Begreppet jämställdhet har i Sverige fortsatt att avse förhållandet mellan kvinnor och män. Jämlikhet är ett vidare begrepp och avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och alla människors lika värde oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder, nationalitet, religion med mera (se till exempel *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet* 2008, s. 5).
- 8 I början av 2009 upphörde JämO som myndighet. Myndigheten slogs då samman med Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappombudsmannen till Diskrimineringsombudsmannen, DO. Samtidigt ersattes de gamla lagarna med ny lagstiftning. För mer information, se <http://www.do.se>.
- 9 För en beskrivning av olika satsningar på att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, se till exempel Vinnovas rapport *Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige* (Antonsson 2008).
- 10 Se till exempel Regeringens skrivelse 1996/97:41. I skrivelsen *Jämt och ständigt*, Regeringens skrivelse 2002/03:140, blir maktperspektivet också än mer tydligt genom att begrepp som könsmaktperspektiv och feminism tar plats på ett nytt sätt (se även SOU 2005:66 för en vidare diskussion).
- 11 Vid FN:s världskvinnokonferens i Peking 1995 etablerades strategin gender mainstreaming även i det internationella samarbetet (se mer i bilaga 1 till SOU 2005:66).

Partnerskap, governance och demokrati

Bakom det ökande intresset för att driva förändrings- och utvecklingsarbete i partnerskap, som jag talade om i avhandlingens introduktionskapitel, finns det olika teorier. Ulrika Mörth och Kerstin Sahlin-Andersson (2006) diskuterar olika samhällstrender som de menar avspeglas i partnerskapsformen. De talar bland annat om en ökad grad av projektifiering i samhället – som handlar om att verksamhetsstrukturer i hög utsträckning byggs upp genom organisatoriskt och tidsmässigt avgränsade projekt – samt en förändrad samhällsstyrning. Den förändrade samhällsstyrningen brukar i det här avseendet beskrivas i termer av att samhällets styrningsformer har utvecklats från government till governance. Samhällets tilltagande komplexitet – exempelvis genom globaliseringen av kapitalflöden och alltmer gränsöverskridande problem – medför att statens räckvidd har blivit för begränsad för att hantera frågor om till exempel klimat, hälsa och fattigdomsbekämpning¹ (Mörth och Sahlin-Andersson 2006; Rosenau 2000; Pierre 1998). Nya former av samspel mellan olika samhällsaktörer, såsom partnerskap, anses därför nödvändiga för att öka den offentliga politikens förmåga att hantera och lösa svårlösta samhällsproblem (Hedlund och Montin 2009). Uppfattningarna om partnerskapsformens förmåga att effektivt kunna tackla samhällsproblem har dock kritiserats. Det finns de som menar att attraktionskraften till sådana typer av organiseringsformer snarare ligger i att marknaden och privata företagsintressen härigenom ges större utrymme att styra över den politiska dagordningen, vilka samhällsproblem som ska anses viktiga och hur dessa problem bör tacklas (Pierre och Peters 2000, s. 90; Elander 1999).

Partnerskap knyts – utöver förväntningar om att komma tillrätta med olika samhällsproblem – också till förhoppningar om ökad demokrati och att inte bara samhällets elitgrupper involveras i de politiska processerna (Isaksson Iliev m.fl. 2005, s. 5). Men även i det här avseendet finns det flera studier som tvärtom tyder på att partnerskap kan verka exkluderande. Vissa intressen, exempelvis feministiskt grundade, tenderar att exkluderas då sådana (konfliktorienterade) intressen inte platsar i de konsensus- och samförståndsbetonade partnerskapen (Hedlund 2009, s. 86;

Newman 2001, s. 177). Partnerskap tenderar att permanenta en manlig dominans och styrning (Pierre 2009, s. 50).

I detta kapitel vänder jag blicken mot studier som fördjupar denna delvis motsägelsefulla bild och förståelse av organiseringsformen partnerskap. Jag inleder med att lyfta fram olika definitioner av partnerskap och ge exempel på vilka samhällsområden partnerskapsarbete förekommer inom. Kapitlet är därefter centrerat kring hur partnerskap kan förstås som ett exempel på governance och hur rörelsen från government till governance, bland annat utifrån ett demokratiskt perspektiv, kan tolkas och problematiseras. Då de studerade utvecklingspartnerskapen i avhandlingen är en särskild form av partnerskap avslutas kapitlet med några exempel på undersökningar som specifikt handlat om utvecklingspartnerskap och den Europeiska socialfondens Equal-program. Av naturliga skäl är forskningen om utvecklingspartnerskap tämligen begränsad då denna organiseringsform för förändrings- och utvecklingsarbete var kopplad till just denna särskilda programsatsning.

Partnerskap i ljuset av governance

Partnerskap – definitioner och visioner

Partnerskap har sedan mitten av 1990-talet och framåt blivit en allt vanligare organiseringsform för att driva förändrings- och utvecklingsarbete. Samarbeten mellan den privata och offentliga sfären i organiseringsformen partnerskap har till och med blivit så vanliga att de fått en särskild etikett – Public Private Partnerships (PPP) eller privatoffentliga partnerskap² (POP) som Mörth och Sahlin-Andersson (2006) använder i sin svenska översättning. Internationellt sett bedrivs partnerskapsarbete för att åstadkomma utveckling inom områden som social- och arbetsmarknadspolitik och regional utveckling (Geddes och Benington 2005). Partnerskapstanken har framförallt fått en mycket framträdande roll inom ramen för EU:s strukturfondspolitik (se till exempel Hallin 2000; Hallin och Lindström 2000; Bache och Olsson 2001). Som nämndes i introduktionskapitlet ses partnerskap i EU-sammanhang som ett centralt instrument för att motverka social exkludering och diskriminering. Equal-programmets betoning på utvecklingspartnerskap som den grundläggande arbetsformen för genomförandet av programmet, som just syftade till att motverka diskriminering, kan sägas illustrera detta.

I Sverige tillämpas partnerskapsmodellen inom en rad skilda samhällsområden. Adam Sandebring (2006, s. 104ff) diskuterar exempelvis ett partnerskap som initierades av Statens energimyndighet och som samlade flera myndigheter, branschföreningar och företag i syfte att stärka beredskapen i det svenska elsystemet. Ingemar Elander m.fl. (2009) belyser ett partnerskap som bildades mellan fyra svenska kommuner i syfte att "[...] med folkhälsa som ledord och partnerskap som styrningsform uppnå 'det goda bostadsområdet'" (Elander m.fl. 2009, s. 181). Partnerskapet skulle

bidra till att utveckla metoder och kunskaper för ökad sysselsättning, minskad segregation och ökad delaktighet i ett bostadsområde i respektive kommun. I partnerskapet deltog aktörer från kommunerna och en lokal samarbetspart – Allmännyttans bostadsbolag. Nationella intressenter i partnerskapet var Statens folkhälsoinstitut, Svenska kommunförbundet och Sveriges Allmännyttiga Bostadsföretag. Även forskare från Örebro universitet medverkade i partnerskapsarbetet (Elander m.fl. 2009).

Ytterligare ett exempel på där partnerskapstanken slagit igenom återfinns inom den regionala tillväxtpolitiken. Med strukturfonderna som inspirationskälla förordade den svenska regeringen i introducerandet av den nya närings- och utvecklingspolitiken (prop. 1997/98:62) att regionala tillväxtavtal³ skulle vara instrumentet för att genomföra näringspolitiken och att partnerskap, ledda av länsstyrelsen eller regionala självstyrelseorgan och med bland annat medverkan från kommuner, landsting, näringslivet och högskolor/universitet, skulle vara den organiseringsform genom vilka avtalen skulle utarbetas och drivas (Ds 2001:59, s. 9).

I diskussioner om partnerskap lyfts ofta partnerskapsmodellens möjligheter till att åstadkomma samordning och att utveckla konsensus i grupper med aktörer med skilda utgångspunkter fram som några av förtjänsterna med organiseringsformen. I partnerskap kan olika typer av kompetens och resurser samlas för att, som i exemplen ovan, utveckla strategier för framtiden. Syftet med ett partnerskap kan också vara att implementera politik eller att skapa en arena för erfarenhets- och informationsutbyte (Westholm 2000, s. 4). Det råder dock långtifrån konsensus kring hur partnerskap kan förstås och definieras då partnerskap kan anta olika former utifrån vilken kontext partnerskapsarbetet bedrivs i, vilka aktörer som samverkar och vad målet med partnerskapsarbetet är. Men trots att det i partnerskap kan ingå en rad skilda aktörer, och att det alltså kan finnas olika syften och drivkrafter bakom partnerskapsarbetet, så menar Mörth och Sahlin-Andersson (2006, s. 11) ändå att det finns vissa gemensamma nämnare. Samarbetet mellan de privata och offentliga organisationerna sker med en viss varaktighet och parterna utför tillsammans exempelvis en tjänst eller en aktivitet. Termen partnerskap indikerar också att de privata och offentliga aktörerna medverkar i partnerskapet som partner, det vill säga aktörerna är inte över- eller underordnade varandra. Mats Andersson m.fl. (2005, s. 83ff) formulerar detta i termer av att partnerskapets organisationer "äger" uppgiften tillsammans. Att vara partner innebär sålunda att vara en av flera delar som ska bidra till att uppfylla det mål som är uppsatt för partnerskapsarbetet.

Guy Peters (1998) urskiljer fem drag för vad han menar karakteriserar ett partnerskap. Ett partnerskap måste, för det första, involvera två eller fler aktörer, varav minst en bör vara offentlig. För det andra ska deltagarna ha befogenhet att handla utifrån egna mandat och för det tredje måste relationen mellan parterna vara varaktig. Det fjärde karaktärsdraget handlar om att alla parter är skyldiga att bidra med något, även om bidraget i realiteten är svårt att definiera då materiella resurser exempelvis ofta är lättare att mäta än symboliska. Som det sista kännetecknet för ett partnerskap nämner Peters att det ska ha formell status som på något sätt gör parterna gemensamt ansvariga för eventuella beslut (Peters 1998, s. 12ff).

Andersson m.fl. menar vidare att ett partnerskap åsyftar ett mer eller mindre formaliserat samarbete mellan offentliga och privata aktörer såsom:

[...] statliga myndigheter och verk, kommuner, landsting, regionala självstyrelseorgan och kommunala samverkansorgan, näringspolitiska aktörer på lokal och regional nivå, näringslivet och dess organisationer, fackföreningar och andra organisationer samt en lång rad andra aktörer med intresse för tillväxt- och utvecklingsfrågor, till exempel lokala utvecklingsgrupper och byalag. Inte sällan förenas aktörer på nationell, regional, kommunal och lokal nivå i ett och samma partnerskap. (Andersson m.fl. 2005, s. 83)

Enligt Mörth och Sahlin-Andersson (2006) är samarbeten och samspel mellan olika privata och offentliga aktörer i sig inte något nytt, utan något som präglat det moderna samhällets utveckling.

Det som emellertid är nytt är det utbredda skapandet av särskilda privatoffentliga partnerskap i form av projektorienterade och formaliserade samarbeten av nätverkskaraktär i dess olika varianter [...]. (Mörth och Sahlin-Andersson 2006, s. 13)

Partnerskapsarbete sker, som citatet ovan indikerar, ofta i projektliknande former genom de olika typer av avgränsningar projektorganisering påbjuder. Arbetet i partnerskap avgränsas med andra ord kring ett problem eller en aktivitet och också organisatoriskt och tidsmässigt.

I Mörths och Sahlin-Anderssons tolkning av partnerskapsarbete är det, som nämndes inledningsvis i kapitlet, bland annat den ökade graden av projektifiering i samhället som avspeglas även i partnerskapfenomenets utbredning och tilltagande popularitet (Mörth och Sahlin-Andersson 2006, s. 23). Användningen av projekt som arbetsform har under lång tid varit väl utbredd inom vissa verksamheter och samhällssektorer och som tidigare nämnts har strukturfonderna finansierat åtskilliga projekt i EU:s medlemsländer. Inte bara EU anslår stora delar av sina ekonomiska resurser på projektbasis, utan organisationer, företag, arbetsplatser och den akademiska forskningen bygger i hög utsträckning upp sina verksamhetsstrukturer kring projekt och projektliknande företeelser (Sahlin 1996; Engwall 1995).

Inom forskningen har det bland annat ställts frågor om vilka drivkrafter som egentligen finns bakom intresset för projekt (Lundin 1998, s. 203). I mitten av 1980-talet konstaterade Lena Gerholm (1985) att ökningen av projektsatsningar gick att härleda till en tilltagande ”förändringsfetischism” i samhället. Att driva projekt uttrycker en förändringsvilja och projekt laddas med positiva konnotationer som förnyelse och nytänkande. Projekt ställs därför ofta mot den ordinarie verksamheten. Ett projekt förväntas å ena sidan vara mindre styrt och ha möjligheter att utmana rådande strukturer. Å andra sidan visar det sig inte sällan att även projekt styrs av underliggande strukturer, vilket gör att projekt framträder som lika förutsägbara som den ordinarie verksamheten (Brännberg 1996, s. 145; se även Sahlin 1992). Projekt kan således betraktas som emblematiska för såväl förnyelse och gränsöverskridande som kontroll och avgränsning och kanske är det i dessa, delvis motsägelsefulla, föreställningar som projektets attraktionskraft som idé och begrepp ligger (Sahlin 1996, s. 14).

Det finns dock en hel del studier som pekar i annan riktning – på projekttrötthet och ett skarpt ifrågasättande av projektsatsningar. I en instabil och komplex värld finns det en längtan efter organisationer som betar sig på ett mer förutsägbart sätt än vad lösliga strukturer i form av projekt medger (Lundin 1998, s. 195). Utredningar och forskningsrapporter (SOU 2006:3; RiR-rapport 2005:6; ITPS A 2004:009; Svensson och von Otter 2001 refererade i Svensson m.fl. 2007, s. 9) problematiserar värdet av projektsatsningar utifrån frågeställningar som; För vem är projekten till? Är projektmedlen bortkastade eller leder projekten till förändring och långsiktiga effekter? Offentligt finansierade utvecklingsatsningar i form av program- och projektsatsningar kritiserar med motiveringen att de är fragmentiserade, kortsiktiga och avgränsade med vaga kopplingar till ordinarie verksamheter och strukturer (se även Andersson och Wistus 2008).

Ifrågasättandet av projektsatsningar skulle därmed kunna tolkas som en slags motkraft till samhällets projektifiering. Trots projekttröttheten tyder ändå mycket på att attraktionskraften till partnerskap, som alltså i likhet med traditionell projektorganisering ofta avgränsas organisatoriskt och tidsmässigt, ökar. Lennart Svensson m.fl. (2007, s. 50) framhåller i det här avseendet att partnerskap innebär att flera olika aktörer och organisationer går samman och blir ”bärare” av en särskild fråga. Därför anses partnerskap ha goda förutsättningar att åstadkomma långsiktiga och strukturella förändringar, vilket ofta eftersträvas i projekt men sällan uppnås. Det finns, som nästa avsnitt visar, även en rad andra faktorer som kan ligga bakom partnerskapsformens tilltagande popularitet.

Maktförskjutning i samhällsstyrningen?

I enlighet med resonemangen inledningsvis i kapitlet menar Pierre och Peters (2000, s. 63) att intresset för partnerskap och partnerskapsliknande konstellationer kan förstås utifrån att staten förfogar över resurser som demokratisk legitimitet, utformning av kontroll- och tillsynssystem och lagstiftning. Men då det anses vara bortom varje enskild sektors förmåga att kunna hantera komplexa utmaningar effektivt är staten också beroende av källor för resurser som finns utanför – i form av kunskap och expertis samt privata och offentliga organisationer som har kontroll över policygenomföranden (se även Ruggie 2004, s. 16; Taylor 1997, s. 449). Samarbeten av karaktären partnerskap anses i vissa fall inte bara som nödvändiga för att kunna lösa uppgifter, utmaningar och problem. Partnerskap antas dessutom kunna lösa problemen bättre än om olika partner hanterar dem på egen hand (Linder och Vaillancourt Rosenau 2000, s. 6).

Ytterligare förklaringar bakom förskjutningen mot governance går, enligt vissa forskare, att finna i socio-ekonomiska och ideologiska förändringsprocesser som nyliberalismens och individualismens genomslag. Detta genomslag kommer till uttryck dels i förskjutningen från en kollektivistisk till en individualistiskt inspirerad politisk kultur och dels genom att marknadskrafterna anses ha fått en ökad närvaro i politiken (Pierre och Peters 2000, s. 55; Fernandez 2000, s. 365ff; Pierre 1999;

Elander 1999, s. 330ff). Medan förespråkare för partnerskapsformen talar om partnerskap som ett pragmatiskt och effektivt verktyg för utveckling och förändring är samma organiseringsform i kritikernas ögon betraktad som djupt problematisk och rimligheten i att offentliga medel och politisk makt ska användas i samförstånd med företagsintressen ifrågasätts (Pierre och Peters 2000, s. 90).

Det råder dock olika uppfattningar om huruvida rörelsen från government till governance handlar om att statens sätt att verka har intagit nya former, eller om det betecknar en reell försvagning av statsapparaten och därmed en maktförskjutning i samhällets styrningsformer (Pierre och Peters 2000, s. 94). Jan Kooiman menar till exempel att:

[...] there has been an increase in the role of government as facilitator and as co-operating partner, for example through public-private partnerships and covenants. Hence, it is generally more appropriate to speak of shifting roles of government than of shrinking roles of government. (Kooiman 1999, s. 73)

I debatten om governance hävdas det också att även om nätverk, partnerskap och andra policyrelevanta organiseringsformer bildas vid sidan av den demokratiska styrningskedjan så är det ändå så att principiellt avgörande beslut alltid fattas i folkvalda församlingar. Partnerskap anses i ett sådant perspektiv inte ha någon reell eller formell makt att godtyckligt påverka samhället. Det handlar mer om beredande uppgifter eller om genomförande av politiska beslut (Montin och Hedlund 2009, s. 28-29). Å andra sidan kan governance förvisso tolkas som att staten inte anger exakta direktiv och resultatkrav utan utformar övergripande problemformuleringar och sätter ramar för organisation, finansiering och arbetsmetoder i exempelvis policynätverk och partnerskap. Det betyder att staten talar om vad problemen *är* och hur de *bör* lösas, men att de olika partnerskaps- och nätverkskonstellationerna därutöver har ett eget handlingsutrymme och en viss grad av självstyre (Montin och Hedlund 2009, s. 13; Pierre och Peters 2000, s. 98).

När EU fördelar medel från strukturfonderna och strategin bygger på att medel endast utgår till regioner vars arbete är uppbyggt utefter partnerskapstanken – det vill säga ett arbete som till exempel bygger på att politiska institutioner och det privata näringslivet samarbetar – så är det ett sätt att villkora arbetet vad gäller finansiering och organisation, men det betyder inte att den exakta inriktningen på arbetet därmed är avgjord (Pierre och Peters 2000, s. 121; Geddes och Le Galès 2001, s. 230). Governance skulle sålunda kunna sägas implicera mer subtila verktyg för att styra samhället. Verktyg som delvis döljs genom den språkdräkt av mjuka ord som governance associeras med. För då government ofta förknippas med tvång, hierarki och auktoritärt styre har governance, åtminstone på ett symboliskt plan, blivit synonymt med begrepp som frivillighet, jämlikhet och horisontella relationer. Istället för reglering och tvångsmedel ger governance och partnerskapsmodellen löften om samverkan, koordinering, handlingsprogram, riktlinjer, råd och information (Mörth 2004, s. 6ff; Ds 2001:59, s. 30).

Janet Newman (2001) menar att det finns ett starkt normativt inslag i den här typen av idéer om governance som sprids i en växelverkan mellan forskare, politiska

beslutsfattare, förvaltning och aktörer inom konsultbranschen.⁴ I både teoretiska och empiriska skildringar av governance handlar det om hur institutioner *bör* styras och här är även förändring ett centralt inslag (Newman 2001 refererad i Hedlund 2009, s. 86). Hedlund problematiserar vidare det normativa inslaget.

Honnörsord om önskvärd och nödvändig förändring, behov av samverkan och olika varianter av partnerskap som modell för lokal och regional utveckling har spridits snabbt i en rad olika länder (...). Jag menar att en föreställning om konsensus som ofta finns integrerat i tänkandet om om nya besluts- och samverkansformer kan försvåra hantering av övergripande målkonflikter (...). (Hedlund 2009, s. 86)

En konsekvens av betoningen på att utveckla konsensus i grupper med aktörer som har skilda utgångspunkter blir att exempelvis en oppositionell kvinnorörelse, i ett sådant perspektiv, framstår ”[...] som konfliktbenägen, intressegruppsbaserad och omodern. Feminism passar inte in i det nya ideal om hur samverkan ska gå till” (Hedlund 2009, s. 86). Det förefaller med andra ord som om vissa perspektiv och intressen – exempelvis feministiska – på grund av de normativa föreställningarna om samförstånd och konsensus inte ”platsar” för att governance som styrform ska ”lyckas”. I nästa avsnitt visas hur governance – på grund av andra skäl än de normativa inramningarna – tenderar att marginalisera vissa erfarenheter och intressen.

Hot eller möjlighet för demokratin?

Andersson m.fl. (2005, s. 85) menar att det faktum att partnerskapsarbete kan handla om att fatta beslut och bedriva verksamheter som påverkar individer (exempelvis deltagare från arbetsförmedling och försäkringskassa) och offentliga myndigheter, gör att behovet av en diskussion kring partnerskap och demokrati är ytterst angeläget. En sådan diskussion lyfter Elander (1999) fram. Elander ställer sig frågan om partnerskap och demokrati kan ses som omaka eller maka par i nätverkspolitikens tid. Tidigare har åtskilliga studier fokuserat på lokal näringslivspolitik och partnerskap mellan kommuner och näringsliv. Effektivitetsfrågor och synergieffekter har i första hand, enligt Elander, hamnat i forskarnas blickfång på bekostnad av frågor om demokrati, deltagande och ansvar (Elander 1999, s. 328).

Elander talar i tämligen kritiska ordalag om en utveckling från ”[...] linjär politisk styrning enligt folkstyremodellen i riktning mot en mera diffus styrning eller självreglering/icke-styrning genom olika nätverk” (Elander 1999 s. 328). Den traditionella bilden av folkstyre, såsom den är formulerad i den svenska regeringsformen, har stationer i form av väljare – riksdag – regering – förvaltning. Även om det i praktiken kan vara svårt att se var ansvaret ligger för en viss åtgärd så är ansvarskedjan betydligt mer urskiljbar i traditionell politik än i politik som genomförs genom partnerskap. I partnerskap kan, enligt Elander, i princip ingen enskild institution eller organisation utpekas som huvudansvarig. Det finns därmed en risk att det demokratiska ansvarsutkrävandet försvåras. En ytterligare problematik med partnerskap ur ett demokratiskt perspektiv är att de sällan, enligt Elander, ger plats åt resurssvaga medborgar-

grupper, exempelvis invandrare i samband med bekämpning av social exkludering i lokala utvecklingsprojekt (Elander 1999 s. 334ff). Christine Hudson och Malin Rönnblom (2003, s. 92ff) menar att partnerskapsarbete inte ger några garantier om deltagande på lika villkor för olika grupper i samhället. Beslutsfattande kan i själva verket ske på högst ojämlika premisser och grupper med en svag ställning i samhället har svårt att få sin röst hörd då de utestängs av elitinriktade grupper (Hudson 2002, s. 12).

Såväl Elander (1999) som Hudson och Rönnblom (2003) problematiserar vidare partnerskap utifrån vad som händer när gränser mellan offentligt och privat luckras upp. I Elanders (1999, s. 337) studie av partnerskap mellan offentligt och privat i lokal näringslivspolitik visade det sig att gränsen mellan politik och marknad suddas ut och att privata intressen intervenerar i den offentliga politiken. Med Elanders ord innebär det att det privata kapitalet får tillgång till den offentliga politiska arenan och att den aktör i partnerskapet som representerar den offentliga parten i det näringspolitiska partnerskapet tenderar att följa marknadsprinciper och agera affärsinriktat, vilket får som konsekvens att etablerade näringslivsintressen kan dominera i partnerskapen. En viktig aspekt att belysa i sammanhanget är också, enligt Elander, att nätverk och partnerskap kan vara svårgenomskådliga. När olika representanter för förvaltning, företag och organisationer skapar politik på låg formell nivå blir politiken mindre transparent och mindre åtkomlig för insyn (SOU 1998:166, s. 26 refererad i Elander 1999, s. 347).

Hudson och Rönnblom (2003), som i första hand belyser partnerskap som modell för svenskt regionalpolitiskt samarbete och beslutsfattande, diskuterar också hur marknadsintressen kan dominera partnerskap som idé och praktik. I och med att staten har proklamerat vikten av att näringslivet finns representerat i den här typen av partnerskap är det väsentligt att ställa frågan om partnerskap kan innebära att näringslivet får en mer framträdande roll i det offentliga beslutsfattandet. Det betyder i sådana fall att policyformulering och beslutsfattande riskerar att flyttas ut ur det politiska rummet och in i marknadens rum (Hudson och Rönnblom 2003, s. 100-101). Problemen med partnerskapsidén är, enligt Hudson och Rönnblom, inte bara denna rumsliga förskjutning. De menar att partnerskapsidén framförallt utgår från att inga konflikter existerar i en region och att olika intressen ska samarbeta. Alla förväntas vilja sträva mot samma mål – ökad tillväxt i den region de representerar. Deras undersökningar visar att resursstarka aktörer ofta har tolkningsföreträde och styr över prioriteringar och mål. Härigenom skapas en stark tillväxtdiskurs som blir svår för andra aktörer i partnerskapet att ifrågasätta, vilket också innebär att en politisering av frågor om tillväxt förhindras.⁵ Utrymmet för avvikande uppfattningar och erfarenheter blir begränsat och bakom en fasad av konsensus i de regionala partnerskapen går det att finna parallella och motstridiga diskurser.

En mer uteslutande diskurs dominerar, under en "täckmantel" av inklusivitet. Denna förs av de "centrala" det vill säga de etablerade regionala aktörerna (t.ex. företrädare för det lokala/regionala näringslivet, den politiska eliten från landsting och kommuner samt högre tjänstemän) men accepteras även av de svaga rösterna i partnerskapet. (Hudson och Rönnblom 2003, s. 94)

I den dominerande diskursen står idéer om tillväxt i fokus där i första hand teknisk och ekonomisk rationalitet understryks.⁶ Parallellt med denna diskurs finns ”inkluderande” diskurser där fokus ligger på delaktighet och inflytande. Dessa diskurser lyfts emellertid endast fram i partnerskapens periferi av grupper som ideella organisationer, miljögrupper samt kvinno- och invandrargrupper. Det vill säga grupper som har svagare ställning än de traditionella regionala aktörerna (Hudson och Rönnblom 2003, s. 95).

Sammanfattningsvis har kapitlet hittills handlat om hur partnerskapsformen och rörelsen från government till governance och kan förstås och diskuteras i termer av möjligheter och risker. I den resterande delen av kapitlet ligger fokus på utvecklingspartnerskap och hur denna specifika form av partnerskap kan förstås i relation till de studier, teorier och begrepp som presenterats ovan.

Utvecklingspartnerskap i relation till partnerskap

Med sikte på utveckling och innovation

Under Equals programperiod initierades olika studier med fokus på såväl mer övergripande frågor kring organiseringsformen utvecklingspartnerskap som på specifika aspekter av enskilda utvecklingspartnerskaps arbeten. Karin Berglunds (2007) och Elin Vadelius (2008) undersökningar är två exempel på den sistnämnda typen av studier. Berglund (2007) visar i sin avhandling, *Jakten på entreprenörskap. Om öppningar och läsningar i Entreprenörskapsdiskursen*, hur entreprenörskap tolkades på väldigt olika sätt inom ramen för utvecklingspartnerskapet Mångfald i Företagsamhet (MiF). I MiF möttes, enligt Berglund, en jämlikhetsdiskurs med en företagsdiskurs. Den förstnämnda diskursen betonade jämlikhetssträvanden och tillvaratagande av alla människor och inte endast ett fåtal, medan den sistnämnda diskursen präglades av föreställningar om företag som tillverkande industrier och om entreprenörer som ett fåtal personer (ofta män) som lett dessa industrier och företag genom historien. Mötet mellan dessa diskurser resulterade i konflikter och förvirring, men också i möjligheter, menar Berglund. Motsättningar mellan diskurser av detta slag bidrar till att väcka frågor som varit nedstystade, vilket i Berglunds studie exempelvis visade sig möjliggöra att invånare började reflektera över sin egen och andras roll i regionens utvecklingsprocesser. Detta öppnade i sin tur upp för att se entreprenörskap ur ett bredare perspektiv och därmed för att inkludera fler i utvecklingen av regionen (Berglund 2007, s. 287ff).

I licentiatuppsatsen *Huvudräkning eller strukturförändring? Integrering av jämställdhet i utvecklingspartnerskap inom Equal* är Vadelius huvudsakliga slutsats att jämställdhet, i de fyra utvecklingspartnerskap som hon studerat, alltjämnt beskrevs med kvantitativa förtecken. Vadelius menar att utvecklingspartnerskapen, som hade den gemensamma nämnaren att de på olika sätt fokuserade på lärande, i flera fall

saknade jämställdhetsperspektiv och där det fanns ett sådant perspektiv inkluderade det sällan analyser av maktrelationer. Som en konsekvens av detta blev jämställdhet en fråga om huvudräkning snarare än strukturförändring (Vadelius 2008, s. 86).

I Sofia Wistus (2010) avhandling, *Det motsägelsefulla partnerskapet: En studie av utvecklingspartnerskap inom EQUAL-programmet*, analyseras utvecklingspartnerskap som ett sätt att styra och organisera utvecklingsarbete. Wistus visar bland annat hur idén om partnerskap i Equal-programmets styrdokument kopplas samman med universellt positiva värden och förutsättningar för ett lyckat och demokratiskt utvecklingsarbete. I analysen av de utvecklingspartnerskap som Wistus studerat framträder emellertid en bild av att partnerskap inte erbjuder en enkel lösning för att organisera utvecklingsarbete. Bland annat problematiserar Wistus de svårigheter som finns med att kombinera ”top-down” och ”bottom-up”- strategier och att försöka förena demokrati och effektivitet, utveckling och styrning och att arbeta i jämlika relationer (Wistus 2010).

Isaksson Iliev m.fl. (2005), Anderson och Wistus (2008) och Andersson m.fl. (2005) diskuterar utvecklingspartnerskap på en mer övergripande nivå. Isaksson Iliev m.fl. menar att det framförallt var ambitionen att leda till utveckling och innovativa lösningar som utmärkte utvecklingspartnerskap inom Equal-programmet i förhållande till andra former av partnerskap.⁷ Utvecklingspartnerskapen förväntades, liksom partnerskap i allmänhet, genom bred representation av olika partner ge goda förutsättningar för utvecklings- och förändringsarbete (Andersson och Wistus 2008, s. 11). Andersson m.fl. (2005, s. 14-15) pekar på ytterligare aspekter som de menar kännetecknar utvecklingspartnerskapet.

Inom Equal är syftet dessutom att arbeta strukturpåverkande, där en del av parterna i partnerskapet utgör en del av de strukturer som ska påverkas. Detta innebär att en vilja till kritisk granskning och förändring av den egna verksamheten är en viktig förutsättning för arbetet. (Andersson m.fl. 2005, s. 14-15)

En annan princip som skulle karakterisera utvecklingspartnerskapen inom Equal var att samverkan skulle ske genom konsensus, det vill säga ingen partner skulle vara överordnad den andra beslutsmässigt. Jämlika relationer skulle prägla utvecklingspartnerskapet och arbetet skulle utgå från ett gemensamt definierat problem- eller utvecklingsområde och syfta till att skapa nya innovativa lösningar på problem med diskriminering och exkludering i arbetslivet (Isaksson Iliev m.fl. 2005, s. 6-7).

Retoriskt sett har visionerna om breda utvecklingspartnerskap präglade av jämlika och demokratiska relationer tydliga paralleller med de förhoppningar som uttrycks i förhållande till partnerskap generellt. De demokratiska aspekterna som analyserats av bland annat Elander (1999) och Hudson och Rönnblom (2003) har även problematiserats i studier om utvecklingspartnerskap. Isaksson Iliev m.fl. (2005, s. 41) påvisar hur kön och position villkorat deltagandet i utvecklingspartnerskapen och att utvecklingspartnerskapen inom Equal i vissa avseenden inte visade sig leva upp till de generella principerna om delaktighet och om breda utvecklingspartnerskap.

En slutsats är att utvecklingspartnerskapen representeras av traditionella aktörer och att förutsättningarna för inflytande speglar de traditionella systemen där kön, position och kunskap om

mötesteknik påverkar möjligheterna att bli hörd. Utifrån programmets ambition att utvecklingspartnerskapen ska ha en bred representation och ta tillvara olikheter på ett sätt som främjar innovation är det relevant att ställa frågan *var är de aktörer som traditionellt sett inte haft tillgång till dessa arenor?* (Isaksson Iliev m.fl. 2005, s. 41)

Möjligheterna till förändring genom arbete i utvecklingspartnerskap härleder ändå författarna till det handlingsutrymme som skapas i mötet mellan olika aktörer. Utvecklingspartnerskap innebar en arena för att både tänka och testa nytt. Författarna efterlyser dock ett mer aktivt arbete hos utvecklingspartnerskapen vad gäller samverkansprocessen och en tydligare koppling mellan organisering, syfte och mål. Det skulle kunna bidra till viktig kunskap om diskriminering, social exkludering och de olika perspektiv och intressen som karakteriserar förståelsen av dessa problem. Att mer tydligt lyfta fram skilda perspektiv och förklaringar till problemen med social exkludering skulle tydliggöra den politiska dimensionen av arbetet (Isaksson Iliev m.fl. 2005, s. 42). Några som har studerat just vilka intressen som finns bakom förståelsen av problemen med diskriminering i EU:s strukturfonder och i Equal-programmet är Carl-Ulrik Schierup och Ragnar Andersson. Båda författarna visar, som framgår nedan, hur idéer om tillväxt tenderar att dominera i programskrivelser och på partnerskapsnivå som en konsekvens av den alltmer intima kopplingen mellan antidiskrimineringspolitik och sysselsättningspolitik i strukturfondssammanhang.

En politik och ett program med syfte att förena tillväxt och rättvisa

Med utgångspunkt i studier av regionala partnerskap och program, EU:s strukturfonder och lokala utvecklingsavtal i den så kallade Storstadssatsningen⁸ diskuterar Andersson de allt mer vanligt förekommande försöken till att sammankoppla olika insatser för ekonomisk tillväxt med försök att motverka segregering och diskriminering. EU:s strukturfonder och ambitioner att bygga upp en särskild politik som tar hänsyn till dessa två dimensioner i exempelvis storstadsutveckling kan ses som exempel på sådana försök. Andersson diskuterar särskilt följderna av olika former av offentliga-privata partnerskap som den svenska staten alltmer använder som verktyg för att uppnå politiska mål där alltså tillväxt- och integrationsperspektiv förenas (Andersson 2006, s. 144ff). Det går, enligt Mike Geddes (2000) som gjort en EU-täckande granskning av partnerskap, att kombinera tillväxt- och integrationsfrågor i partnerskap. Partnerskapssamarbeten kan förena privata företags vinstintressen med socialt marginaliserade gruppers behov, förutsatt att partnerskapet ser de marginaliserade gruppernas kunskap och erfarenheter som legitima och viktiga resurser i arbetet. Geddes slutsatser bygger emellertid, enligt Andersson (2006, s. 153), på studier av relativt konkreta och avgränsade insatser, vilket skiljer sig från de satsningar som gjorts i Sverige. Dessa satsningar är mer breda, tvärssektoriella och av uttalad programkaraktär. Det finns få studier, konstaterar Andersson, som visat på goda möjligheter att implementera integrationsperspektiv och förena detta perspektiv med tankar om tillväxt i sådana breda typer av projekt av strategisk karaktär. Perspektiv och personer som rör sig utanför de dominerande föreställningarna om

tillväxt marginaliseras. Flera granskningar av svenska tillväxtpartnerskap visar, enligt Andersson, samma sak.

[...] föreställningar om tillväxt utformad från en koalition av redan etablerade aktörer får mer tyngd än de erfarenheter och föreställningar och idéer som bärs fram av mer marginaliserade grupper. (Andersson 2006, s. 154)

Utrymmet för en sammansmältning av tillväxt- och integrationsmål i en gemensam praktik tycks alltså vara ytterst begränsat – när integrationsperspektivet möter tillväxtperspektivet tenderar idéerna om tillväxt att marginalisera integrationsperspektivet.

Schierup (2006) tecknar en liknande bild som Andersson förmedlar och gör också en tydligare historisk förankring genom att belysa de ideologiska förskjutningar han menar karakteriserar den Europeiska unionen. Schierup anser att den Europeiska socialfondens Equal-program reflekterar en utveckling som, efter Amsterdamsfördragets tillkomst år 1997, inneburit att politiska åtgärder mot diskriminering och social exkludering alltmer sammankopplas med frågor om arbetsmarknad och sysselsättning. Equal-programmet kan alltså ses som exempel på hur arbetsmarknadspolitik möter antidiskrimineringspolitik och hur social inkludering av utsatta grupper (kvinnor, invandrare/etniska minoriteter, sexuella minoriteter, personer med funktionshinder) förväntas ske genom lönearbete eller eget företagande (Schierup 2006, s. 138-139). Schierup menar att Equal-programmet anger inriktningen för en gemensam utvecklingsstrategi för unionen som bär spår av idén om en slags social kapitalism. Utvecklingen mot att arbetskraftsdeltagande alltmer ses som betingelse för social integration speglar alltså, enligt Schierup, en övergripande ideologisk förskjutning inom EU – en vändning bort från mer radikala demokratiska och fördelningspolitiska perspektiv på fattigdom och ojämlikhet.

Om målsättningen vid slutet av 1980-talet och början av 90-talet hade varit att försöka förena en konservativ och kristdemokratisk prioritering av värdet social ordning med socialistiska idéer om jämlikhet, kom kärnfrågan nu att bli hur man skulle kunna förena den konservativa frågan om social ordning med den nyliberala kärnfrågan ”ekonomisk effektivitet”. (Schierup 2006, s. 140)

Följden av att den konservativa eller kristdemokratiska välfärdsideologin sammankopplats med den angloamerikanska, liberala traditionen, som bland annat förespråkar ekonomisk effektivitet och statlig reträtt från ekonomin, har blivit att bekämpningen av diskriminering kopplas samman med ekonomisk effektivitet och tillväxt. Värdet av solidaritet och jämlikhet hamnar i skymundan eller blir bara en läpparnas bekännelse. Schierup menar att det finns påfallande risker med att ensidigt betona lönearbete som grund för att integrera marginaliserade befolkningsgrupper. Bland annat kan det innebära att dessa grupper pressas till att acceptera vilka arbets- och anställningsförhållanden som helst (Schierup 2006, s. 141).

Konsekvenser av rörelsen från government till governance

Ett partnerskap kan, som jag visat i kapitlet, bestå av flera olika aktörer, såväl privata som offentliga. Det kan bildas för olika syften och handla om alltifrån utveckling av bostadsområden, genomförande av näringspolitiken till bekämpning av diskriminering. Då partnerskapsarbete alltid sker i en viss kontext och bildas för vissa syften är det svårt att finna en koherent definition av partnerskap. Som Elander påpekar måste empiriska generaliseringar därför göras med försiktighet och med hänsyn till de sammanhang i vilka partnerskapen uppträder (Elander 1999, s. 335f). Därav följer att det naturligtvis är viktigt att förhålla sig till att de studerade partnerskapen i avhandlingen verkade i en viss kontext och att de var just utvecklingspartnerskap. Equal-programmets utvecklingspartnerskap var en särskild form av partnerskap där ambitionen att leda till utveckling och innovativa lösningar framhålls som ett av utvecklingspartnerskapens signum i förhållande till andra typer av partnerskapsarbete (se till exempel Isaksson Iliev m.fl. 2005). På en normativ nivå visar sig dock föreställningarna om utvecklingspartnerskap, åtminstone de som uttrycks i Equal-programmet, ha tydliga beröringspunkter med vissa idéer och begrepp som förekommer i litteraturen om governance och partnerskap. I programmet antogs utvecklingspartnerskapen vara en särskilt lämplig organiseringsform för att genomdriva förändringar och utmana komplexa samhällsproblem som diskriminering och social exkludering. Denna bild harmonierar med till exempel Hedlunds och Montins (2009) beskrivning av hur samverkanskonstellationer av såväl privata som offentliga aktörer alltmer anses nödvändiga för att öka den offentliga politikens förmåga att kunna hantera och lösa svårlösta samhällsproblem.

I diskussionen om rörelsen från government till governance och vilka konsekvenser denna förskjutning innebär – för samhällsstyrningen och för demokratin – framträder olika ståndpunkter. Att en utveckling, som inneburit en ökad attraktionskraft för att bedriva förändrings- och utvecklingsarbete i exempelvis partnerskapsformen, har ägt rum de senaste decennierna förnekas sällan. Däremot skiljer sig analyserna åt när det gäller förståelsen av vilka konsekvenser den för med sig. Att staten förordar partnerskapsformen i det regionala tillväxtarbetet för att genomföra näringspolitiken eller för att bekämpa olika samhällsproblem som har med miljö- eller diskrimineringsfrågor att göra behöver per definition inte betyda att statens makt att styra och reglera samhället har försvagats. Snarare har statens roll förändrats. Istället för att styra och utöva tvångsmakt genom legala medel blir statens uppgift att samordna, koordinera och se till att koalitioner bildas. Översatt i termer av vad den här avhandlingen handlar om skulle man kunna säga att istället för att staten lagstiftar om kvotering, för att öka andelen kvinnor på ledande poster i näringslivet, så ser staten till att det bildas andra former för förändringsarbete – exempelvis partnerskap eller andra projektsatsningar.

Det finns alltså långtifrån några enkla svar på hur rörelsen från government till governance kan förstås. Statens roll i samhällsstyrningen formuleras som förändrad, men inte försvagad (Kooiman 1999, s. 73). Partnerskap anses å ena sidan inte ha

någon reell eller formell makt att påverka samhället (Montin och Hedlund 2009, s. 29). Å andra sidan verkar partnerskapsmodellen, som en form av governance, kunna implicera mer subtila verktyg för att styra samhället och bli till en arena där särskilda intressen ges utrymme. Visionerna om mer demokratiska relationer genom partnerskapsmodellen går, utifrån flera studier som gjorts, att problematisera. I praktiken låter det lovligt med partnerskap som bygger på horisontella relationer och på samverkan mellan privata och offentliga intressen där samförstånd och konsensus är honnörsord. Men som Hedlund (2009) diskuterar står dessa normativa antaganden i klar motsättning till mer konfliktorienterade perspektiv. Det betyder att exempelvis feministiskt grundade intressen inte passar in i partnerskapsmodellen. Elander (1999) och Hudson och Rönnblom (2003) har dessutom visat hur partnerskap ger få garantier om jämlikt deltagande eller att olika intressen – som exempelvis näringslivsintressen och socialt marginaliserade gruppers behov – går att förena i partnerskapsarbetet utan att näringslivets intressen tar överhanden.

I den här studien skulle man kunna hävda att Svenska ESF-rådet, som statlig förvaltare av socialfonden, förfogar över makt och ekonomiska styrningsmedel. Bland annat utifrån att det var denna myndighet som i Equal-programmets ansökningsförfarande valde ut vilka utvecklingspartnerskap som skulle beviljas medel eller ej och därmed gjorde bedömningen av vilka frågor och projekt som ansågs vara viktiga. Svenska ESF-rådet kan, som en del av den Europeiska socialfonden, sägas ha ramat in vad problemen *är* men inte hur de exakt *ska* lösas (jfr Pierre och Peters 2000, s. 98). Denna spänning mellan graden av styrning från statligt håll och vilket idémässigt handlingsutrymme som utvecklingspartnerskapen visar sig ha haft är i första hand att betrakta som en empirisk fråga. Utvecklingspartnerskapen skulle förhålla sig till Equals teman och de generella principerna (se kapitel 2) som satte vissa organisatoriska och idémässiga ramar för arbetet, men därutöver var tanken att varje utvecklingspartnerskap självständigt under en begränsad (projekt)tid skulle utveckla idéer, metoder och modeller för att motverka diskriminering. Dessa metoder och modeller spreds i sin tur till andra aktörer och samhällsområden i form av metodböcker, informations- och undervisningsfilmer, utbildningar och forskningsrapporter. I detta material går det, vilket avhandlingens analys åskådliggör, att studera vilket idémässigt handlingsutrymme som förefaller ha funnits när det gäller föreställningar om förändring och inom ramen för vilket språk som krav på förändringar verkar ha kunnat formuleras i utvecklingspartnerskapens texter (jfr Atkinson 1999). Föreställningarna om förändring är, som en följd av utvecklingspartnerskapens inriktning, relevanta att studera med utgångspunkt i att blottlägga konstruktioner av kön och andra sociala kategorier. För att kunna fånga sådana konstruktioner har jag i det nästföljande kapitlet bland annat vänt mig till det teoretiska perspektivet “doing gender” som handlar om hur vi gör kön och andra sociala kategorier i vardagen.

Noter

- 1 Se till exempel Helena Buhrs (2006) studie om hur privatoffentliga partnerskap används för att främja global hälsa och Jan Joel Anderssons (2006) undersökning om privatoffentliga partnerskap inom krisberedskap och samhällssäkerhet.

- 2 Begreppet privatoffentliga partnerskap tolkas ofta som ett samarbete mellan företag och offentlig sektor. Vanligtvis omfattar dock partnerskap frivilligorganisationer som en tredje part (Mörth och Sahlin-Andersson 2006, s. 12).
- 3 I den regionalpolitiska propositionen (prop. 2001/02:4) föreslogs regionala tillväxtavtal ändras till den nuvarande beteckningen regionala tillväxtprogram.
- 4 Även fler författare har lyft fram och problematiserat den normativa hållningen i forskningen om partnerskap. Förvisso framhålls många gånger risker och svårigheter med partnerskapsformen, men likväl tenderar pläderingar *för* partnerskap ofta att få en slagsida i litteraturen. Partnerskap beskrivs som neutrala instrument och verktyg för att uppnå väntade mål (se till exempel Sandebring 2006; Stern och Seligmann 2004; Wettenhall 2003).
- 5 Detta antagande gäller utifrån att politik definieras som en kamp om konkurrerande mål, intressen och resurser (Hudson och Rönnblom 2003, s. 94).
- 6 Jfr även med Hanna Westbergs (2005) studie av de regionala tillväxtavtalens tillkomst. Westberg konstaterar att inom de mansdominerade partnerskap som arbetade med att ta fram tillväxtavtalen definierades tillväxt genom en snäv ekonomisk terminologi, vilket innebar att betydelsen av jämställdhet för regional utveckling uteslöts.
- 7 Jfr även med Peter Gorpe (2001) som talar om detta i termer av att den typ av samverkan som förs i partnerskap genom EU:s strukturfonder kännetecknas av att det avser ett territorium och att utveckla detta territorium (Gorpe 2001 refererad i Franzén 2005).
- 8 Storstadssatsningen var ett åtgärdspaket som riktades till 24 avgränsade geografiska områden i de tre största städerna i Sverige. Satsningen syftade bland annat till att minska segregationen, förbättra livsvillkoren för boende i förorter och skapa förutsättningar för tillväxt. Storstadssatsningens främsta verktyg var partnerskap mellan de berörda kommunerna och staten genom lokala utvecklingsavtal (Andersson 2006, s. 150).

Kön, makt och förändring – konstruktioner och sociala relationer

Avhandlingens syfte återspeglar, som framgick i introduktionskapitlet, ett dubbelt intresse. Dels intresserar jag mig för att studera föreställningar om förändring som anknyter till en praktisk nivå. Det vill säga jag fokuserar på föreställningar om förändring i termer av hur och varför förändringar antas vara möjliga och huruvida de förändringsinsatser och metoder som kommer till uttryck i utvecklingspartnerskapens texter exempelvis bygger på individ- och/eller strukturorienterade perspektiv. Dels ligger fokus på en teoretisk nivå, som avser vilka föreställningar om kön och andra sociala kategorier som framträder i texterna och om dessa föreställningar i sin tur kan sägas innebära förändring eller stabilitet i samhällets köns- och maktrelationer ur ett mer teoretiskt perspektiv. Denna del av syftet anknyter delvis till en vanligt förekommande och teoretiserad paradox inom feministisk teoribildning som handlar om huruvida det går att synliggöra kön, exempelvis genom att tala om *kvinnors* intressen, om det samtidigt finns ett intresse av att upphäva just betydelsen av kön (se till exempel Scott 1996). Maud Eduards (2002) menar att det råder oenighet inom könsforskningen om kategorier som kvinnor och män kan användas på ett sätt som gör att könsordningen utmanas eller om alla former av kategorisering innebär att rådande maktrelationer konserveras.

Det finns en grundläggande föreställning i kvinnorrörelsen och i feministisk forskning som går ut på att kategorin ”kvinnor” använts förtryckande, men att den kan fyllas med nytt innehåll och därmed fungera frigörande. I feministiskt tänkande utgör kvinnors erfarenheter, kunskaper, närvaro, krav och organisering förändrande krafter i byggandet av ett bättre, mindre könsstrukturerat, samhälle. Detta sätt att resonera kring kvinnor och kön har alltmer kommit att ifrågasättas, främst av postmoderna teoretiker. Benämningen av kön, att tala och behandla kvinnor och män som grupper, betraktas som problematiskt. (Eduards 2002, s. 11)

För att undersöka den spänning mellan kategoriseringar som kan verka frigörande eller hämmande, och för att förstå stabilitet och förändring i samhällets köns- och maktrelationer, föreslår Elin Kvande (2007, s. 60-61) att utgångspunkt kan tas i det teoretiska perspektivet "doing gender" – att göra kön – då detta perspektiv, enligt henne, kan fånga paradoxer, variation och komplexitet. Från att ursprungligen ha varit ett perspektiv som i huvudsak fokuserade på hur kön görs i social interaktion – vilket Candace West och Don Zimmerman (1987) i den välkända artikeln "Doing gender" diskuterar – är perspektivet idag mycket mångfacetterat.¹ Det används inte bara i studier av social interaktion utan också för att belysa hur sociala kategorier, som till exempel kön, klass och enticitet, görs i praktiker som tal, skrift, bilder och symboler (Korvajärvi 1998, s. 29).

I det här kapitlet diskuterar jag att göra kön-perspektivet och på vilket sätt jag använder perspektivet i avhandlingen. Inledningsvis beskriver jag perspektivets utveckling och jag diskuterar även perspektivets möjligheter och begränsningar i teoretiseringen av förändring och stabilitet i samhällets köns- och maktrelationer. Francine M. Deutsch (2007) menar till exempel att perspektivet, såsom det vanligtvis tillämpas, sällan omfattar just resonemang om förändring utan innebär ständiga konstateranden av att kön görs i enlighet med könade normer. Det finns, som kommer att framgå i kapitlet, olika vägar för att undvika detta. Deutsch resonerar kring vikten av att forskningen måste lyfta fram fler exempel på där kön inte spelar någon roll. Den intersektionella analysen diskuteras i vissa avseenden också som ett steg på vägen för att bryta den dikotoma uppdelningen av kön (se till exempel Lorber 2005; de los Reyes m.fl. 2005b).

För att förstå förändring och stabilitet i samhällets maktrelationer vidhåller olika forskare att det är centralt att belysa relationen mellan hur kön och andra sociala kategorier görs i enskilda praktiker och hur dessa är relaterade till strukturella och kontextuella aspekter (se till exempel Kvande 2007; Deutsch 2007; West Fenstermaker 2002b). I den andra delen av kapitlet diskuteras den här relationen med utgångspunkt i den institutionella etnografin där bland annat texter ses som praktiker genom vilka makt kan upprätthållas då texter sammanbinder det lokala med det translokala (Smith 1999, s. 79). Centrala begrepp som diskuteras i den här delen av kapitlet är sociala relationer och styrningsrelationer ("relations of ruling"). Kapitlets avslutande delar innehåller en diskussion om hur de två delarna – det vill säga den första delen som rör konstruktioner av sociala kategorier i enskilda praktiker och den andra delen som rör praktikers relation till strukturer – hänger samman.

Att göra kön

Med rötter i etnometodologin

I syfte att åskådliggöra att kön inte är en aspekt av vad en människa *är* utan något som *görs*, bibehålls och förändras i social interaktion, myntade Candace West och Don Zimmerman (1987) begreppet “doing gender”. Artikeln med samma namn, som publicerades i slutet av 1980-talet, återspeglar en teoretisk utveckling och en kritisk diskussion som under en period före artikelns tillkomst förts inom feministisk forskning angående socialisations- och könsrollsteorier. Individens handlingar beskrevs i könsrollsteorin som ett resultat av internaliserade könsbestämda förväntningar, vilket utifrån ett feministiskt perspektiv ansågs som problematiskt eftersom teorin tenderade att sakna ett maktperspektiv och en problematisering av maktrelationer (se till exempel Kessler och McKenna 1978; Lopata och Thorne 1978; Rubin 1975). Även West och Zimmerman (1987) problematiserar socialisations- och könsrollsteorier. Snarare än att individer lär sig att agera i enlighet med föreskrivna könsroller så framhåller författarna att kön är något som ständigt görs i vardaglig interaktion samtidigt som kön strukturerar interaktion. Görandet av kön ses med andra ord som en *situerad aktivitet* – den sociala situationen och platsen har betydelse för hur kön både skapas och återskapas.

Studier om hur kön görs kan, enligt West och Zimmerman (1987; se även Fenstermaker, West och Zimmerman 2002, s. 30ff), visa hur förhållanden och skillnader mellan könen naturaliseras och hur könskategoriernas hierarkiska status, som exempelvis knyter kategorin kvinnor till underordning och kategorin män till dominans, skapas. Candace West och Sarah Fenstermaker (2002, s. 41ff) diskuterar hur könsskillnader naturaliseras genom att vända sig till Arlie Russell Hochschilds (1983a; 1983b) studier om utbildningar för flygpersonal i vilka Hochschild konstaterade att utbildningarna genomsyrades av vita medelklassideal vad gäller maskulinitet och femininitet. Kvinnor blev inom ramen för utbildningarna instruerade att bemöta passagerare på samma sätt som de behandlar gäster i sina egna vardagsrum. Detta kopplar, enligt Hochschild, “the duties of hostess” till en essentiell feminin uppsättning av aktiviteter.

Through such instructions, the job of flight attendant was portrayed to them as a natural extension of women’s nature, and doing gender was fused with doing work itself. (West och Fenstermaker 2002, s. 48)

Ett ytterligare empiriskt grundat exempel på hur förhållanden och relationer naturaliseras återfinns i artikeln “Accounting for Cosmetic Surgery: The Accomplishment of Gender”, i vilken Diana Dull och Candace West (1991) visar hur kirurger och patienter på olika sätt konstruerar kosmetiska ingrepp som något naturligt och normalt för kvinnor men inte för män.

Kvande menar att den teoretiska förskjutningen, från kön som något vi är till kön som något som görs, har inneburit ett viktigt paradigmskifte i förståelsen av kön.

Särskilt när det gäller möjligheterna till att kunna förstå och teoretisera kring förändring.

It is easier to incorporate a perspective of change in this understanding, as gender is no longer about qualities of the individual, but is dynamic interaction pattern. (...) Gender for men, as well as for women, is a social construction relationally created with specific social and historical locations that both constrain and yet paradoxically also contain the potential for radical change. *We can 'do' gender in ways that maintain existing gender relations or we can challenge them.* (Kvande 2007, s. 44-45)

Frågor om perspektivets möjligheter till att åskådliggöra förändring har emellertid problematiserats. Det handlar dock inte nödvändigtvis om begränsningar i det teoretiska perspektivet utan, som nästa avsnitt bland annat visar, i tillämpningen av det.

I spåren av West och Zimmerman – en teori om stabilitet snarare än förändring?

Att göra kön-perspektivet har på olika sätt kommit att utvecklas i Wests och Zimmermans (1987) fotspår. Från att i huvudsak ha varit ett etnometodologiskt inspirerat perspektiv, där fokus legat på hur kön konstrueras och görs i *social interaction*, handlar flera studier om att visa hur kön görs även i andra praktiker. Nedan presenteras några exempel på studier som illustrerar hur perspektivet utvecklats och används. Med hänsyn till avhandlingens empiriska fält ligger fokus framförallt på exempel som anknyter till organisationsteoretisk forskning.

Kristina Eriksson och Maria Eriksson (2002) diskuterar hur kön i samma organisatoriska kontext kan göras motsägelsefullt och paradoxalt. I en artikel som bygger på intervjuer med läkare inom två specialiteter och familjerättssekreterare som arbetar med vårdnad, boende och umgänge studerar och förstår författarna *talet* som en social praktik där kön görs (Eriksson och Eriksson 2002, s. 56; se även Eriksson 2003). Även Päivi Korvajärvi (2003) menar att begreppet "doing gender" kan användas i en vidare bemärkelse än vad West och Zimmerman (1987) gör och hon framhåller bland annat skrivna *texter* som centrala sociala praktiker att belysa utifrån ett att göra kön-perspektiv.

I have found it possible to freely use the term "doing gender" in a broader way than West and Zimmerman do. Accordingly, I think that it is possible to recognize and analyze "doing gender" even in scholarly texts where the term or corresponding activities of people are not explicitly available. Because of the impact of poststructuralist ideas on organizational studies, I started to conceive of "doing gender" as a tool that provides opportunities to read and deconstruct other studies and theories. (Korvajärvi 2003, s. 53ff)

I Silvia Gherardis (1995) utvidgade förståelse av West och Zimmerman (1987) diskuteras organisatoriska kulturer och hur dessa, enligt Gherardi, inte bara kan förstås genom att studera och analysera interaktionsprocesser. Analysen bör även, menar Gherardi, ta hänsyn till *symboler*. Människor använder symboler, leker med dem och

förändrar dem (Gherardi 1995, s. 131; se även Gherardi och Poggio 2001, s. 248). Även Joan Acker (1992) har poängterat att studier av hur kön görs i organisationer bör inkludera en analys av såväl interaktion som symboler. Acker lägger dessutom till ytterligare några aspekter att integrera i analysen och hon talar om hur kön görs i fyra olika organisatoriska processer: a) arbetsdelning och segregeringsmönster b) föreställningar, symboler och diskurser c) identitet och personligt förhållningssätt samt d) interaktion. Det finns flera exempel på forsknings- och utvecklingsprojekt (se till exempel Linghag 2009; Andersson m.fl. 2009; Gunnarsson m.fl. 2007)² som tagit sin utgångspunkt i Ackers modell. Susanne Andersson m.fl. illustrerar hur modellen kan användas i en analys av en organisation genom att koppla processerna till olika frågeställningar. När det gäller arbetsdelning och segregeringsmönster går det att belysa frågor som: Hur många kvinnor respektive män har chefspositioner i organisationen? Vilka yrkeskategorier finns i organisationen? Föreställningar, symboler och diskurser kan studeras genom en analys av hur olika verksamheter inom organisationen omtalas. Vilken verksamhet omtalas? Vilken verksamhet uppfattas som en statusomgärdad verksamhet och vilken verksamhet uppmärksammas inte? Att sätta fokus på identitet och personligt förhållningssätt kan handla om att fånga bilder av hur en ideal medarbetare förväntas vara inom organisationen. Hur kön slutligen görs i interaktion kan studeras genom att belysa samtalsmönster under möten – vem pratar mycket och med vem? Vem pratar mindre på möten och vilken roll spelar faktorer som ålder och kön i sådana här sammanhang? (Andersson m.fl. 2009, s. 65-66).

Ackers modell, som alltså tillämpas i flera studier som rör hur kön görs i organisationer, har också blivit utsatt för kritik. Bland annat anses modellen vara allt för statisk och förbise hur förändringar är möjliga (se till exempel Kvande 2003; Andersson 2003). Det är också en kritik som riktats generellt mot studier som handlar om hur kön görs och konstrueras. Enligt Deutsch (2007) tenderar att göra kön-perspektivet att användas på sätt som undergräver möjligheter till förändring. Det underliggande budskapet – i åtminstone flera av de studier som refererar till West och Zimmerman (1987) – är att kön och ojämlikhet alltid bibehålls även om skillnader mellan kvinnor och män faktiskt utmanas (Deutsch 2007, s. 110). Det är, framhåller Deutsch, förvånande att West och Zimmermans artikel i så hög utsträckning har kommit att tjäna som teoretisk bakgrundsbild i studier som bortser från det faktum att om kön kan konstrueras, kan det också dekonstrueras.

Gendered institutions can be changed, and the social interactions that support them can be undone. (...) Yet ironically, West and Zimmerman's (1987) article has typically been used to show how gender relations are maintained and even to argue that the more things change, the more they stay the same. Doing gender has become a theory of conformity and gender conventionality, albeit of multiple forms of conventionality. (Deutsch 2007, s. 108)

Liknande resonemang återfinns även hos andra forskare som menar att könsforskningen – trots att utgångspunkten är kön som social konstruktion – många gånger tenderar att framhålla det statiska framför det dynamiska. Genom den ensidiga betoningen på reproduktion och vidhållande av maktrelationer tenderar processer av motstånd, utmaning, konflikt och förändring att underbetonas. Det finns därmed en

risk att det endast är problem som återges och att ”eländeshistorier” reproduceras (se till exempel Due Billing 2006, s. 47; Alvesson och Due Billing 1999, s. 17; Thorne 1995, s. 498).

För att sätta mer fokus på förändring föreslår Deutsch att forskningen i högre utsträckning borde lyfta fram exempel på när kön inte spelar någon roll. Frågan som borde fokuseras är när och hur praktiker blir mindre könade (Deutsch 2007, s. 106). Ett annat förslag till att försöka motverka studier som om och om igen konstaterar könsordningens reproduktion, i termer av kvinnlig underordning och manlig överordning, är att inkludera fler kategorier än kön i analysen. Enligt Judith Lorber (2005) kan inkluderingen av fler kategorier i analysen innebära att den dikotoma uppfattningen om kön bryts ned och att processen ”undoing gender” – att göra kön ogjort – sätts igång.

Intersektionella influenser

Ett omdiskuterat försök till att beskriva hur kön görs i samspel med andra kategorier är West och Fenstermakers (1995) vidareutveckling av Wests och Zimmermans (1987) förståelse av hur kön görs. I artikeln ”Doing difference” diskuterar West och Fenstermaker (1995) hur mekanismerna bakom (åter)skapandet av fler sociala kategorier än kön kan fångas. I självkritiska reflektioner över artikeln några år senare medger författarna att begreppet ”difference” kanske var problematiskt att använda.

We chose “difference” as the word to describe what was being accomplished when relations of power are at work to produce the accountably weak, unworthy, or denigrated, and the justified practices surrounding them. When writing that paper, we searched for a word that would convey what was being created: distinctions construed to be consequential for the organization of social life and to which social groups held themselves “accountable.” We needed a word that would accommodate the categorical distinctions of race, class, and gender. Perhaps “difference” was not the best choice. In using it, perhaps we inadvertently conveyed the notion that our intention was to diminish the impact, or trivialize the exercise, of power. In short, “difference” was taken to wash away power and domination – the very thing we wished the formulation to illuminate. (Fenstermaker och West 2002b, s. xvi).

De självkritiska reflektionerna var en respons på den kritik som kom att riktas mot artikeln, framförallt med avseende på författarnas användning av begreppet skillnad (”difference”) och hur detta begrepp maskerade dominans- och maktrelationer (se till exempel Maldonado 1995; Takagi 1995; Thorne 1995; Weber 1995 och Winant 1995). Patricia Hill Collins (1995) påpekar till exempel att skillnad är ett obetydligt problem i relation till rasism, klassexploatering och könsförtryck. Att konceptualisera dessa system av förtryck i termer av skillnad fördunklar, enligt Collins, de maktrelationer och materiella ojämlikheter som konstituerar förtryck.

Vidare anser Collins att författarnas sätt att studera hur system som rör kön, klass och ras verkar simultant inte håller. West och Fenstermaker (1995) menar att de genom att understryka det simultana i förtrycket tar avstånd från föreställningar om förtryck som dubbelt eller trippelt. Men enligt Collins (1995) tycks de paradoxalt

nog förespråka samma ansats som de själva kritiserar. Trots att West och Fenstermaker riktar kritik mot så kallade additiva ansatser så bygger de, menar Collins, upp ett ramverk som ser likadant ut – det vill säga de behandlar kön som den mest fundamentala kategorin och lägger sedan till klass och ras istället för att se hur maktrelationerna är sammanflätade med varandra.

Den sistnämnda aspekten i Collins (1995) kritik av West och Fenstermaker – det vill säga den som rör avståndstagandet från additiva förståelser av hur maktrelationer verkar – återspeglar också en bredare diskussion, bortom att göra kön-perspektivet, som förts i relation till begreppet *intersektionalitet* (se till exempel de los Reyes och Mulinari 2005; Borgström 2005; Carbin och Tornhill 2004; Lykke 2003).³ Intersektionalitetsperspektivet har delvis uppkommit bland feminister från tredje världen, svarta feminister, postkoloniala teoretiker och etniska minoriteter som en reaktion mot att tidigare feministiska tolkningar och teorier har ansetts universalisera utifrån den vita medelklassens kvinnor och marginalisera färgade kvinnors erfarenheter (Esseveld 2004; hooks 2000).

Förespråkare för intersektionella perspektiv menar att det inte är gångbart att enbart ta hänsyn till kön om syftet är att skapa hållbara teorier som inte cementerar och förstärker osynliggjorda maktrelationer. Kategorierna måste dessutom i varje analys kontextualiseras och förankras i historiskt specifika och rumsligt situerade processer (de los Reyes och Mulinari 2005). Kimberlé Crenshaw (1994) uttrycker liknande tankegångar och ser det som en omöjlighet att behandla exempelvis ras och kön separat om det finns en ambition att identifiera det sociala och systematiska i vad som förefaller vara isolerat och individuellt.

Diana Mulinari menar att en viktig utgångspunkt ur ett feministiskt antirasistiskt-postkolonialt perspektiv är att den analytiska behandlingen av sociala kategorier utgår från att belysa hur:

[...] kategorier skapas; vilka (ofta förgivettagna) interaktioner mellan kategorier som antas finnas; på vilket sätt och på vilka grunder en jämförelse dem emellan legitimeras; hur frågor ställs, till vem, samt vem som ställer dem och med vilket syfte, (...). (Mulinari 2005, s. 115)

Att utgå från intersektionell teoribildning behöver inte bara innebära att synliggöra hur identitetskategorier som klass, kön och sexualitet konstrueras i samspel med varandra. Ibland kan det vara nödvändigt att väva in och belysa andra kategorier som konsumtion, produktion, nation, näringsliv, koncern och ekonomi. Dessa kategorier är, enligt Lena Martinsson (2007; 2006), lika lite givna som kategorier som klass, kön, etnicitet och sexualitet då det inte finns någon inneboende eller given betydelse i dessa begrepp. Hur begreppen uppfattas och konstrueras får betydelse för föreställningar om hur samhället bör organiseras och ledas och uppfattningar om var problem och möjligheter antas finnas (Martinsson 2007, s. 68; 2006, s. 26).

Begreppet *makt* är ett centralt begrepp inom studier av intersektionalitet (de los Reyes och Mulinari 2005). I samhällsvetenskapliga studier definieras makt i hög utsträckning som relationer eller förhållanden mellan människor och institutioner (Eriksson-Zetterquist och Styhre 2007, s. 40). Ofta – med grund i Michel Foucaults

resonemang – ses makt som något som skapas snarare än något givet och/eller en resurs som en person besitter (se till exempel Foucault 1980; 1972a). Makt kan alltså, liksom kategorier som kön, klass och etnicitet, förstås som en social konstruktion som är beroende av de människor och de sammanhang där makten framträder. Att kategorier är socialt konstruerade innebär, som olika forskare understryker, emellertid inte att de saknar mening och konsekvenser (Eriksson-Zetterquist och Styhre 2007, s. 37; se även Crenshaw 1994). Paulina de los Reyes m.fl. (2005b) diskuterar exempelvis konsekvenserna av de maktpositioner som konstrueras diskursivt inom feminismen. Författarna menar att vi å ena sidan:

[...] kan läsa berättelser och definitioner som konstruerar kvinnlighet utifrån svenskfödda, vita, heterosexuella, välutbildade, medelklasskvinnor medan andra kvinnors erfarenheter marginaliseras eller ignoreras. Å andra sidan kan vi se förekomsten av förtrycksmekanismer när kvinnor och grupper av kvinnor från underordnade grupper berövas möjligheter att agera som subjekt genom att föra sin egen talan och artikulera egna politiska krav. Ett tydligt exempel på detta är den retorik inom kvinno- och genusforskningen som genom åren har definierat ”invandrarkvinnor” utanför det svenska kvinnokollektivet och därmed bidragit till att skapa och vidmakthålla bilden av ”den andra kvinnan”. (de los Reyes m.fl. 2005b, s. 11)

Dessa berättelser och definitioner kan ses som ett uttryck för hur feminismen bidrar till att göra socialt konstruerad ojämlikhet till ett ”naturligt” inslag i samhället. Av detta följer, menar de los Reyes m.fl. (2005b, s. 11ff), att makt inte bör ses som något endimensionellt fenomen och att kategorier inte heller kan förstås på något entydigt sätt. I enlighet med flera av resonemangen ovan menar även de los Reyes m.fl. (2005b) att en ensidig behandling av kategorier många gånger resulterar i ett överdrivet fokus på dikotoma relationer mellan kvinnor/män och invandrare/svenskar. Detta osynliggör i sin tur den komplexitet som finns bakom sådana motsatspar – vilket citatet ovan indikerar genom problematiseringen av gruppen kvinnor.

Teoretisk komplexitet och empirisk skärpa

Den teoretiska bild som hittills skisserats i kapitlet visar hur konstruktioner av olika sociala kategorier kan samverka i komplexa samspel. Dessa samspel kan, som olika forskare påpekar, innebära såväl naturalisering och reproduktion som utmaning och förändring av rådande maktförhållanden. För att förstå denna spänning mellan bibehållande och förändring av maktrelationer ter det sig som att det långtifrån finns några givna teoretiska svar. Att ta utgångspunkt i att kön och andra sociala kategorier görs kräver, enligt min tolkning av att göra kön-perspektivet, alltid en empirisk skärpa och en öppenhet för hur, när och varför kategorier skapas och vad närvaron och frånvaron av olika kategorier innebär i ett särskilt empiriskt sammanhang. Ur diskussionen ovan vill jag vidare lyfta fram och fördjupa tre aspekter som jag fun-

nit särskilt angelägna att förhålla mig till, då dessa är centrala för inriktningen på avhandlingens analys.

Den första aspekten anknuter till resonemangen om riskerna med att påtala skillnader. Att som forskare ständigt peka på det statiska snarare än dynamiska och att överbetona skillnader – exempelvis mellan könen – kan, som flera forskare påpekar, innebära att cementera könsrelationerna och framställa dem som nästintill oföränderliga. I enlighet med Eduards menar jag dock att vi inte kan:

[...] göra oss av med frågan om könsskillnader genom att förneka den eller hävda att den är "farlig". Startpunkten måste vara att den är högaktuell i debatten, skolan, politiken, hemmen, i kvinnors och mäns offentliga och privata liv. (Eduards 2002, s. 43)

I Eduards (2002) diskussion och problematisering av vad det innebär att lyfta fram kategorier och att tala om skillnader mellan kvinnor och män påpekas också att tystnaden kring kategorier kan verka hämmande ur förändringssynpunkt. Särskilt eftersom det ofta tycks vara vissa kategorier som erkänns medan andra aldrig benämns. I det här avseendet instämmer jag i Eduards resonemang om vikten av att även belysa och analysera tystnader och konsekvenser av såväl närvaron som *frånvaron* av kategorier. Mäns förmåner eller ansvar som grupp diskuteras till exempel sällan, enligt Eduards. Ett bärande element i den manliga normen är att män inte finns som politisk kategori. Av detta följer att kvinnor kan beskrivas som underordnade utan att män beskrivs som överordnade och att det framstår som nästintill omöjligt att göra män till en specifik kategori med förpliktigande om politiskt ansvar i termer av kön och makt (Eduards 2002, s. 12ff; se även Eduards 1998; 1993; Jansson 2001).

Även om jag alltså instämmer i tankegångarna om att vi inte bör göra oss av med könsskillnader genom att, som Eduards formulerar det, förneka dem eller betrakta dem som "farliga" så är det också min uppfattning att det givetvis är förenat med påtagliga risker att ensidigt belysa könsskillnader. Det gör oss, vilket jag tidigare diskuterade, blinda för komplexa samspel mellan olika former av över- och underordning. Därmed är jag inne på den andra aspekten som jag menar är viktig att lyfta fram för att synliggöra min förståelse och tillämpning av att göra kön-perspektivet. Denna aspekt är kopplad till Lorbers (2005) och de los Reyes m.fl. (2005b) diskussioner om att se den intersektionella analysen av maktrelationer som ett sätt att försöka undvika den vanligt förekommande dikotoma förståelsen av kön. Jag delar dessa författares resonemang i det här avseendet, det vill säga att intersektionalitetsperspektivet möjliggör en upplösning av den ensidiga dikotomiseringen av kön, vilket i sig kan vara en viktig aspekt i att förstå vad som bidrar till förändring och stabilitet i samhällets maktrelationer.

I föreliggande studie har min tillämpning av att göra kön-perspektivet, som alltså delvis kan sägas vara influerad av intersektionell teoribildning, inneburit att jag exempelvis belyser hur konstruktioner av kön och etnicitet samspelar med föreställningar om byggbranschens eller näringslivets (konkurrensutsatta) villkor. I analysen visar det sig även att det skapas över- och underordningsprinciper i samspelet mellan konstruktioner av kön och etnicitet och föreställningar som knyts till kategorin ledare. Denna bild framträder i resonemang om ledarnas och ledarskapets centrala roll

i förändringsarbete och i förändringsprocesser. För att skapa ett arbetsliv utan diskriminering antas många gånger ledarnas roll vara högst avgörande, och förändringar utan ledarnas engagemang framställs som nästintill omöjliga att uppnå. Som jag också visar i analysen tillskrivs ledarna funktionen att erkänna och definiera mångfaldens fördelar, vilket gör att en viss typ av makt och tolkningsföreträdare knyts till positionen ledare.⁴

Den tredje aspekten som jag vill lyfta fram handlar om synen på kategorisering och makt. Det är, som till exempel Deutsch (2007) påpekar, nödvändigt att lyfta fram de exempel som faktiskt vittnar om utmaningar och förändringar i könsrelationerna och inte låta det gå slentrian i betoningen på det statiska. Lika viktigt är det, menar jag, att som forskare fortsätta att tala om, synliggöra och analysera de (köns)skillnader som uppdragas i termer av makt (jfr Eduards 2002, s. 158).⁵ Därav följer att jag, liksom Collins (1995), anser det viktigt att konceptualisera kategorisering och skillnader ur ett maktperspektiv. Vad det innebär att intressera sig för makt i en studie som utgår från att kön och andra sociala kategorier görs kan dock betyda en rad olika saker och det framgår inte alltid vad som i själva verket avses med makt. Smith (2002) anser till exempel att West och Fenstermaker, som genom åren varit några av de främsta företrädarna för att göra kön-perspektivet, inte kunnat klargöra vad de egentligen menar när de talar om makt. I avhandlingen utgår jag från en förståelse av makt som ligger i linje med den som presenterades tidigare i anslutning till diskussionen om intersektionalitet. Makt ser jag alltså som något som skapas snarare än något som är givet och/eller en resurs som en person besitter. Den här synen bygger även på att makt kan operera med hjälp av språket och genom konstruktionen av sanningar. Makt och språk är alltså sammankopplade genom att maktutövning går att blottlägga i försök till att fixera och förändra innebörder av idéer och föreställningar som cirkulerar genom språket (Halford och Leonard 2001). Kopplat till avhandlingens empiriska fält innebär det bland annat, för att återigen tala med de los Reyes m.fl. (2005b), att sätta fokus på vem/vilka som i utvecklingspartnerskapens texter framställs kunna agera för att förändra arbetslivet och artikulera krav och intressen. Mer konkret betyder det att jag belyser vilka sociala kategorier i utvecklingspartnerskapens texter som tilldelas tolkningsföreträdare och rätten att definiera vilka förhållanden i arbetslivet som anses önskvärda att förändra med avseende på att motverka diskriminering. Det handlar också om att se vem eller vilka som framställs ha möjlighet att kunna påverka rådande förhållanden i arbetslivet och vad detta i sin tur innebär för förändring respektive stabilitet i samhällets maktrelationer och i skapandet av under- och överordningsprinciper. Här vill jag också understryka att jag, i enlighet med Eduards (2002), menar att det ur makthänseende är relevant att studera tystnader kring olika kategorier och vad det betyder när vissa kategorier *inte* benämns.

Av beskrivningen ovan kan det tolkas som att jag för med mig en viss ambivalens till den empiriska analysen. Å ena sidan ser jag det som viktigt att som forskare synliggöra kategoriseringar och skillnader ur ett maktperspektiv. Å andra sidan instämmer jag i flera av de ovan nämnda forskarnas påpekanden om att det kan finnas risker med att ständigt lyfta fram skillnader – det kan bidra till att reproducera bilden av

status quo i samhällets maktrelationer. Den avgörande frågan menar jag sammanfattningsvis är *hur* skillnader konceptualiseras. Ovan har jag framhållit att det är väsentligt att diskutera hur kön och andra sociala kategorier görs i förhållande till varandra och utifrån ett maktperspektiv. För att öka förståelsen om såväl förändring som stabilitet i samhällets maktrelationer är det också min utgångspunkt att det är nödvändigt att analysera de studerade praktikernas koppling till strukturer (jfr Kvande 2007). Genom sådana kopplingar är det, som jag diskuterar nedan, möjligt att undvika upprepade konstateranden av till exempel könsskillnader och oförändrade maktrelationer utan att förstå varför och hur ojämlika förhållanden (re)produceras. Den resterande delen av kapitlet ägnas åt en diskussion om hur kopplingen mellan praktiker och strukturer kan förstås. Diskussionen tar sin utgångspunkt i den institutionella etnografin.

Institutionell etnografi

För att kunna problematisera och förstå hur pågående konstruktionsprocesser i socialt situerade praktiker kan bidra till stabilitet eller förändring i samhällets maktrelationer framhåller Kvande (2007, s. 14) att hänsyn måste tas till historia,⁶ kontext och praktikernas koppling till strukturer. Kvande (2007) menar att Dorothy Smith (1990) och den institutionella etnografin erbjuder en fruktbar teoretisk ingång i det här avseendet. Jag delar Kvandes uppfattning och har också vänt mig till Smith. Liksom Kvande utgår jag bland annat från Smiths begrepp sociala relationer, vilket är ett viktigt begrepp i teoretiseringen av hur praktiker och strukturer hänger samman. Men jag diskuterar utöver detta begrepp även Smiths förståelse av “the ruling relations” – samhällets styrningsrelationer. Detta begrepp utgör också, menar jag, en central aspekt i teoretiseringen av relationen mellan praktiker och strukturer om utgångspunkt tas i Smiths resonemang och i den institutionella etnografin. Inte minst då de studerade texterna i avhandlingen tagits fram i organiseringsformen partnerskap som jag förstår som ett uttryck för en viss typ av styrningsform – governance (se kapitel 3).

En alternativ sociologi

Den institutionella etnografin utvecklades av Smith under 1980-talet och har sedan vidareutvecklats av ett antal andra författare (DeVault 2006, s. 294). Inom den institutionella etnografin refererar begreppet *institution* inte till en särskild typ av organisation. När exempelvis sjukvården diskuteras som en institution är det en enorm kedja av processer, platser och handlingar som kan stå i fokus.

[...] when health care is considered as an institution, what comes into view is a vast nexus of coordinated work processes and courses of action-in sites as diverse as hospitals, homes, doctors' offices, community clinics, elementary schools, workplaces, pharmacies, pharmaceutical companies, advertising agencies, insurance companies, government ministries and departments, mass media, and medical and nursing schools. (DeVault och McCoy 2001, s. 753)

Institutioner kan sällan studeras i sin helhet. Det är omöjligt att täcka in alla de aspekter som kan kopplas till exempelvis sjukvården och det är inte heller alltid relevant. Snarare handlar det inom den institutionella etnografin att undersöka delar av en institution. Begreppet *etnografi* ramar dels in de metoder, såsom intervjuer, deltagande observationer och textanalyser som används inom den institutionella etnografin. Smith understryker dock att den institutionella etnografin inte bara ska ses som en metod eller metodologi, vilket metodböcker i kvalitativa forskningsmetoder ofta ger sken av (Smith 2005a, s. 2). Den institutionella etnografin kan snarare, menar Smith (2005a, s. 50-51), ses som en alternativ sociologi vars primära syfte är att åskådliggöra samhällets styrningsrelationer som människor deltar i genom att dagligen göra det som de gör. Att Smith beskriver den institutionella etnografin som en alternativ sociologi har att göra med att den traditionella sociologin, enligt Smith, har varit konstruerad utifrån de styrande männens perspektiv och intressen. Den kapitalistiska samhällsutvecklingen utgör, menar Smith, en viktig förklaringsgrund till detta.

Capitalism creates a wholly new terrain of social relations external to the local terrain and the particularities of personally mediated economic and social relations. It creates an extralocal medium of action constituted by a market process in which a multiplicity of anonymous buyers and sellers interrelate and by an expanding arena of political activity. These extralocal, impersonal, universalized forms of action became the exclusive terrain of men, while women became correspondingly confined to a reduced local sphere of action organized by particularistic relationships. (Smith 1987, s. 5)

Kvinnor blev i och med den kapitalistiska samhällsutvecklingen nedtystade och exkluderade från skapandet av de tankar, bilder och symboler genom vilka samhället kan betraktas och begripliggöras. För sociologin har det inneburit att samhället studeras och förstås utifrån den särskilda position som män ur en viss samhällsklass innehar. Sociologin har därmed tillhandahållit begrepp och teorier som varit relevanta för studier av och för en begränsad grupp av män, men som också kvinnor blivit tvungna att förstå sin värld igenom (Smith 1974). På så sätt har sociologin kommit att bli en del av vad Smith benämner som samhällets styrningsrelationer, vilka alltså har en starkt könad karaktär (Smith 1987, s. 213).

Styrningsrelationer och sociala relationer

I resonemangen om styrningsrelationer tar den institutionella etnografin framförallt utgångspunkt i det västerländska samhället. Styrningsrelationerna har inte bara en könad karaktär utan också, vilket nämndes tidigare och som även DeVault (2006)

diskuterar, en kapitalistisk prägel. För att knyta an till resonemangen ovan, om det kapitalistiska samhällets utveckling, så menar DeVault att begreppet styrningsrelationer går att koppla till:

[...] an expansive, historically, specific apparatus of management and control that arose with the development of corporate capitalism and supports its operation. (DeVault 2006, s. 295)

Smith (2005b) sammanfattar vidare begreppet styrningsrelationer genom att hänvisa till:

[...] the complex of extra-local relations that provide in contemporary societies a specialization of organization, control, and initiative. They are those forms that we know as bureaucracy, administration, management, professional organization, and the media. They include also the complex of discourses, scientific, technical, and cultural, that intersect, interpenetrate, and coordinate the multiple sites of ruling. (Smith 2005b, s. 6)

För att förstå hur samhällets styrningsrelationer verkar måste, menar Smith, utgångspunkt tas i människors vardagsliv. Framförallt måste kvinnors vardagsliv och erfarenheter, som ofta exkluderats i mainstreamsociologin, ses som viktiga källor till att uppnå kunskap om hur maktrelationer formar och begränsar människors liv (Smith 1987).

Smith (1987) vidhåller dock att det inte enbart är praktiker i bemärkelsen vad människor gör när de genomför sina dagliga aktiviteter som är intressanta för sociologin att analysera. Smiths syn på och intresse av praktiker är vidare.

By practices I do not mean a new or special class of actions. I mean rather to direct our gaze toward the ongoing coordering of activities that brings our world into being, toward how, to use the ethnomethodological term, it is “accomplished”. The emphasis is on the “how”, and the notion of practices is intended to capture the ongoing of our doing of what we, generally, know how to do. (Smith 1987, s. 212)

Att fästa blicken på de aktiviteter “that brings our world into being” och hur detta går till innebär även att texter – såsom den här studiens empiriska material – kan anses vara väsentliga ”studieobjekt”. Texter av olika slag utgör en viktig del i samhällets organisering och styrning (Smith 2005b). Därmed är jag inne på den institutionella etnografins syn på hur samhället kan förstås – en syn som jag i avhandlingen tar utgångspunkt i. Smith menar att samhället består av såväl lokala som icke-lokala aspekter som är sammanvävda med varandra. Det sociala är hela tiden något som består av det vi människor gör tillsammans i ett lokalt förankrat kontinuum, men det är också relaterat till en platslös samordning bortom enskilda individer (Smith 1999, s. 49, 79). Människor på ett ställe “[...] are aligning their activities with relevances produced elsewhere, in order to illuminate the forces that shape experience at the point of entry” (DeVault 2006, s. 294). I det här avseendet framträder alltså den institutionella etnografins förståelse av hur lokala praktiker hänger samman med icke-lokala aspekter. Smith använder begreppet “social relations” – sociala relationer – för att fånga denna relation. Begreppet avser inte en relation mellan positioner eller roller såsom mellan flickvän och pojkvän, förälder och barn eller mellan positioner

inom exempelvis en hierarkiskt byggd organisation. Snarare syftar begreppet, enligt Smith, till att orientera forskaren att just se att det som människor gör i socialt situerade praktiker hakar i handlingssekvenser som är producerade av andra människor vid andra tillfällen och vid andra platser (Smith 2005b, s. 94). Men sociala relationer “[...] are not done to people, nor do they just happen to people”, som Marie Campbell och Frances Gregor (2004, s. 31) uttrycker det. Människor deltar med andra ord i sociala relationer och är aktiva i konstituerandet av dem. De sociala relationerna utgör dock starkt organiserade krafter då det inte bara är mänskliga aktiviteter utan även texter och materiella ting som konstituerar dem (Smith 1987, s. 132ff). Campbell och Gregor (2004) illustrerar detta genom följande exempel. En student går på en buss, visar ett plastkort (som här förstås som en text), busschauffören tittar på kortet och nickar varpå studenten går och sätter sig i bussen. Texten organiserar handlingarna och medierar situationen. Både chauffören och passageraren vet vad som förväntas av dem, men:

[...] the social relation that is occurring brings more than that activity. Social relations are *extended* courses of action that take place across local settings. The bus driver and students participate in the social relations but what we are witness between the driver and student is merely a segment of the social relation that begins elsewhere and continues on after the do their part. (Campbell och Gregor 2004, s. 30-31)

Momentet – där studenten visar sitt plastkort för busschauffören – är alltså en del i det översta lagret av komplexa sociala relationer som passageraren och busschauffören deltar i. Bakom denna handlingssekvens finns massor av frågor att ställa som denna händelse inte kan ge svar på. Hur kan ett sådant plastkort (färdpass/rabattkort) införskaffas? Vem kan göra det? Är alla studenter berättigade till ett sådant kort? På vilka rutter är kortet giltigt? (Campbell och Gregor 2004, s. 30). Dessa frågor kan sägas illustrera vad Smith (1999, s. 97) menar att den institutionella etnografen ska sätta i fokus – det vill säga “[...] not order nor action as such, but the ongoing coordinating of actual people’s activities”. Det är med andra ord de socialt organiserade krafterna och relationerna som människor ingår i och bidrar till som ska åskådliggöras (Smith 1999, s. 8).

Att förklara ett socialt fenomen utifrån intentioner och motiv är sålunda otillräckligt (Smith 1987, s. 132). Smith (2005b, s. 94-95) exemplifierar detta och begreppet sociala relationer genom att hänvisa till ett tillfälle när hon skulle presentera ett paper på en sociologikonferens. Smith hade för avsikt att i dialog diskutera sitt paper – som handlade om ideologi och som väckte teoretiska och politiska frågor kopplat till hur marxistiskt influerade forskare teoretiserar – med andra konferensdeltagare som hon visste var marxistiskt inspirerade. Väl framme på konferensen blev Smith indelad i en session tillsammans med fem andra konferensdeltagare som också skulle presentera sina paper. De fick tio minuter vardera att presentera sina respektive paper, vilket utifrån Smiths intention – att föra en dialog mot bakgrund av sitt paper – var en alldeles för otillräcklig tidsram. Smith fick träda in i sociala relationer som underordnade enskilda intentioner.

I had come for dialogue. What could get done in that situation was only a performance. *My act, my intention, was entered into the social relations organizing and accomplishing the professional discourse of sociologists.* My dialogic intention disappeared. A political process was suppressed in the ordering of the occasion. The latter reproduced the speakers' texts as instances of sociological discourse. My intentions were a matter of indifference; they were not consequential for the social organization of the act of presentation. Whatever I meant to do, the speaking of my text in that setting lifted it out of the context of the political relations I had wanted for it and entered it into the social relations of academic sociological discourse. It was heard and responded to in that mode. (Smith 2005b, s. 94-95 min kursivering)

För att förstå hur och varför saker händer som de gör i ett visst sammanhang så måste alltså de sociala relationer som människor ingår i undersökas. Människor är ofta omedvetna om vilka relationer det är som styr deras beslut och handlingar. Därmed kan människor också omedvetet delta i styrningsrelationer och reproducera olika former av makt och ojämlikhet (Campbell och Gregor 2004, s. 31ff). Förhållandet mellan styrningsrelationer och sociala relationer är dock komplext. Det kan beskrivas genom att begreppet styrningsrelationer – "ruling relations" – används för att understryka "[...] those particular social relations that occur when the interests of those who rule dominate the actions of those in local settings" (Weight 2006, s. 335).

Konstruktioner och relationer – om hur de olika delarna hänger samman

I kapitlets inledande delar diskuterade jag hur kön och andra sociala kategorier ständigt görs i socialt och rumsligt situerade praktiker. Som Kvande (2007, s. 45) formulerar det kan kön göras på sätt som både utmanar och befäster rådande maktrelationer. Enligt exempelvis Deutsch finns det en tendens till att perspektivet "doing gender" – att göra kön – används för att framförallt uppmärksamma den sistnämnda aspekten, det vill säga hur konstruktioner av sociala kategorier leder till reproduktion av samhällets maktrelationer (Deutsch 2007, s. 108). Därmed tenderar forskningen att reproducera en bild av att förändringar nästintill aldrig sker eller ens är möjliga. Deutsch (2007) föreslår ökat fokus på processer där kön dekonstrueras för att motverka den ensidiga dikotomiseringen av kön och hon förordar även ett skifte i forskningsfokus – från vad som orsakar stabilitet i könsrelationerna till vad som bidrar till förändring av dem. Deutsch' uppmaning är relevant men, som jag diskuterade ovan, så vidhåller jag att även konstateranden av skillnader och reproduktion av ojämlika förhållanden fortsatt är centrala att lyfta fram. Dock under förutsättning att kön som kategori inte behandlas ensidigt och att kopplingar görs mellan praktiker och strukturer, vilket åtminstone på en teoretisk nivå möjliggör en diskussion kring vad som bidrar till stabilitet såväl som förändringar i samhällets köns- och maktrelationer.

För Smith är inte praktiker och strukturer separerbara, vilket framgår genom begreppet sociala relationer som på en och samma gång fångar både det lokala och

translokala. När människor gör något i ett lokalt sammanhang träder de in i sociala relationer som existerar genom deras egna handlingar men också bortom dessa. Deras agerande hakar i handlingssekvenser som de själva inte är skapare av, men deltar i. Jag ser flera fördelar med att teoretiskt kombinera den här synen på hur det lokala hänger samman med icke-lokala aspekter tillsammans med ett att göra-kön perspektiv. Konstruktioner av kön och andra sociala kategorier ses i ett sådant perspektiv som en del av sociala relationer och forskaren sätter fokus på att finna de sociala relationer som koordinerar mänskliga praktiker, snarare än att fastna i de konstruktioner av kön och könsskillnader som uppdagas i ett empiriskt material (jfr Smith 2005b, s. 160). Smith (2005b) illustrerar dessa resonemang när hon diskuterar en särskild studie i vilken hon fokuserar på hur femininitet och kön framställs i olika medier.

Statements attributing properties of society to concepts such as species being are to be replaced by explications of the actual social relations organizing and coordinating people's actual activities. In a parallel move, I'm exploring here the possibility of replacing statements about gender and gender-differences with explications of (some) social relations that gender. Here gender is explored as a distinctive effect of a complex of social relations specifically defining femininity and organizing, in and across actual local sites of people's lives, the homogeneity of gender difference. (Smith 2005b, s. 160)

För att själv förstå hur, när och varför kategorier konstrueras i de studerade texterna i avhandlingen, och vad närvaron och frånvaron av olika kategorier innebär för den bild av förändringar i arbetslivet som växer fram i materialet, så analyseras alltså dessa konstruktionsprocesser med stöd av den institutionella etnografins begrepp sociala relationer och styrningsrelationer.

Min utgångspunkt är att de studerade texterna i avhandlingen både ger upphov till och är ett resultat av sociala relationer och styrningsrelationer. Vilka sociala relationer och hur och i vilken utsträckning styrningsrelationerna kan sägas närvara i texterna är en empirisk fråga. Genom att belysa dessa relationer kommer jag bland annat att närma mig den spänning som jag diskuterade i det föregående kapitlet – spänningen mellan graden av styrning från statligt håll och vilket idémässigt handlingsutrymme som utvecklingspartnerskapen visar sig ha haft. Texterna är producerade av aktiva människor i en särskild kontext – utvecklingspartnerskap. Men bilden är mer komplex än så. Att ingå i ett partnerskap som syftade till att ta fram metoder, modeller och idéer för att motverka diskriminering i arbetslivet betyder, utifrån den teoretiska karta som tecknats ovan, att träda in i åtskilliga och sammanvävda sociala relationer. Jag kommer att återkomma till dessa i avhandlingens analysdelar, men i korthet handlar det för det första om att partnerskapen deltog i relationer som är skapade någon annanstans (jfr Smith 2005a; 1999; 1987). För att återknyta till de föregående kapitlen kan EU:s strukturfondspolitik ses som ett exempel på detta. Genom att vara en del av den Europeiska socialfondens Equal-program var utvecklingspartnerskapen också en del av en politik med särskilda inriktningar, mål och principer.

För det andra handlade det om att träda in i sociala relationer där enskilda intentioner och motiv, liksom i Smiths (2005b) exempel om den önskade dialogen vid paper-presentation på en sociologikonferens, kan undergrävas (eller stödjas) genom den sociala organiseringen av en aktivitet. I det här avseendet kan, som tidigare stu-

dier visat, själva partnerskapsformen – med dess betoning på samförstånd – inverka på vilka perspektiv som närvarar i arbetet. Konfliktrelaterade ansatser såsom feministiskt orienterade perspektiv har till exempel visat sig ovanliga i det konsensusinriktade partnerskapsarbetet (jfr Newman 2001).

För det tredje handlade utvecklingspartnerskapsarbetet också om att ingå i ett sammanhang där en viss historia fanns implicit i situationen. En historia som handlar om hur frågor om diskriminering och segregering tidigare omskrivits inom bland annat svensk jämställdhetspolitik och inom forskning som behandlat exempelvis frågor som rör jämställdhets- och förändringsarbete (se kapitel 2).

I syfte att förstå vilken typ av avtryck olika sociala relationer givit i utvecklingspartnerskapens texter, och vilka sociala relationer texterna i sin tur bidrar till att skapa, har jag använt mig av olika textanalytiska verktyg. Dessa verktyg diskuteras i det nästföljande metodkapitlet, i vilket jag även kommer att fördjupa diskussionen om hur texter kan analyseras i syfte att upptäcka hur de organiserar och medierar styrningsrelationer (Campbell och Gregor 2004, s. 33).

Noter

- 1 Att perspektivet är mångfacetterat märks inte minst i de åtskilliga exempel på indelningar som olika forskare har gjort. Kvande (1998) grupperar att göra kön-perspektivet på grundval av vilka *aktiviteter* som fokuseras i olika studier. Hon talar om *interaktion* (Kessler och McKenna 1978; West och Zimmerman 1987), *förhandlingar* (Strauss 1978; Haavind 1985), *symboler* (Gherardi 1994) och slutligen *praktiker* (Acker 1997a/b; Morgan 1986; Smith 1987). Päivi Korvajärvi (1998) menar, liksom Kvande, att det går att göra en indelning i fyra olika synsätt. Korvajärvi talar om det *etnometodologiska synsättet* (West och Zimmerman 1987), det *kulturella synsättet* (Davies 1995; Gherardi 1994), det *processuella synsättet* (Reskin och Padavic 1994; Acker 1992; Korvajärvi och Kinnunen 1996) samt det *performativa synsättet* (Butler 1990). Ett ytterligare exempel återfinns hos Julia Nentwich och Elisabet Kelan (2007) som också urskiljer en typologi av olika teman: *Structures and Doing Gender*, *Hierarchies and Doing Gender*, *Gender as a fluid, flexible and shifting*, *Doing Gender Identity* och *Gender as gradual and paradox*.
- 2 Gunilla Fürst Hörte konstaterar i en utvärdering av den statliga myndigheten Vinnovas program – *Genusperspektiv på innovationssystem och jämställdhet – forskning och utveckling för hållbar tillväxt* – att doing gender-perspektivet och Joan Ackers modell hade stor genomslagskraft inom ramen för de FoU-projekt som programmet finansierade under åren 2005-2009 (Fürst Hörte 2009, s. 12). Även i Vinnovas eget förändringsarbete har modellen använts, se till exempel Gunnarsson m.fl. (2007) samt Enström och Jakobsson (2006).
- 3 Det finns många olika tolkningar av vad intersektionalitetsbegreppet innebär. I den här avhandlingen finns inte utrymme att diskutera alla dessa olika perspektiv. För diskussioner om intersektionalitet, se Collins (1998); McCall (2005); de los Reyes m.fl. (2005a); de los Reyes och Mulinari (2005); de los Reyes och Martinsson (2005a); Eriksson-Zetterquist och Styhre (2007); de los Reyes och Gröndahl (2007).
- 4 Det är inte ovanligt att begreppen ledare och ledarskap tilldelas en mycket vid innebörd. Ofta görs en distinktion mellan ledare och chefer (ledarskap och chefskap), men vissa författare menar att distinktionen kan vara problematisk då ledarskap kan vara en av åtskilliga uppgifter i chefskapet. Alla ledare behöver emellertid inte heller vara chefer. De kan vara politiska ledare eller informella ledare (Alvesson och Sveningsson 2007, s. 314ff), men i de texter som studeras i avhandlingen tolkar jag att begreppen ledare och chefer främst avser ledar/chefspositioner utifrån en formellt grundad ställning. Det finns också skillnader mellan chefskap på olika hierarkiska nivåer – vd, toppchef och mellanchef och så vidare (Linghag 2009, s. 17). Men sådana skillnader, liksom eventuella skillnader mellan ledare och chef, uttrycks ytterst sällan i materialet och jag har kommit att analysmässigt behandla ledare och chefer synonymt och som uttryck för (formella) positioner som är överordnade medarbetare.

- 5 Det har även att göra med, vilket jag visar senare i kapitlet, att jag teoretiskt utgår från den institutionella etnografin där ett av forskningens primära syften är att blottlägga hur samhällets relationer av makt och ojämlikhet kommer till uttryck i exempelvis texter (Campbell och Gregor 2004; Smith 1987).
- 6 Vikten av att ta hänsyn till historia är också något som Esseveld (2004) och Eriksson (2003) diskuterar i relation till att göra kön-perspektivet. Båda två lyfter fram hur Wests och Zimmermans (1987) starka betoning på det lokala och specifika, det vill säga interaktionen i en särskild situation här och nu, medför att den historia som ligger implicit i situationerna förbises.

Metod

Texter och språkets konstruerande karaktär har under de senaste decennierna, bland annat som en konsekvens av den så kallade språkliga vändningen,¹ alltmer kommit att ses som oundgängliga ”studieobjekt” inom flera samhällsvetenskapliga discipliner (Börjesson och Palmbald 2007; se även Alvesson och Sköldbberg 2008, s. 471). Inom samhällsvetenskaplig forskning antas texter spela en viktig roll för hur människor ser på och skapar mening i sina liv samt för vad som skapar möjligheter och begränsningar i människors sätt att handla och tänka (Bergström och Boréus 2000, s. 12ff). På liknande sätt antas de texter som studeras i avhandlingen att bidra till hur det går att tala och tänka om hur ett arbetsliv utan diskriminering kan skapas. Genom att ställa frågor om vilka föreställningar om förändring som kommer till uttryck i de studerade texterna, samt hur och varför dessa föreställningar framträder, tangerar den här studien den typ av frågeställningar som många gånger karakteriserar samhällsvetenskapliga textanalyser. Detta eftersom textanalys vanligtvis används som en metod för att svara på frågor om just *hur* och *varför* en viss syn på världen framträder i texten snarare än att svara på om textens representationer kan anses vara sanna eller falska (se till exempel Phillips och Schrøder 2005; Silverman 2005; 2004; May 2003).

Även om det finns vissa gemensamma nämnare som förenar flera olika typer av samhällsvetenskapliga textanalyser så finns det också skiljelinjer dem emellan när det gäller vad som mer specifikt urskiljs och undersöks i texter. Likaså är teknikerna och metoderna för att analysera texter mycket mångfacetterade (Bergström och Boréus 2000, s. 21ff). I avhandlingen delar jag de antaganden som nämnts ovan. Därutöver tar jag – när det gäller avhandlingens textanalys – framförallt utgångspunkt i den institutionella etnografen, vilket inte var självklart när jag påbörjade analysen. När jag inledningsvis i forskningsprocessen närmade mig de studerade texterna i avhandlingen tog jag nämligen utgångspunkt i att jag skulle försöka fånga in en övergripande *diskurs* om förändring i texterna. Det vill säga jag sökte efter – för att följa Marianne Winther Jørgensens och Louise Phillips (2000, s. 7) resonemang om diskurser – att fånga in ett *bestämt sätt att tala om och förstå* förändringar i arbetslivet i termer av motiv till förändringar samt strategier och vägar för att förändra diskriminerande praktiker. Ganska omgående i avhandlingsarbetet fann jag, som en konsekvens av mina teoretiska utgångspunkter, att jag genom att enbart fokusera på att finna en

”förändringsdiskurs” (alternativt olika ”förändringsdiskurser”) i materialet tenderade att förbise mitt intresse av att blottlägga de sociala relationer som texterna kan sägas vara ett uttryck för och ge upphov till (jfr Smith 2005a; 2005b). Det blev för mycket fokus på vad (och vilken diskurs) texten skapade snarare än vad och vilka sociala relationer som skapade texten. Jag hade svårigheter med att koppla samman de studerade praktikerna (texterna) med strukturer, vilket jag – som diskuterades i det föregående kapitlet – gör genom att tillämpa Smiths och den institutionella etnografins tankegångar om sociala relationer. Därför vände jag mig återigen till den institutionella etnografen för att finna metodologiska verktyg som harmonierade med mina teoretiska ambitioner. Det betyder inte, som jag kommer att visa i kapitlet, att diskurser är ointressanta i min analys, men att jag närmar mig dem utifrån hur texter och diskurser förstås inom den institutionella etnografen. Snarare än att enbart försöka finna en ”förändringsdiskurs” eller flera ”förändringsdiskurser” som skapas i texterna ville jag förskjuta fokus till att åskådliggöra vilka sociala relationer som medieras genom diskurserna och vilka diskurser som förefaller vara tillgängliga/tillämpbara i den särskilda kontexten utvecklingspartnerskap. En sådan här syn inbegriper, som kommer att framgå, tankegångar om att diskurser kan ses som resurser som människor utnyttjar och omformar i olika praktiker.

Diskurser utgör tillsammans med konstruktioner av agenter och agens samt intertextualitet de delar som ingår i avhandlingens textanalys. I kapitlet presenterar jag inledningsvis dessa olika delar och därefter redogör jag för hur jag gått tillväga i mitt val av utvecklingspartnerskap och textmaterial. Den senare delen av kapitlet innehåller även reflektioner kring etiska aspekter, vilka kunskapsanspråk som kan göras utifrån studien samt hur jag har försökt att låta forskningsprocessen präglas av reflexivitet.

Avhandlingens textanalys

Att rama in diskurser

Hur diskurser kan/bör definieras eller empiriskt ramas in råder det långtifrån konsensus kring. Diskursbegreppet definieras ofta vagt och tycks kunna vara det mesta (Alvesson och Kärreman 2000, s. 1126; Potter och Wetherell 1987, s. 6). Michel Foucault tillhör en av de teoretiker som har haft det absolut största inflytandet över förståelsen av diskurser (Åkerstrøm Andersen 2003; Winther Jørgensen och Phillips 2000). Alla, menar Foucault, kan inte tala om vad som helst när som helst och vem som helst får inte tala om vad som helst. Med hjälp av diskursbegreppet söker Foucault att studera vad som under vissa tidsepoker konstrueras som sant och falskt, vilka regler som tycks gälla för vad vi kan uttala oss om och hur diskurser framställer vissa människor som avvikare (Foucault 1993; 1972b). Smith menar att den institutionella etnografen utgår från Foucaults förståelse av diskurser och att diskurser hänvisar till:

[...] translocal relations coordinating the practices of definite individuals talking, writing, reading, watching, and so forth, in particular local places at particular times. People *participate* in discourse, and their participation reproduces it. Discourse constrains what they can say or write, and what they say or write reproduces and modifies discourse. (Smith 2005a, s. 224)

Det finns dock, enligt Smith (1999) och DeVault och McCoy (2001), vissa skillnader mellan den institutionella etnografins och Foucaults syn på diskurser. Smith menar att när Foucault stannar vid att blottlägga utestängningsmekanismer och kontroll *inom* en specifik diskurs så vill den institutionella etnografen låta analysen inkludera ett mer uttalat aktörskap i termer av hur människor tar upp diskurser och hur diskurser inverkar på mänskliga praktiker (Smith 1999, s. 158). Med andra ord betonas att diskurser måste förstås i relation till människors aktiviteter och handlingar. Smith vill, som hon uttrycker det: “[...] lift discourse off the page and pull it into life” (Smith 2001, s. 177). DeVault och McCoy (2001, s. 772) för liknande resonemang och menar att diskurser, i Foucaults arbeten och i de studier som tar sin utgångspunkt i Foucaults förståelse av diskurser, betecknar något som för en form av storskalig konversation i och mellan texter. Enligt dem så delar den institutionella etnografen samma intresse som Foucault vad gäller frågor om texter, makt och styrning. Men de poängterar att analysen av diskurser inte bara får stanna vid texten utan återigen måste fokus ligga på hur människor aktiverar, producerar och använder diskurser.

Diskussioner om diskurser i förhållande till frågor om aktörskap, människors aktiviteter och handlingar återfinns inte bara inom den institutionella etnografen. Även om diskursanalysen ofta förbiser frågor om aktörskap så diskuteras liknande frågeställningar inom olika diskursanalytiska perspektiv (Bergström och Boréus 2000, s. 236). I exempelvis Norman Faircloughs kritiska diskursanalys (1995a), som är en vanligt förekommande modell för diskursanalyser, finns inga självklara riktlinjer för att se och analysera aktörer som aktiva i skapandet av diskurser (Winther Jørgensen och Phillips 2000, s. 94). Men Fairclough (och den kritiska diskursanalysen) vidhåller dock, till skillnad från andra diskursanalytiska perspektiv, att diskurser ska ses som inte enbart konstituerande utan också konstituerade, vilket indikerar att tankegångar om aktörskap är nödvändiga (Winther Jørgensen och Phillips 2000, s. 71). Margaret Wetherell och Jonathan Potter (1992) understryker aktörskapet i sin förståelse av diskurser och i sin tillämpning av diskursanalysen genom att betona att människor använder diskurser som *flexibel resurs* i sociala praktiker. För forskaren betyder det således att fokusera både på de diskursiva resurser som människor bygger sina praktiker på och på vad människor *gör* med och i sitt tal och textbruk. Wetherell och Potters förståelse av diskurser kan därmed, anser jag, sägas tangera förståelsen av diskurser inom den institutionella etnografen.

Inom den institutionella etnografen framträder alltså frågor om aktörskap och viken av att inte tappa bort vad människor *gör* med diskurserna som några av de mest centrala aspekterna i förståelsen av diskurser.² Dessa idéer återfinns emellertid, som diskuterats ovan, även inom vissa grenar av diskursanalysen. Vad betyder det då för den empiriska analysen att ta utgångspunkt i den institutionella etnografins syn på diskurser och hur skiljer sig denna utgångspunkt från mer diskursanalytiskt oriente-

rade perspektiv? För att följa Smiths (2005b) resonemang, och för att återknyta till den teoretiska diskussionen om sociala relationer i det föregående kapitlet, så ligger intresset inom den institutionella etnografin på att se vilka sociala relationer – och även styrningsrelationer – som diskurser är ett medium för och som finns inbäddade i människors tal, i deras handlingar och i texter (se även Campbell 2006, s. 98). Smith menar nämligen, som framgått, att diskurser medierar olika sociala relationer. I sina studier av femininitetsdiskursen – såsom den framträder i till exempel tv, tidningar och reklam – konstaterar Smith att diskursen medierar specifika sociala relationer som kapitalism och manlig överordning. Den förstnämnda aspekten, kapitalism, kommer till uttryck genom att mode- och skönhetsindustrin genom femininitetsdiskursen, som talar om hur kvinnor är och bör vara, skapar begär. Diskursen bidrar till att kvinnor ska känna en ständig strävan efter att se yngre ut, och vägen dit går genom dyra krämer och skönhetsprodukter. Fjolårets garderob ska upplevas som gammal och nya klädinköp som nödvändiga. Samtidigt som marknadsrelationerna talar genom femininitetsdiskursen och bidrar till föreställningar om en kvinna som alltid önskar förändring, så medierar diskursen också den manliga överordningen. Kvinnan framstår som objekt för den manliga blicken – *hon* gör sig attraktiv för *honnom*. Hon är sexuell, men ändå sexuellt passiv. Hon konstrueras som åtråvärd, men inte som någon som själv åtrår (Smith 2005b, s. 167ff).

Snarare än att analysera diskurser i sig i någon nämnvärd utsträckning, det vill säga utifrån exempelvis den lingvistiska uppbyggnaden av dem (jfr Fairclough 2003; 1995a) eller hur termer används på ett stilistiskt och grammatiskt sätt (jfr Wetherell och Potter 1988, s. 172; Wetherell och Potter 1992, s. 90) så närmar jag mig alltså diskurser i materialet i enlighet med den typ av textanalys som jag tolkar att Smith och den institutionella etnografin förordar. Jag återknyter till idéer om att diskurser urskiljs i syfte att åskådliggöra vad människor gör med dem i social interaktion och i sitt skrift- och talspråk, vilket för avhandlingen (som fokuserar på textdimensionen) till exempel betyder att visa hur kön görs under inflytande av vissa diskurser samt vilka konstruktioner av kön som diskurser överhuvudtaget möjliggör och inte. Jag intresserar mig även för att kunna uttala mig om de sociala relationer och styrningsrelationer som medieras genom diskurserna och vilka handlingar som diskurserna därigenom rekommenderar (jfr även Jacobsson 1997, s. 25). Därmed behandlar jag diskurser på ett sätt som jag anser harmonierar med studiens teoretiska antaganden. Att utgå från att sociala kategorier görs i de studerade praktikerna, i det här fallet texter, betyder för min del att erkänna människor som kreativa och aktiva i skapandet och användandet av diskurser och inte bara passiva reproduktörer av dem. Under inflytande av olika sociala relationer, varav diskurser förstås som en del av dessa, konstrueras föreställningar om exempelvis kön och förändring. Relationen mellan diskurser och lokala praktiker ska inte förstås som kausal, det finns förhandlingsutrymmen inom diskursen (Smith 2005b, s. 203). Genom att utgå från teoretiska perspektiv om hur kön och andra sociala kategorier görs kan dessa förhandlingsutrymmen, variationer och komplexitet i diskursernas inflytande avslöjas (jfr Kvande 2007).

Sammanfattningsvis delar jag alltså den institutionella etnografins syn på diskurser och ambitionerna att åskådliggöra vilka sociala relationer som medieras genom diskurserna och hur diskurser kan ses som resurser som människor utnyttjar och omformar i olika praktiker. Men i min syn på hur diskurser kan *identifieras* närvarar också till viss del även tankegångar inom postmarxistisk diskursanalys och begrepp som främst kopplas samman med Ernesto Laclau och Chantal Mouffe (1985). Dessa författare är, till skillnad från den institutionella etnografen, inte så intresserade av hur diskurser verkar som flexibla resurser i människors praktiker utan snarare behandlas diskurser som abstrakta storheter. Det hindrar dock inte, som Winther Jørgensen och Phillips (2000, s. 57) påpekar och som jag diskuterar nedan, att Laclau och Mouffes teorier och begrepp ändå kan användas som redskap i identifikationen av diskurser.

Forskaren har i inledningen av en studie, som Sahlin (1999, s. 94) framhåller, ofta bara ett vagt intryck av en diskurs och utifrån detta kartlägger forskaren viktiga begrepp och innebörder som kan kopplas till diskursen. Inom den postmarxistiska diskursanalysen används många gånger, som en konkret ingång till denna kartläggning, en konfliktorienterad förståelse där ett sätt att identifiera diskurser är att klarlägga kampen om betydelse tillskrivningar (Winther Jørgensen och Phillips 2000, s. 35ff). Avhandlingen inkluderar frågor om hur föreställningar om *förändring* framträder i materialet. Detta begrepp kan i den postmarxistiskt diskursanalytiska ramen ses som så kallad *flytande signifikant*. Laclau och Mouffe (1985, s. 134) menar att det finns särskilda begrepp och angelägna ämnen som är öppna för kamp, och på samma gång är de ytterst centrala för flera diskurser att ta kontrollen över. Demokrati är ett exempel på en flytande signifikant som är öppen för artikulation enligt olika diskurser, och som också är mycket viktig att ta kontrollen över. Med hänsyn till att avhandlingen undersöker texter som rör idéer och förslag till förändringar och förändringsarbete i arbetslivet, med avseende på att motverka diskriminering (och med särskilt med fokus på kön), så skulle man också kunna beskriva diskriminering och kön som flytande signifikanter. Dessa begrepp är tomma i sig men får genom närvaron av andra begrepp – som är kopplade till olika diskurser – sin betydelse. I avhandlingens empiriska kapitel diskuterar jag bland annat *tillväxtdiskursens* närvaro och hur denna diskurs inverkar på föreställningar om diskriminering, kön och hur och varför arbetslivet bör förändras. Själva tillväxtdiskursen i sig framträder i materialet genom att begreppet tillväxt i flera avseenden intar en privilegierad position och knyter andra begrepp och föreställningar till sig såsom att ”mixade grupper” och ”oliktänkande” skapar just ”tillväxt” (eller ”vinster” och ”konkurrensfördelar”). Begreppet tillväxt kan därmed ses som en *nodalpunkt*, det vill säga ett tecken i en diskurs som har större betydelse än andra då de knyter till sig andra begrepp och ger mening åt dem (Winther Jørgensen och Phillips 2000, s. 33). Tillväxtdiskursen framträder inte enbart genom identifikationen av explicita begrepp, utan också genom den implicita kampen gentemot andra diskurser. Att synliggöra den implicita kampen handlar om att blottlägga tytnader och visa på diskursernas gränser i bemärkelsen vilka artikulationer som *inte* tycks vara möjliga i förståelsen av hur förändringar i arbetslivet antas vara möjliga. För att återknyta till exemplet om tillväxtdiskursen handlar det om hur

denna diskurs inverkar på närvaron och frånvaron av olika sociala kategorier i texterna, synliggörandet och osynliggörandet av de problem som antas finnas i arbetslivet vad gäller diskriminering och vilka motiv bakom förändringsarbete i arbetslivet som framställs legitima respektive illegitima och så vidare. Genom att åskådliggöra dessa dimensioner kan diskursen i sig ramas in men också underförstått vilka idéer och perspektiv den tränger undan.

Konstruktioner av agenter och agens

Diskussionen om hur sociala relationer och styrningsrelationer kan blottläggas metodologiskt sett är i Smiths resonemang inte bara begränsad till undersökningen av diskurser. Mitt intresse av hur makt knyts till vissa kategorier – vilket diskuterades i det föregående kapitlet – sammanfaller till stora delar, enligt min tolkning, med Smiths (2005a; 2001) resonemang om hur vissa kategorier i en text tillskrivs agens medan andra inte gör det. Genom att ta utgångspunkt i en text som handlar om hur studenter inom akademien kan gå tillväga för att överklaga betyg som de är missnöjda med, åskådliggör Smith hur det i en text går att finna kategorier såsom ”studierektor”, ”universitetslektor” och ”student”, vilka knyts till specifika organisatoriska kapaciteter, procedurer och uppgifter.

In the organizational text, the textually standardized categories constitute sites where particular individuals can 'enter' as subjects participating in the grade appeal. She is a student (itself textually-constituted status); she is an instructor/member of faculty. Within the textually-formalized grade appeal procedure, subjectivity is organized as objectives to be pursued, tasks to be undertaken, others to be connected with. Here we see the importance of the organizational standardization of categories. A particular student, learning from her reading of the grade appeal procedure that the person to go to is the director of graduate studies, knows she has to locate, if she doesn't already know, a person who is designated by that title. (Smith 2001, s. 185)

Endast vissa kategorier, som framträder i den text som Smith (2001) studerar, konstitueras som agenter i processen som avser den eventuella revideringen av betyget. Exempelvis framhåller Smith att studenter inte vid ett enda tillfälle i texten erkänns agens. Texten medger inte någonstans att studentens egen värdering av sitt arbete kan tas i beaktande i proceduren om överklagande.

The authorized text assigns agency to definite organizational categories; it assigns definite types of actions as the recognizable forms that agency may take: for example, with respect to judgments of the work she has done for the course, the student lacks agency: "The instructor may be able to suggest changes which the student is willing to make" (...); it may be possible for the instructor to give the student an oral exam" (...). Agency rests with the instructor at this stage: it is the instructor who may take steps to change the grade, but only by changing the basis on which the grade is given. The text of the Grade Appeal Procedure does not recognize deferring to the student's evaluation of her own work as an accountable procedure. At no point is the student admitted to agency with respect to the grading of her work. (Smith 2001, s. 186)

Genom att vissa kategorier tillskrivs agens betyder det också att texten implicit förlitar sig på och (re)producerar specifika organisatoriska kännetecken (Smith 2001, s. 186). I dessa processer där agens endast tillskrivs vissa kategorier, och där organisationer därmed också konstitueras, är makt och samhällets styrningsrelationer närvarande.

The ruling relations are a complex and massive coordinating of people's work. Intentions, desires, opportunities, impediments, blockages, and powerlessness arise within them. The texts that constitute and regulate (...) establish agency, that is, textually specified capacities to control and mobilize the work of others. Textually sanctioned agency produces a power that is generated by the concerting and mobilization of people's work. (Smith 2005a, s. 183)

Den här analysdimensionen – det vill säga att belysa vilka kategorier som sammanbinds med agens – är mycket central i avhandlingens analys. I exempelvis närmandet av föreställningar om hur förändringar i arbetslivet, som syftar till minskad diskriminering, antas vara möjliga handlar det om att urskilja vilka typer av kategorier som framställs ha möjlighet att påverka rådande förhållanden och hur de antas kunna göra detta. För att sammankoppla dessa resonemang med det föregående kapitlet handlar det bland annat om hur kategorier som ”kvinnor” och ”män”, och även kategorier som ”invandrare” och ”ledare”, görs i texten och vad det betyder i termer av agens. Vem/vilka antas kunna påverka och förändra diskriminerande praktiker i arbetslivet och vem/vilka gör det inte? En ytterligare intressant dimension som Smith (2001) lyfter fram är hur agenter också kan osynliggöras – vissa saker tycks helt enkelt kunna ske utan att de som verkligen är involverade i processen, som diskuterades ovan, blir agenter. Smith refererar till ett stycke i den text som hon studerar: “When a grade is submitted to clear an incomplete, a copy is placed in the student's mailbox in 2071 Branksome Hall” (Smith 2001, s. 186). Men den person som alltså placerar den här kopian i studentens fack är inte erkänd som agent.

Intertextualitet – hur texter kommunicerar med andra texter

Den sistnämnda dimensionen i avhandlingens textanalys handlar om att studera intertextualitet. Att studera intertextualitet är vanligt i analyser av texter (se till exempel Fairclough 1993). Med begreppet intertextualitet avses i regel att en enskild text alltid är förbunden med andra texter. Texter är således inte singulara eller unika utan innefattar delar av andra texter som är skrivna i andra tider och kontexter (Prior 2009, s. 124; se även Kristeva 1980). Paul Atkinson och Amanda Coffey (2004, s. 66-67) talar om intertextualitet i termer av att dokument kommunicerar med andra dokument.

Intertextualitet är ett begrepp som också Smith använder sig av i analysen av texter. Hon talar om intertextuella hierarkier för att beskriva fenomenet att texter reglerar andra texter på olika nivåer och att det finns en slags textuell cirkularitet mellan dessa. Hierarkin kan åskådliggöras genom att urskilja underordnade texter och reglerande texter. I en organisation finns det överordnade texter som reglerar de

underordnade texterna. En dominerande diskurs avseende exempelvis klinisk psykologi reglerar och är närvarande i enskilda psykologers utredningar av patienter, vilket får till följd att diagnoser – det vill säga de underordnade texterna – stäms av mot de reglerande överordnade texterna för att ”passa in” (Smith 2006b, s. 79ff).

Att fokusera intertextualitet innebär alltså att textmaterialet relateras till andra, för sammanhanget relevanta, texter och diskurser. I avhandlingen har Equal-programmet och den politik och de perspektiv som reflekteras härigenom kommit att urskiljas som en sådan överordnad och reglerande text i förhållande till utvecklingspartnerskapens texter. Att intertextuellt undersöka förhållandet mellan dessa texter kan fånga den spänning – mellan graden av statlig styrning och vilket idémässigt handlingsutrymme utvecklingspartnerskapen har haft – som jag diskuterade i kapitel 3. Vilka idéer och begrepp ur Equal-programmet tenderar att reproduceras i utvecklingspartnerskapens texter och vilka gör det inte? En liknande fråga utgick Nanna Mik-Meyer (2005) från i sin studie av hur ett pressmeddelande från den danska regeringen i början av 2000-talet togs emot och användes av fem olika medier. Mik-Meyer, som också bygger sin analys på Smiths (2001) tankegångar, studerade pressmeddelandet och hur de artiklar som emanerade ur pressmeddelandet tog sig uttryck. Artiklarna såg mycket olika ut till sin karaktär, men det fanns vissa begrepp ur pressmeddelandet som reproducerades i högre utsträckning än andra, trots artiklarnas olika inriktningar. Mik-Meyer menar att studien därmed indikerar att människor på tvärs i olika organisatoriska och institutionella sammanhang och relationer förbinds till samma starka föreställningar om vad som är viktigt att ta upp (Mik-Meyer 2005, s. 210).

Varför är det då sammanfattningsvis intressant att intertextuellt belysa hur och varför vissa idéer och begrepp reproduceras och överlever i högre utsträckning än andra? Enligt Smith (2005a, s. 166) är det upprepbarheten av texter som lägger grunden till samhällets styrningsrelationer. För att tala med DeVault och McCoy, som delar denna uppfattning med Smith:

[...] for it is that aspect of texts – that they can be stored, transferred, copied, produced in bulk, and distributed widely, allowing them to be activated by users at different times and in different places – that allows them to play a standardizing and mediating role. (DeVault och McCoy 2006, s. 34)

Men det är inte bara upprepbarheten av texter, i bemärkelsen att en och samma text kan kopieras och spridas, som utgör ett grundläggande villkor för styrningsrelationerna. Det är också upprepbarheten i form av intertextuella kedjor – där texter kommunicerar med andra texter – som möjliggör att samhällets ojämlika villkor reproduceras. För att återvända till Smiths analys av femininitetsdiskursen så menar hon att diskursens styrka uppnås genom intertextualitet. Det finns en intertextuell kedja som kommer till uttryck genom att tidskrifter, reklam och tv-serier, vilka särskilt riktar sig till kvinnor, bygger på och kommunicerar med varandra. Genom dessa intertextuella kedjor ges i sin tur också diskursen ökade möjligheter att mediera olika sociala relationer av makt och ojämlikhet (Smith 2005b, s. 167ff).

Avslutningsvis, när det gäller intertextualitet, så menar jag att den intertextuella dimensionen i Smiths textanalys inte bara handlar om att blottlägga hur texter bygger på varandra i syfte att urskilja vilka de överordnade respektive underordnade texterna är och vilka enskilda begrepp som intertextuellt reproduceras i högre utsträckning än andra. Smith (2005b) släpper aldrig blicken från att se hur texter bygger på sociala relationer som inte nödvändigtvis motsvaras av en text i materiell bemärkelse (exempelvis i bemärkelsen att studera den intertextuella relationen mellan en skönlitterär bok, en tv-serie och reklam). Därför avser intertextualitet i avhandlingens textanalys inte bara hur program- och strategidokument som Equal-programmet kommunicerar med de i avhandlingen studerade texterna. I själva verket förstår jag Smiths ambitioner att fånga hur texter relaterar till och hakar i handlingssekvenser och sociala relationer som är producerade någon annanstans (se föregående kapitel under rubriken ”Styrningsrelationer och sociala relationer”) som ett sätt att åskådliggöra en form av intertextualitet. Att studera intertextualitet inkluderar därmed också hur utvecklingspartnerskapens texter kommunicerar med sociala relationer som inte avgränsas till en enskild (fysisk) text, såsom Equal-programmets styrdokument. Exempel på sådana sociala relationer, som problematiseras i avhandlingens analys och som även nämndes i det föregående kapitlet, utgörs av premisserna för partnerskapsarbete (se kapitel 3) och de idéer om jämställdhets- och förändringsarbete som återfinns inom svensk jämställdhetspolitik och inom forskningen (se kapitel 2), det vill säga sociala relationer som utvecklingspartnerskapen kan sägas ha deltagit i.

Jag vill understryka att det inom den institutionella etnografin inte återfinns en exakt ”manual” som talar om hur en studie ska eller bör genomföras och vilka specifika verktyg och metoder som ska användas i en analys. Smith menar att det inte heller är syftet, utan varje studie – liksom denna – skapar ett metodologiskt ramverk som passar för den enskilda studien (Smith 2006a, s. 1ff). Det är den ovan skisserade textanalysen – som alltså består av att blottlägga intertextuella kedjor samt hur diskurser och agenter framträder i texten – jag tar med mig till avhandlingens analys. Men innan analysen tar vid diskuterar jag bland annat valet av material, etiska frågor samt vilka kunskapsanspråk jag menar att jag kan göra med hänsyn till såväl urvalet som den valda metoden i avhandlingen.

Forskningsprocessen – från val av material till en reflexiv analys

Val av material

De studerade texterna i avhandlingen producerades helt utan min närvaro. Att utvecklingspartnerskapens texter togs fram ”naturligt”, i processer som varit oberoende av mig som forskare, minimerar risken att jag skulle ha kunnat påverka det insam-

lade materialet (jfr Dahler-Larsen 2005, s. 236). Däremot är min närvaro i själva urvalsförfarandet av texterna naturligtvis viktig att problematisera. Det första urvalet i min forskningsprocess var ett för min del passivt urval. Jag hade att förhålla mig till de cirka tio utvecklingspartnerskap³ som jag tillsammans med övriga medarbetare i NTG Jämställdhet ARGUS hade fått i uppdrag att sprida av Svenska ESF-rådet. Inledningsvis i avhandlingsarbetet arbetade jag alltså med material från ett tiotal utvecklingspartnerskap, vilket innebar en mycket omfattande materialmängd som inte skulle vara hanterbar i ett avhandlingsprojekt. Som David Silverman (2005, s. 54-55) understryker ska det vara möjligt att besvara studiens problemformulering genom de texter som väljs, men när forskaren avgör materialets omfattning är det viktigt att ha i åtanke att textanalys innebär detaljerade analyser som ofta är mycket tidskrävande. Jag var sålunda tvungen att välja ut några utvecklingspartnerskap för en närmare analys.

I inledningen av forskningsprocessen började jag med att försöka skapa mig en bild av materialets mycket divergenta karaktär. Jag inledde med att läsa samtliga utvecklingspartnerskaps ansökningar till Svenska ESF-rådet. Då blev jag snabbt varse om att utvecklingspartnerskapen arbetade med skilda frågor, som förvisso tangerade varandra i flera avseenden, men överlag hade utvecklingspartnerskapen mycket olika inriktningar. När jag sedan gick vidare och läste delar av det material som utvecklingspartnerskapen tagit fram, och som fanns tillgängligt framförallt via utvecklingspartnerskapens hemsidor och Svenska ESF-rådets hemsida, blev det dessutom tydligt att de hade producerat material som såg som mycket olika ut vad gäller både form och innehåll. Den minsta gemensamma nämnaren för de tio utvecklingspartnerskapen var, som tidigare nämnts, att de syftade till att ta fram metoder för att motverka diskriminering i arbetslivet. Då dessa tio utvecklingspartnerskap dessutom hade beröringspunkter med framförallt tema 4 i Equal-programmet (se kapitel 2), handlade deras aktiviteter om att bryta diskriminering på grund av kön (även om flertalet av dem berörde andra diskrimineringsgrunder). Men texterna i sig såg som sagt mycket olika ut i sin utformning. Utvecklingspartnerskapen hade förpackat sina erfarenheter, idéer och förslag på metoder och strategier för att motverka diskriminering och segregering i exempelvis rapporter, böcker och broschyrer, filmer och webbt utbildningar. Genom min läsning av dessa texter kan man med Faircloughs (1992) terminologi säga att jag i det här läget, det vill säga i början av forskningsprocessen, försökte skaffa mig en övergripande bild av *arkivet*.⁴ När Fairclough skaffar sig en övergripande bild av arkivet tolkar jag det dock som att han försöker att finna vilka texter som finns inom ramen för en viss diskurs. Då jag, som jag beskrev inledningsvis i kapitlet, inte enbart är intresserad av att söka efter en särskild diskurs med stort D använder jag begreppet arkiv för att beteckna det textmaterial som tagits fram av de utvecklingspartnerskap som NTG Jämställdhet ARGUS tilldelades i sitt uppdrag som nationell temagrupp och som har vissa gemensamma referenspunkter. Det vill säga arkivet motsvarar ett material som förenas av att texterna på olika sätt handlar om hur och varför diskriminering (framförallt på grund av kön) i arbetslivet kan och bör motverkas. Men därutöver ser arkivets texter som sagt olika ut både till sin form och till sitt innehåll.

De tre utvecklingspartnerskapen som under forskningsprocessen sedan kom att bilda kärnan i min analys utgör vad Fairclough definierar som *korpus* (Fairclough 1992, s. 227-228). Valet av textkorpus föregicks av en rad överväganden. När jag en bit in i avhandlingsarbetet skapat mig en bild av utvecklingspartnerskapen i arkivet fann jag att de, framförallt utifrån sina syftes- och målformuleringar, grovt sett kunde delas in i två övergripande kategorier. Flera av utvecklingspartnerskapen syftade till att motverka könssegregeringen genom att "öka andelen kvinnor" inom ett visst område. Det kunde exempelvis handla om att främja kvinnors företagande och att öka andelen kvinnor som startar företag, vilket utvecklingspartnerskapen *Entree* och *Framtidens nycklar* handlade om. I utvecklingspartnerskapen *Libra* och *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*, vilka ingår i avhandlingens analys, var målet att öka andelen kvinnor i byggbranschen respektive på ledande positioner i näringslivet. Inom den här kategorin återfanns även utvecklingspartnerskapet *KomTek* som syftade till att ge barn och vuxna en allsidig teknisk kunskap och på sikt därmed öka framförallt andelen kvinnor som söker sig till tekniska utbildningar. De utvecklingspartnerskap som jag främst vill koppla till den andra kategorin hade som övergripande syfte att på något sätt "öka kunskapen och medvetenheten om frågor som rör jämställdhet, mångfald, segregering och diskriminering". Till denna kategori hörde *Jämställdhetsutvecklarna*, *Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län*, *Värmlands Arbetslivsforum* och slutligen *Gender School*, som analyseras mer djupgående i avhandlingen.

Det ska givetvis nämnas att det finns problem med att dela in utvecklingspartnerskapen i så grova kategorier som jag beskrivit ovan. Att kunskapsspridning och lärande kan sägas ha karakteriserat utvecklingspartnerskapen inom den andra kategorin säger ju exempelvis ingenting om hur de enskilda utvecklingspartnerskapen spridit kunskap och vilken kunskap de mer specifikt spridit. Det finns naturligtvis heller inga vattentäta skott mellan de två kategorierna, eftersom det inom den första kategorins utvecklingspartnerskap fanns inslag av kunskapsspridning, även om detta inte vara lika explicit uttryckt i syftes- och målformuleringarna som i den andra kategorin. Likaså handlade även den andra kategorin, liksom den första kategorins utvecklingspartnerskap, om att motverka någon dimension av den könssegregerade arbetsmarknaden. Ur denna aspekt kan det alltså förefalla problematiskt att tala om två så övergripande kategorier. Men i arbetet med att sortera och skapa mig en bild av utvecklingspartnerskapen fann jag dessa två kategorier som fruktbara att förhålla mig till då det genom dessa också blev tydligt vilka utvecklingspartnerskap som markant avvek från kategorierna. I det här avseendet skulle jag vilja nämna utvecklingspartnerskapen *Samverkan mot trafficking* och *Genderforce*. Det sistnämnda utvecklingspartnerskapet, *Genderforce*, syftade förvisso till att öka andelen kvinnor i svenska internationella uppdrag i katastrof- och konfliktsituationer. Här fanns ambitioner att, liksom i den första kategorins utvecklingspartnerskap, öka andelen kvinnor inom ett särskilt (mansdominerat) område. Men en tolkning från min sida⁵ är att det i detta utvecklingspartnerskap fanns ett tydligare inslag av och fokus på mänskliga rättigheter och förhållanden utanför den svenska arbetsmarknaden än vad som fanns i de övriga utvecklingspartnerskapen. Att få in fler kvinnor i internationella uppdrag innebär en strävan efter att motverka könsobalansen i svenska fredsbevarande insatser.

Men det som jag tolkar som det främsta motivet till detta handlade om att insatserna – genom en ökad andel kvinnor – därigenom också bättre skulle komma lokalbefolkningen i krigsdrabbade områden till gagn (se till exempel http://www.genderforce.se/Om_Genderforce.htm). Det vill säga förändringen som utvecklingspartnerskapet eftersträvade hade inte enbart med svenska arbetsmarknadsförhållanden att göra. Detta gäller även för utvecklingspartnerskapet *Samverkan mot trafficking*, ett utvecklingspartnerskap som också hade fokus på mänskliga rättigheter och på frågor av mer internationell karaktär. Syftet med *Samverkan mot trafficking* var att motverka människohandel för sexuella ändamål. Målet var även att effektivisera lagföringen av förövare och förbättra stödet till personer som utsatts för människohandel (<http://www.samverkanmottrafficking.se/>). I det här utvecklingspartnerskapet framträder sålunda syftes- och målgruppsbeskrivningar som klart utmärker sig i förhållande till övriga utvecklingspartnerskap i de två ovan nämnda kategorierna – vilka mer explicit syftat till att sprida kunskap om och motverka den horisontella eller vertikala könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden. På grund av att dessa utvecklingspartnerskap skiljer sig i vissa avseenden från övriga utvecklingspartnerskap så hade sannolikt en fördjupning av *Samverkan mot trafficking* och *Genderforce* kunnat generera andra kunskaper än de jag nu presenterar i avhandlingens analys, eftersom jag kommit att välja ut tre utvecklingspartnerskap ur de två övriga kategorierna.

Att jag valde tre utvecklingspartnerskap ur de två andra kategorierna berodde på att jag under avhandlingsprocessen började upptäcka att texterna som tillhörde dessa utvecklingspartnerskap (trots att utvecklingspartnerskapen såg mycket olika ut till sin karaktär när det gäller specifik inriktning och när det gäller vilka partner som deltog i de respektive utvecklingspartnerskapen) i hög utsträckning var förbundna till tämligen likartade föreställningar och idéer (jfr Mik-Meyer 2005). Jag började, med hjälp av Smiths och den institutionella etnografins tankegångar om hur det lokala är sammanvävt icke-lokala aspekter (Smith 1999, s. 49; se även kapitel 4) fundera över hur det kunde komma sig att utvecklingspartnerskapen, som dels såg så olika ut och dels hade i uppdrag att experimentera och laborera med olika metoder och strategier för att motverka diskriminering, förenades genom vissa dominerande föreställningar. Här fann jag något som jag ville fördjupa mig i och som lade grunden för mitt urval. Ungefär halvvägs in i forskningsprocessen valde jag således bort *Samverkan mot trafficking* och *Genderforce*, vilka hade något annorlunda inriktningar än de övriga utvecklingspartnerskapen. Jag valde också ut tre av de resterande utvecklingspartnerskapen för den fördjupade analysen. Eftersom jag läst stora delar av texter tillhörande samtliga utvecklingspartnerskap hade jag en uppfattning om att de sociala relationer som jag ville åskådliggöra och problematisera vidare i avhandlingens analys till viss del återfanns hos samtliga utvecklingspartnerskap – om än i varierande utsträckning. Att valet slutligen föll på att inkludera *Libra*, *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* samt *Gender School* i avhandlingen berodde på att jag hade en föreställning om att jag, trots att jag i analysprocessen börjat ana vissa gemensamma nämnare som förenade utvecklingspartnerskapens texter med varandra, härigenom ändå skulle kunna försöka fördjupa mig i och få en bred belysning av olika idéer om förändring som framträder i materialet. Detta eftersom *Libra* och *Fler kvinnor på ledande*

poster i näringslivet, som tillhörde den första kategorin – ”att öka andelen kvinnor” – arbetade tydligt med varsin dimension av könsegregeringen på arbetsmarknaden. *Libra* syftade till att ta fram metoder för att förändra och motverka den horisontella könssegregeringen och *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* handlade om, som namnet antyder, att motverka den vertikala könssegregeringen. När det gällde de utvecklingspartnerskap som i hög utsträckning hade fokus på kunskapsspridning och lärande valdes *Gender School*. Bakom det här valet ska det framhållas att det delvis fanns pragmatiska skäl då något utvecklingspartnerskap inom den här kategorin inte hade tagit fram och spridit texter i den omfattning som övriga utvecklingspartnerskap, vilket gjorde det svårt att få en övergripande bild av de idéer och föreställningar som jag genom avhandlingens frågeställningar försökt att fånga.

Efter att ha ramat in tre utvecklingspartnerskap för en fördjupad analys valde jag även att avgränsa materialet genom att fokusera på de texter som dessa utvecklingspartnerskap *spridit*. Som framgick i kapitel 2 var spridning en av de generella principerna i Equal-programmet. Utvecklingspartnerskapen skulle offentliggöra och sprida erfarenheter och resultat genom exempelvis skrifter, filmer och internet. Det kan finnas texter som utvecklingspartnerskapen tagit fram, men som inte spridits. Jag har dock uteslutande valt att analysera de texter som finns och har funnits tillgängliga för allmänheten,⁶ det vill säga jag har intresserat mig för utvecklingspartnerskapens bidrag till en *offentlig* förståelse av världen (jfr Bell 1998). Utgångspunkt har i första hand tagits i utvecklingspartnerskapens hemsidor⁷ där de samlat sina resultat och erfarenheter för spridning. Mycket av det material, exempelvis rapporter och filmer, som finns på hemsidorna har gått att ladda ner såväl som att beställa kopior av. I de fall jag har beställt material från utvecklingspartnerskapen har det handlat om rapporter som endast genom sammanfattningar marknadsförts på hemsidorna, men utöver detta har jag inte eftersökt ytterligare material som de själva inte har synliggjort.

Etiska frågor

Mitt urval och sätt att närma mig materialet väcker en del etiska frågor. I Vetenskapsrådets skrift ”Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning” diskuteras fyra huvudkrav på forskningen – informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Dessa krav innebär mycket kortfattat att de som deltar i ett forskningsprojekt har rätt till att bli informerade om forskningsprojektets syfte och deltagarna ska också självständigt ha rätt att bestämma om, hur länge och på vilka villkor de ska delta. Deltagarna ska även ges rätt till största möjliga konfidentialitet och skydd för att kunna identifieras. Forskaren ska slutligen hantera uppgifter om enskilda personer och forskningsresultat aktsamt och endast använda dessa för vetenskapliga syften och inte för andra ändamål som kommersiellt bruk eller för beslut och åtgärder (exempelvis vård och tvångsomhändertagning).⁸ Angående det empiriska material som analyseras i avhandlingen, det vill säga olika typer av texter, ges få riktlinjer om hur man som

forskare specifikt bör förhålla sig till denna typ av material. Vad gäller ”informationskravet” diskuteras till exempel främst intervjuer, enkäter, experiment och material från existerande myndighetsregister.

Utvecklingspartnerskapen som studeras i denna studie var, via Svenska ESF-rådet och NTG Jämställdhet ARGUS, informerade om att jag och övriga personer som medverkade i temagruppen för jämställdhet skulle följa, analysera och sprida deras arbete. Men i utvecklingspartnerskapens texter figurerar i sin tur personer som har tackat ja till att delta i till exempel en film, en rapport eller en utbildning som utvecklingspartnerskapen tog fram och dessa personer är omedvetna om att de även är en del av mitt forskningsprojekt. Ur ett etiskt perspektiv kan detta givetvis anses problematiskt, det vill säga att det i avhandlingens analys förekommer personer som inte delgivits information om att de figurerar i ett avhandlingsprojekt. De har inte heller givit sitt samtycke till att delta och jag har dessutom inte valt att anonymisera personerna. Möjligen skulle jag kunna anonymisera de personer som framträder i det studerade materialet, men då utvecklingspartnerskapets hemsidor fortfarande (våren 2010) är tillgängliga – och allt material därmed går att komma åt – är en identifikation mycket enkel att göra genom att gå in på utvecklingspartnerskapens hemsidor, som jag ansett varit nödvändiga att referera till.⁹

Hur motiverar jag då valet av att förbise kraven om information och samtycke och att inte anonymisera de personer som återfinns i det empiriska materialet? Syftet med avhandlingen är inte att belysa enskilda individer. Materialet analyseras eller redovisas inte heller utifrån en individfokusering (jfr Widerberg 2002, s. 67). Det är de representationer, idéer och bilder som utvecklingspartnerskapen valt att förmedla och varför dessa framkommer som står i fokus för avhandlingen. I dessa förekommer personer, men de är i sig ointressanta i avhandlingens analys. I de fall där enskilda personer nämns är det för att beskriva materialets innehåll – det vill säga de förekommer i väldigt deskriptiva framställningar. Analytiskt är de sedan frikopplade från mina resonemang som är knutna till mina teoretiska utgångspunkter och diskussioner. Dessa resonemang handlar snarare om att kritiskt reflektera kring varför vissa föreställningar framträder medan andra inte gör det och så vidare.

När det gäller att nämna författare till de analyserade rapporterna är den etiska problematiken, som i fallet med personer som förekommer och omnämns i utvecklingspartnerskapens material, inte riktigt densamma. I rapporterna har författare, i flera fall journalister och forskare, medvetet valt att lyfta fram ett visst innehåll.¹⁰ Forskare och journalister verkar i fält där kritisk granskning från andra forskare, journalister, personer från andra professioner samt allmänheten ständigt är närvarande. Därför ser jag ingen anledning till att anonymisera dessa författare.

Kunskapsanspråk

I kvalitativa studier såsom text- och diskursanalyser finns det inga universella sanningskriterier som en enskild studie kan värderas utifrån. Varje studie som utgår från någon form av textanalys måste värderas utifrån hur dess teoretiska och metodolo-

giska utgångspunkter samspelar med empirin och forskaren bör noggrant reflektera kring sina kunskapsanspråk i förhållande till den presentation av en studie som görs (Phillips och Schrøder 2005; Jørgensen 2003).

I avhandlingen gör jag, som en konsekvens av mina teoretiska utgångspunkter, till viss del anspråk på att göra mer generella uttalanden utifrån studiens resultat när det gäller vissa aspekter. Som jag tidigare visat utgår jag från flera antaganden inom den institutionella etnografin när det gäller hur texters roll i samhället (och hur texter som forskningsmaterial) kan förstås. Jag instämmer även i den institutionella etnografin, såsom den framträder i DeVault och McCoy (2001) och Smith (2005a), när det gäller synen på generalisering. DeVault och McCoy menar att syftet med en studie inom den institutionella etnografin inte är att generalisera utifrån exempelvis de individer eller den grupp som studerats, vilket i mitt fall kan tänkas motsvara de enskilda utvecklingspartnerskapen. Syftet är snarare att finna och beskriva de sociala relationer och styrningsrelationer som har generaliserande effekter (DeVault och McCoy 2001, s. 753). När det gäller till exempel intervjuer innebär varje informants berättelse, enligt DeVault och McCoy, en partiell bild. Forskaren kan, genom att sammanfoga de enskilda bilderna med andra berättelser, spåra de sociala relationer som kan ha bidragit till att skapa dem.

The general relevance of the inquiry comes, then, not from a claim that local settings are similar, but from the capacity of the research to disclose features of ruling that operate across many local settings. (DeVault och McCoy 2001, s. 754)

För den här studien menar jag att sådana tankar om generalisering innebär att texterna som är relaterade till varje utvecklingspartnerskap är att betrakta som partikulära – men att det genom analyserna av dessa också går att spåra processer som är av mer generell karaktär. Det handlar om olika sociala relationer som texterna är en del av och exempelvis vilka diskurser som i hög utsträckning visar sig förekomma och dominera i texterna.

En nivå som jag däremot inte kan uttala mig om i avhandlingen är i vilka sammanhang texterna aktiveras och har aktiverats av olika användare, vilket företrädare för den institutionella etnografin menar är en väsentlig dimension i analysen av texter (McCoy 2004, s. 129; DeVault och McCoy 2001, s. 772).¹¹ Att texten aktiveras innebär att betydelse först skapas i mötet med läsaren, lyssnaren och betraktaren. Utifrån en sådan förståelse underkänns alltså antaganden om att det skulle finnas någon inneboende mening i texter eftersom människor aktivt tolkar dem (DeVault och McCoy 2006). Vilka har tagit del av metodböckerna, forskningsrapporterna och filmerna förutom utvecklingspartnerskapen? Hur har texterna använts? Som undervisningsmaterial, diskussionsunderlag eller för att upprätta en jämställdhets- eller mångfaldsplan? Har texterna nått politiker, som enligt Equal-programmet var en viktig målgrupp för utvecklingspartnerskapens resultat, och vilka politiska konsekvenser har utvecklingspartnerskapens förslag på metoder och modeller för att motverka diskriminering fått? Det vill säga vad har hänt och vad händer när någon tar del av en av de studerade metodböckerna, forskningsrapporterna eller filmerna och, för att återknyta till tidigare resonemang, aktiverar texterna? Inom den institutionella

etnografin handlar det många gånger om att lyfta fram att människor gör något med texterna och ett grundläggande antagande är att detta ”något” är ett mycket viktigt undersökningsområde. Susan Marie Turner (2006) kan till exempel sägas belysa detta ”något” i artikeln “Mapping Institutions as Work and Texts” genom att hon undersöker vad människor inom en organisation gör med policydokument – det vill säga vilka interaktioner leder policies till och vad utvecklar sig till rutiner ur en policy? (jfr även Prior 2003, s. 91).

Då jag förbiser nivån som handlar om hur människor aktiverar och tolkar texter innebär det att min röst som forskare är den enda närvarande rösten i studien. Det är förvisso, som Phillips och Schrøder (2005, s. 287; se även Schrøder 2002) påpekar, inte ovanligt i olika former av textanalyser men det fråntar inte betydelsen av att påpeka att forskarens presentation och tolkning av de studerade texterna bara är en av flera möjliga. De bilder som forskaren målar fram kan därmed förstås som kontingenta – de är konstruktioner och hade kunnat vara på ett annat sätt och de kan förändras över tiden (Winther Jørgensen och Phillips 2000; Burr 1995). Sådana resonemang väcker naturligtvis en rad viktiga frågor. Om tolkningar av texter kan förstås som kontingenta och textanalysen dessutom saknar uttalanden om hur andra människor aktiverar texterna – hur går det då att värdera huruvida forskaren lyckats med att ge en så heltäckande bild som möjligt av variationer och motsättningar i ett material? När det gäller kvalitativa studier överlag är svaret på frågan, enligt Hanne Haavind (2000, s. 37), inte att någon annan forskare ska komma fram till samma resultat. En mekanisk kontroll är inte förenlig med det kvalitativa tolkningsarbetets generativa karaktär. Hur tillgängligt materialet än är för utomstående läsare så är det heller inte vanligt att materialet läses i sin (otolkade) helhet av någon annan. Men idén om att det som forskaren ser också ska kunna ses av någon annan måste alltid, menar Haavind, fungera som rättesnöre under forskningsprocessen. Frånvaron av alternativa röster i analysen kan med andra ord sägas understryka vikten av det som Potter och Wetherell (1993, s. 63) beskriver som ett av textanalysens mest centrala moment – att skapa transparens i den skriftliga redovisningen av analysen så att läsaren ska kunna se det som forskaren själv ser. Campbell och Gregor (2004), som diskuterar hur analysen och redovisningen av empiriskt material inom den institutionella etnografin kan presenteras, föreslår ett särskilt sätt att gå tillväga i den skriftliga presentationen av en studie.

The goal is to have readers first “hear” your analytic point, then read an excerpt of data that illustrates it. It is not sufficient to throw into the story bits of data that you see as confirming your view. You must explain to readers how “what informants say or do” works as confirmation or evidence. (Campbell och Gregor 2004, s. 95)

Efter att ha framfört sin analytiska poäng och presenterat en del ur det empiriska materialet som åskådliggör denna poäng kan forskaren gå vidare med sin tolkning. Tolkningen utvecklar och fördjupar de resonemang som forskaren inledde med före exempelvis ett citat ur empirin (Campbell och Gregor 2004, s. 95).

Att använda sig av en strategi likt den som Campbell och Gregor föreslår har troligtvis flera förtjänster när det gäller hur forskaren kan skapa transparens i sin pre-

sensation av analyserade texter. I avhandlingens analys växlar jag mellan att referera och citera de studerade texterna och även om jag inte entydigt presenterar materialet i linje med Campbell och Gregors idé om hur analysen kan åskådliggöras så har det givetvis varit min ambition att delge läsaren *mina* analytiska poänger på ett sådant sätt som förefaller rimligt i förhållande till den empiri som presenteras. Att tydligt redovisa och delge det empiriska materialet på ett sätt som ger läsaren möjlighet att se dess flertydighet och explicitgöra forskarens röst är naturligtvis inte att betrakta som en unik ambition i kvalitativ forskning. Det löser givetvis inte heller kontingensproblematiken och frånvaron av alternativa röster på något enkelt sätt – men det ger åtminstone ökade möjligheter till alternativa tolkningar. Jag skulle också vilja framhålla att vad som kanske är än mer viktigt för forskaren, när det gäller att skapa transparens i redovisningen, är att explicitgöra de tankegångar som ligger bakom valet av de delar ur det empiriska materialet som forskaren valt att återberätta, citera och tematisera. I avhandlingen är de delar jag har valt att presentera givetvis utvalda på grundval av att de ska kunna säga något i relation till avhandlingens frågeställningar. Men i det här avseendet bör det också poängteras att mina metodologiska och teoretiska utgångspunkter ger en särskild inriktning på analysen och också den skriftliga presentationen av den. Studier som lutar sig mot den institutionella etnografen har, som genomgående poängterats i avhandlingens tidigare kapitel, ett intresse av se hur samhällets “ruling relations” – styrningsrelationerna – går att blottlägga i texter, vilket också reflekteras i hur det empiriska materialet behandlas och presenteras. Som Campbell och Gregor formulerar det så handlar det om att upptäcka “[...] the relations of ruling that texts help to organize and describe the connections across sites that are actually operating” (Campbell och Gregor 2004, s. 33). Viktigt att poängtera är dock att en sådan ansats inte bara betyder att forskaren är intresserad av att ge en ensidig bild av dessa relationer. Forskaren måste alltid förhålla sig till motbilder och undersöka variationer i materialet när de sociala relationer som organiserar texter eller informanternas berättelser ska avtäckas (Campbell och Gregor 2004, s. 95).

En reflexiv analys

En ytterligare aspekt som är viktig att problematisera, och som har betydelse för kunskapsproduktionen och de kunskapsanspråk som kan göras utifrån en enskild studie, är den kontext som forskaren befinner sig i. Inom samhällsvetenskapliga discipliner används termen reflexivitet flitigt när det gäller att rama in kontextens betydelse för kunskapsproduktionen. Esseveld (2008, s. 188) menar dock att tillämpningen av begreppet reflexivitet är långtifrån entydig. Forskare som strävar efter objektivitet använder reflekterandet över positionering som ett sätt att försöka eliminera forskareffekten. Det kan innebära att forskaren använder reflexivetsbegreppet för att, inledningsvis i presentationen av en studie, rikta blicken mot sig själv och för läsaren synliggöra de subjektpositioner som forskaren tillskriver sig själv i form av exempelvis ålder, kön, profession, etnicitet och så vidare. Vid en sådan tillämpning av reflexivetsbegreppet är farhågan att den inverkan dessa faktorer har för tolkningen

och analysen i studien många gånger utelämnas. Forskaren stannar alltså vid redogörelsen av dessa positioner, men problematiserar dem inte nämnvärt. De forskare som däremot anser att subjektivitet spelar roll i forskningen använder reflexivitet för att uppmärksamma de sociala och kulturella kontexter som har betydelse för konstruktionen av kunskap. Vid en sådan tillämpning av reflexivitetsbegreppet fordras att forskaren ständigt riktar en kritisk blick mot sig själv både i bemärkelsen att analysera relationen mellan forskare och informant (i mitt fall text) och även relationen mellan forskare och forskningsfält. Denna sistnämnda aspekt betyder bland annat att reflektera kring huruvida det är möjligt att röra sig bortom de teorier, begrepp och metodologiska förhållningssätt som vid en given tidpunkt dominerar eller är förhärskande. Esseveld (2008) talar om den här processen som radikal reflexiv analys (se även Lynch 2000).

Hur radikal reflexiviteten har varit när det gäller den sistnämnda aspekten framträder kanske tydligast genom att mer retrospektivt se på sin forskning än vad som har varit möjligt för mig när det gäller föreliggande studie. När Esseveld (2008) återvände till sina analyser i ett tidigare forskningsprojekt om kvinnor och arbetslöshet, som genomfördes för ett par decennier sedan, upptäckte hon att studien genom sina teoretiska och metodologiska antaganden om informanter som kunskapsbärande subjekt utmanade och rörde sig bortom den tidens dominerande teorier och på så sätt genererade ”öväntad kunskap”.

När det gäller den förstnämnda aspekten, det vill säga att analysera relationen mellan forskare och informant (i mitt fall alltså text), har Essevelds tankegångar om reflexivitet dock framförallt inneburit att jag reflekterat kring vilka konsekvenser mitt förhållningssätt till texterna har fått för den kunskap jag presenterar. I avhandlingens analys talar jag vid olika tillfällen om det material som producerats inom respektive utvecklingspartnerskap som ett uttryck för utvecklingspartnerskapets gemensamma röst (jfr Vadelius 2008, s. 41). Formuleringar i stil med ”enligt utvecklingspartnerskapet” och ”utvecklingspartnerskapet avsåg” signalerar förvisso att arbetet inom utvecklingspartnerskapen, i enlighet med Equal-programmet, bygger på ett gemensamt ansvarstagande för det som gjorts och producerats i form av rapporter, filmer, enkätundersökningar och så vidare och att det därmed kan vara befogat att formulera sig så. Uttryck som dessa betyder dock ett osynliggörande av de (makt)relationer på individnivå som präglat utvecklingspartnerskapen. Som jag tidigare lyft fram kan jag inte säga något om de förhandlingar och processer som ägt rum mellan utvecklingspartnerskapens olika partner och som föregått genomförandansökningarna samt de texter som utvecklingspartnerskapen tagit fram, synliggjort och spridit. Det innebär absolut inte att dessa relationer och processer är oviktiga. Tvärtom sätter det kanske snarare fingret på en intressant aspekt av partnerskapsarbetet som är viktig att problematisera. Jag återkommer till detta i avhandlingens analys, men i korthet handlar det om att det genom det material som sprids i utvecklingspartnerskapets namn ges ett intryck av att en bred massa av olika partner slutit upp kring idéer och föreställningar. Idéer som utmålas som gemensamma men som eventuellt döljer odemokratiska processer och förhållanden. I avhandlingen görs ett försök till att dekonstruera dessa idéer och föreställningar och förstå hur och varför de framträder, men i det här

avseendet är det alltså viktigt att påminna om att jag inte gör det genom att vända mig till enskilda partner eller människor som deltagit i utvecklingspartnerskapen, det vill säga jag uttalar mig inte om processer, förhållanden och (makt)relationer på individnivå. Avhandlingen bygger däremot på, som diskuterats ovan, en föreställning om att även textanalysen i sig kan säga något om de relationer som inverkat på vilka idéer och föreställningar som slutligen kom att spridas av utvecklingspartnerskapen. Med stöd av mina teoretiska referenspunkter gör jag därför anspråk på att teoretiskt uttala mig om de premisser som jag menar har haft ett betydande inflytande över de bilder som framträder i utvecklingspartnerskapens texter. I de nästföljande tre kapitlen blottläggs och problematiseras dessa bilder utifrån de teoretiska referensramar som presenterats tidigare och med hjälp av de textanalytiska verktyg som jag diskuterat i föreliggande kapitel.

Noter

- 1 Uttrycket den språkliga vändningen (eller lingvistiska vändningen) – “the linguistic turn” – kopplas vanligtvis samman med den filosofiska disciplinen och Richard Rorty (1967).
- 2 Jfr även med Sara Eldén (2009) som i sin diskussion och problematisering av diskurser i relation till frågor om aktörskap, utifrån feministisk teoribildning och metodologi, betonar vikten av att studera vad människor *gör* med diskurser.
- 3 I Europeiska socialfondens utlysning (“Inbjudan till temaarbetet om jämställdhet i Equal – riktad utlysning om förstudiemedel”) för bildandet av temagrupp för jämställdhet ingick det att i första hand sprida följande utvecklingspartnerskaps arbete: *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet, Jämställdhetsutvecklarna, Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län, KomTek, Entree, Värmlands Arbetslivsforum, Gender School, Agamu, Genderforce* och *Samverkan mot trafficking*. Men då det i temagruppens uppdrag också stod temagruppen fritt att inkludera ytterligare utvecklingspartnerskap (och även andra relevanta projekt utanför Equal-programmet) hade NTG Jämställdhet ARGUS även kontakt med fler utvecklingspartnerskap, varav *Libra* exempelvis var ett av dessa. Då NTG Jämställdhet ARGUS startade sin verksamhet visade det sig att utvecklingspartnerskapet *Agamu*, av okänd anledning, inte skulle komma att ingå i temagruppens uppdrag.
- 4 Se bilaga 1 för en förteckning över utvecklingspartnerskapen i arkivet.
- 5 Det var även en tolkning som delades med mina övriga medarbetare i NTG Jämställdhet ARGUS. Att jag skriver en tolkning från ”min sida” i texten är för att signalera att det är en tolkning som jag bibehållit även efter det att NTG Jämställdhet ARGUS avslutades i april 2008 och att jag gått igenom materialet ytterligare gånger sedan dess.
- 6 Undantaget här är utvecklingspartnerskapens ansökningar/genomförandeplaner till Svenska ESF-rådet som jag inledningsvis i avhandlingsarbetet fick ta del av i NTG Jämställdhet ARGUS genom en handläggare på Svenska ESF-rådet. Några av utvecklingspartnerskapen valde dock att lägga ut sina ansökningar även på sin hemsida, så i viss mån har de även varit tillgängliga för en bredare allmänhet.
- 7 *Libra* och *Gender School* hade särskilda hemsidor. Materialet som är kopplat till *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* är hämtat från Studieförbundet Näringsliv och Samhälles hemsida, <http://www.sns.se>.
- 8 Informationen är hämtad från skriften ”Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning” som laddats ner via Vetenskapsrådets hemsida: http://www.vr.se/huvudmeny/forskningsetik/regler_ochriktlinjer.4.2d2dde24108bef1d4a8800063.html (våren 2008). Skriften är numera (våren 2010) borttagen från Vetenskapsrådets hemsida och följande information anges: ”Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning har tagits bort från Vetenskapsrådets webbplats dels på grund av att ny lagstiftning om forskningsetisk prövning tillkommit och dels för att de forskningsetiska riktlinjerna utvecklats och kompletterats. Aktuella etiska riktlinjer, även för andra vetenskapsområden, är under utarbetande och kommer att ingå i den uppdaterade versionen av boken ”Vad är god forskningssed?” (<http://www.vr.se/etik/publikationerochriktlinjer.4.45a6e939122880e7d8e80001820.html>). Vetenskapsrådet hänvisar till

<http://www.codex.se>, för information om aktuella lagar och riktlinjer för forskning. Där går följande information att utläsa: "Forskare inom de humanistiska och samhällsvetenskapliga områdena bör uppmärksamma att det tidigare Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR) har utvecklat Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning, ett dokument som också det tidigare Socialvetenskapliga forskningsrådet använde som underlag för etiska bedömningar. Detta är numera delvis förlegat och används inte längre aktivt av Vetenskapsrådet" (<http://www.codex.vr.se/forskningshumsam.shtml>). Jag har i skrivande stund (2010-05-07) valt att behålla den diskussion om etiska frågor som jag för i avhandlingen och som är förankrad i Vetenskapsrådets skrift "Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning" då jag inte funnit någon motsvarande publikation och då jag anser att de huvudkrav som lyfts fram i skriften är relevanta att ta utgångspunkt i vad gäller min diskussion om etiska frågor.

- 9 Som tidigare nämnts har jag hämtat allt material som tillhör *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* från Studieförbundet Näringsliv och Samhälles hemsida. Även här finns fortfarande (våren 2010) information kvar om utvecklingspartnerskapet.
- 10 Dock kan man fråga sig hur stor den enskilda forskarens eller journalistens makt har varit över de texter som tagits fram då jag inte har någon kännedom om hur processen sett ut bakom framtagandet av texterna. Jag vet inget om hur utvecklingspartnerskapen arbetat i praktiken, vilka personer och organisationer som har haft (störst) inflytande över de valda frågeställningarna, inriktningen och så vidare när det gäller exempelvis forskningsrapporterna. Jag vidhåller emellertid att såväl forskare som journalister tillhör professioner där det egna ansvaret för slutprodukten aldrig kan förbises. Därför ser jag inga problem med att namnge författare till de rapporter som analyseras i avhandlingen även om jag som sagt inte ser det som självklart att dessa personer *fritt* kunnat styra över de texter som tagits fram. Men trots att jag alltså nämner författarna till rapporterna i analysen vill jag återigen understryka att de enskilda författarna i sig är ointressanta. Det som är intressant är vilka föreställningar som (re)produceras i texterna och varför.
- 11 Det bör dock nämnas att jag vid flera tillfällen under avhandlingsprocessen fått möjlighet att låta kollegor ta del av det empiriska materialet och tolka texterna. Det har inneburit att jag öppnat upp för och förhållit mig till fler tolkningsrepertoarer och en kritisk validering av mina egna tolkningar. Givetvis motsvarar kollegor i olika forskargrupper inte nödvändigtvis de presumtiva användarna av de handböcker och filmer som exempelvis analyserats. Likaså ingår de i samma institutionella miljöer som jag själv. Men likväl har kollegornas röster inneburit kontinuerliga omtolkningar av materialet. Att studera de tilltänkta användarna av det empiriska materialet, det vill säga de olika organisationerna inom utvecklingspartnerskapen och de organisationer, företag, politiker med flera som materialet eventuellt har spridits till, hade säkerligen kunnat ge andra intressanta tolkningar och infallsvinklar. Det har emellertid inte låtit sig göras inom en begränsad avhandlingsperiod.

Libra

I stora delar av Europa är trenden densamma. Färre och färre söker sig till byggsektorn, och de som kommer in stannar inte kvar. Projekt Libra vill ytterligare ”öppna” byggarbetsmarknaden för de grupper som i dag i praktiken står utanför, nämligen kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Byggsektorn har i formell mening alltid varit öppen för arbetstagare av båda könen även om den traditionellt ansetts som en typiskt manlig sektor. Branschen har härigenom fått en mycket ojämn könsfördelning och det gäller såväl på yrkesarbetare- som tjänstemannanivå. (...) Vi vill se att nya medarbetare av båda könen, med svensk och utländsk bakgrund, representerar framtidens byggsektor. Då vi tror på att ökad mångfald skulle främja byggsektorn är projekt Libras syfte att aktivt arbeta med dessa frågor och därmed vidga rekryteringsbasen. (http://www.libra.nu/Vad_ar_Libra.asp)

Citatet är hämtat från utvecklingspartnerskapet *Libras* hemsida under rubriken ”Vad är Libra?”. Det innehåller både delar av utvecklingspartnerskapets syn på byggarbetsmarknadens problem och visioner om framtidens byggsektor, vilka är aspekter som diskuteras och fördjupas i föreliggande kapitel. Kapitlet inleds med en presentation av utvecklingspartnerskapet och det material som ligger till grund för analysen.¹ I analysen av texterna visar det sig bland annat att närvaron och frånvaron av män som kategori har stor inverkan på hur byggbranschens problem förstås och vilka förändringsinsatser som konstrueras som nödvändiga. Andra idéer som framträder rör ledarskapets centrala betydelse i förändringsprocesser. Ledare antas spela en viktig roll i arbetet med att förändra byggbranschen och att erkänna de fördelar som ökad mångfald anses innebära. Förändringar inom byggbranschen motiveras framförallt i närvaron av en tillväxtdiskurs – ökad mångfald anses leda till ökad tillväxt. Diskursen visar sig i flera avseenden vara problematisk. När kön och etnicitet görs under inflytande av tillväxtdiskursen innebär det många gånger att kategorierna (re)produceras som särskiljande i förhållande till den ofta outtalade majoriteten – svenska män i byggbranschen.

Med sikte på att förändra byggbranschen

Utvecklingspartnerskapet *Libra*, som bestod av Sveriges Byggindustrier (BI), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Galaxen (byggsektorns företag för prevention och rehabilitering), Svenska industritjänstemannaförbundet (Sif),² Byggnadsindustrins yrkesnämnd och (BYN),³ arbetade med både jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Arbetet var upplagt i åtta modeller och experimentområdena för utvecklingspartnerskapets aktiviteter var Skåne, Halland och Västra Götaland. Modellerna formulerades under följande rubriker: "Påverkan av värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande personer med utländsk bakgrund och kvinnor inom byggsektorn", "Få fler kvinnor att stanna kvar i byggyrkena", "Öka det livslånga lärandet", "Öka intresset hos ungdomar med utländsk bakgrund att söka byggutbildning", "Öka intresset hos kvinnor att söka byggutbildning", "Påverka värderingar och beteendemönster i positiv riktning beträffande invandrare och kvinnor hos skolledning, lärare och elever under byggutbildning på såväl gymnasial som eftergymnasial nivå", "Utveckla nya utbildningsformer för nyanlända invandrare" samt "Stärka byggyrkets status" (Ansökan, s. 8).

Modellerna innehöll olika delprojekt och aktiviteter. Aktiviteterna fick uppmärksamhet både i den lokala pressen och i riksmidia.⁴ Bland annat uppmärksammades den 45 veckor långa byggutbildning för enbart kvinnor som initierades av utvecklingspartnerskapet tillsammans med Länsarbetsnämnden i Hallands län och den Europeiska socialfondens program Växtkraft mål 3. Kvinnorna som deltog i utbildningen ritade och byggde det så kallade Teckningsmuseet i Laholm. En annan aktivitet som syntes i medierna och på olika byggmässor var en kombi-bod, även den ritad, konstruerad och byggd av kvinnor. Bodan byggdes med omklädningsmöjligheter för både kvinnor och män och enligt utvecklingspartnerskapet bidrog den till:

(...) en av flera möjligheter att motverka negativa attityder mot att anställa kvinnor på byggarbetsplatserna. Genom att visa en kombi-bod som kan användas av män och kvinnor samtidigt, slår man dessutom håll på argumentet att "vi har ingenstans där tjejer kan byta om". (EU Equal projekt *Libra*, s. 20)

Analysen av *Libra* bygger på utvecklingspartnerskapets *Ansökan för genomförandefasen (fas II) till Svenska ESF-rådet*, rapporten *Enkätundersökning i Skåne, Halland och Västra Götaland. En utvärdering*, rekryteringsfilmen *Framtidens byggare*, informationsfilmen *Framtidens arbetsgivare* och informationsbroschyren *EU Equal projekt Libra*.⁵

Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II

Libras ansökan för genomförandefasen till Svenska ESF-rådet är, liksom de övriga av utvecklingspartnerskapets ansökningar, upplagd enligt ett särskilt mönster och den innehåller ett visst antal rubriknivåer.⁶ I ansökan presenteras bland annat utvecklingspartnerskapets olika partner, syfte och mål med utvecklingspartnerskapets verksamhet, förväntade resultat och effekter av arbetet och så vidare. Då ansökningarna

till sin rubrikmässiga utformning ser likadan ut för samtliga utvecklingspartnerskap presenteras denna information endast här och inte i anslutning till de två övriga utvecklingspartnerskapen i kapitel 7 och 8. Ansökningarna omfattar cirka 25 sidor vardera.

Framtidens byggare

På *Libras* hemsida presenteras filmen *Framtidens byggare* som en film där fyra kvinnor får berätta om livet som arbetskraft inom byggindustrin. Filmen producerades inför rekryteringsprocessen av kvinnor till den särskilda byggutbildningen som nämndes ovan och i filmen får tittaren alltså följa fyra kvinnor som i olika miljöer berättar om hur de upplever sina respektive arbeten inom byggsektorn. De berättar bland annat om sina arbetsuppgifter, hur de upplever byggyrket och sina kollegor. Filmens längd är tolv minuter och finns i nedladdningsbar version på *Libras* hemsida (<http://www.libra.nu/Filmer.asp>).

Framtidens arbetsgivare

Filmen *Framtidens arbetsgivare* inleds av komikern David Batra och innehåller sedan intervjuinslag med kvinnor och män som arbetar på olika positioner inom byggsektorn. Det övergripande temat handlar om vilka fördelar det finns med mångfald inom byggindustrin. Filmen är, liksom *Framtidens byggare*, tolv minuter lång och går också att ladda ner på utvecklingspartnerskapets hemsida. Enligt utvecklingspartnerskapet är båda filmerna avsedda att användas av byggindustrins organisationer och företag samt av skolor, studievägledare, arbetsförmedlare och invandrarorganisationer (<http://www.libra.nu/webdoc.asp>).

Enkätundersökning i Skåne, Halland och Västra Götaland. En utvärdering.

I denna rapport, som omfattar 77 sidor, presenterar och diskuterar författaren Barbro Olofsson den enkätundersökning som hon på uppdrag av *Libra* genomförde i Skåne Halland och Västra Götaland. Enkäten syftade till att generera ökad kunskap om hur mångfalden ser ut på arbetsplatser i dessa regioner och vilka attityder och värderingar de anställda inom byggindustrin har till kollegor som är kvinnor eller som har utländsk bakgrund eller båda delarna. Ett annat syfte med enkäten var att den skulle användas som utgångspunkt i diskussioner inom ramen för utvecklingspartnerskapets aktiviteter (Olofsson 2004a, s. 9). Enkätundersökningen besvarades av cirka 1000 personer på arbetsplatser i dessa regioner. Av deltagarna var cirka fem procent kvinnor och tre procent av deltagarna angav att de var födda i ett annat land än Sverige. Åtta procent angav att båda eller en av föräldrarna var födda utanför Sverige (Olofsson 2004a, s. 5).

På *Libras* hemsida återfinns även ett informationsbrev som skickades ut till samtliga enkättagare. Det är undertecknat av utvecklingspartnerskapets partner och innehåller tolkningar och sammanfattande reflektioner av enkätresultaten och Olofssons rapport. Detta informationsbrev, liksom den på hemsidan enskilt publice-

rade sammanfattningen av enkätundersökningen (Olofsson 2004b), har även inkluderats i avhandlingens analys.

EU Equal projekt Libra

I informationsbroschyren *EU Equal projekt Libra* går det att läsa om *Libras* olika delprojekt, arbetsmetoder och de aktiviteter som företogs inom ramen för utvecklingspartnerskapets verksamhet. Bland annat beskrivs utvecklingspartnerskapets medverkan i byggutbildningar, enkätundersökningen, arbetet med kombi-boden samt nätverket KiB – Kvinnor i Byggsektorn – som *Libra* initierade under projekttiden. Broschyren är 24 sidor.

Problem och vägar till förändring

Att öppna branschen och tvätta bort den grabbiga stämpeln

Som framgick inledningsvis avsåg *Libra* att öppna byggarbetsmarknaden för de grupper – kvinnor och personer med utländsk bakgrund – som utvecklingspartnerskapet menar står utanför branschen. Under rubriken ”Problem och verksamhetsområde” i *Libras* ansökan till Svenska ESF-rådet diskuteras hur den starka mansdominansen, som byggbranschen förknippas med, gör det svårt för kvinnor och personer med utländsk bakgrund att ”komma in”. Därför anser utvecklingspartnerskapet att det är viktigt att sträva efter en vidgad rekryteringsbas och en ökad andel kvinnor i branschen. Som ett led i denna strävan anses särskilt riktade satsningar mot kvinnor vara en framkomlig väg. Exempelvis framhålls vikten av att få fler unga kvinnor att söka till bygginriktade utbildningar på såväl gymnasie- som högskolenivå (Ansökan, s. 4). *Libra* menar att byggbranschen i likhet med andra tekniska branscher delar problemet med att kvinnor vid val av gymnasieutbildning i lägre grad söker sig till de tekniska utbildningarna än vad männen gör. Detta anses även i längden bidra till den låga andelen kvinnor på ledande poster i byggsektorn.

Att branschen dessutom är klart mansdominerad med rykte om sig att vara en för kvinnor ”tuff” bransch även inom dessa befattningar utgör en ytterligare svårighet vid rekryteringen. (Ansökan s. 5)

I *Libras* informationsbroschyr, *EU Equal projekt Libra*, diskuteras också problemen med att för få kvinnor söker till byggutbildningar. Här poängteras att branschen måste lyssna på ungdomar som läser bygginriktade utbildningar och att elever på högstadiet är en viktig grupp att besöka för att tidigt informera om att branschen är öppen för mångfald och jämställdhet. På så sätt antas andelen sökande till byggutbildningar öka (EU Equal projekt Libra, s. 7).

Motiven som framhålls för att öka andelen kvinnor i byggbranschen är i hög grad kopplade till resonemang om att motverka en förväntad brist på arbetskraft på alla nivåer inom byggsektorn de närmaste 15 åren. Breddningen av rekryteringsunderlaget handlar inte bara om att rekrytera och öppna upp branschen för fler kvinnor. Byggsektorns rekryteringsbehov anses också medge att man vänder sig till fler grupper.

[...] En grupp som det då är naturligt att vända sig till är de invandrare som finns i och framdeles kan antas komma till Sverige. [...] Byggbranschen har goda möjligheter att erbjuda ett intressant och förhållandevis välbetalt arbete för dessa grupper. Det är också viktigt att byggsektorn bidrar till att generellt öka mångfalden och minska diskrimineringen i samhället. (Ansökan, s. 6)

Att öka mångfalden i byggbranschen tematiseras alltså i termer av att arbetsmarknadsläget gör det ”naturligt” att vända sig till invandrare och precis som när det gäller att öppna branschen för kvinnor anses en framkomlig väg för att öka mångfalden vara att rikta information till ungdomar med utländsk bakgrund i syfte att påverka deras gymnasie- och högskoleval. En ökad andel kvinnor och personer med utländsk bakgrund knyts upprepade gånger till föreställningar om ”bättre resursutnyttjande” och en ”nödvändig del av den framtida kompetensförsörjningen” (se ovan och till exempel ansökan, s. 20).

Under rubriken ”Resultat och effekter” i ansökan återkommer resonemang som pekar på nödvändigheten av beteende- och attitydförändringar i branschen. Här görs antaganden om att den tuffa och ibland råa jargongen på byggarbetsplatserna ändras till det bättre med fler kvinnor i arbetslagen. Ett ökat antal personer med utländsk bakgrund i kombination med informationsinsatser antas leda till minskad diskriminering och segregering. Närvaron av ”minoriteten” förväntas med andra ord vara ”lösningen” på diskriminering och på den tuffa och råa jargongen på byggarbetsplatserna, något som också Lars Bergqvist, ordförande för Byggcheferna, påpekar i en pratbubbla i informationsbroschyren:

Lösningen är fler kvinnor på byggena och på chefsposterna...grundproblemet är att det utbildas för få kvinnor...

Lars Bergqvist, ordförande för Byggcheferna, vill tvätta bort den grabbiga stämpeln i byggbranschen. (EU Equal projekt Libra, s. 15)

I den händelse att något problem pekas ut så handlar det alltså sammanfattningsvis i flera fall om att för få kvinnor och personer med utländsk bakgrund utbildas. De underrepresenterade gruppernas *val* av utbildning, och sedermera yrke, utgör sålunda en väsentlig del i den problembild som tecknas.

I beskrivningar av byggsektorns problem förekommer emellertid, om än i mindre utsträckning, diskussioner som sträcker sig bortom resonemangen om att fler människor från de underrepresenterade grupperna måste utbilda sig för att byggbranschen ska förändras. I Olofssons (2004a, s. 42) diskussion om enkätundersökningen problematiseras exempelvis ”manliga strukturer” och risker med att kvinnor anpassar

sig till dessa. Olofsson (2004b, s. 3) lyfter även fram ”låsan­de mekanismer” för kvin­nor när det gäller anställningsförfarande och kvinnors möj­ligheter till att göra karriär som faktorer att beakta för att förstå byggsektorns problem och möj­ligheter till för­ändring. I projektansökan framhålls även, med förankring i olika forskningsresultat,⁷ betydelsen av att få de kvinnor som finns i branschen att stanna kvar. Bland annat lyfter utvecklingspartnerskapet i sin projektansökan fram att kvinnor i branschen vittnar om upplevt motstånd och en tveksamhet från både arbetskamrater och arbetsledning vad gäller deras yrkeskompetens. Kvinnor möter ofta, både inom bygg­utbildningarna och i byggsektorn överlag, negativa attityder och fördomar. De kän­ner sig många gånger ensamma, påpassade och mindre delaktiga (Ansökan, s. 5).

Som nästa avsnitt visar så omtolkas och ifrågasätts dock den här typen av problem­bild, framförallt genom den rapportering av enkätundersökningen som framträder i informationsbroschyren och i det informationsbrev som utvecklingspartnerskapet sände ut till enkät­deltagarna och som också återfinns på utvecklingspartnerskapets hemsida. Det resulterar i att de nödvändiga beteende- och attitydförändringarna, som framhållits i ansökan, delvis filtreras bort.

Problemet som inte blev ett problem

I informationsbroschyren presenteras attitydundersökningen som utfördes i utveck­lingspartnerskapets regi på olika byggarbetsplatser. Drygt 1000 personer fick svara på en enkätundersökning vars övergripande syfte, som nämndes ovan, var att under­ söka vilka attityder och värderingar de anställda inom byggindustrin har till kollegor som är kvinnor eller som har utländsk bakgrund, alternativt båda delar. Resultatet visade, som *Libra* uttrycker det, att byggindustrins arbetsplatser har oförtjänt dåligt rykte och att det finns en öppen inställning till mångfald. Över hälften av dem som svarade skulle själva kunna tänka sig att aktivt medverka till att fler personer med utländsk bakgrund anställs på just deras arbetsplats. I broschyren framgår det också att de som svarat på enkäten uttrycker att det finns ett gott kamratskap samt en öp­penhet för nya idéer och en acceptans för nya i gänget. Sedan följer en genomgång av procentsiffror som bland annat syftar till att visa att de flesta har positiva erfarenheter av etnisk mångfald på arbetsplatsen och hur fler kvinnor i branschen på ett positivt sätt anses påverka faktorer som kamratskap, gruppens arbetsprestation, kvalitet på arbetsplatsen och gruppens arbetsmetoder. Enkätresultatet presenteras med andra ord i positiva ordalag – jämställdhet och mångfald anses vara positivt för såväl arbetet i sig som för de sociala förhållandena (EU Equal projekt *Libra*, s. 9).

I informationsbrevet, som utvecklingspartnerskapet sände ut till dem som deltagit i undersökningen, ligger tonvikten på att lyfta fram en mer positiv och nyanserad bild av branschen.

Byggbranschen i förändring – så här tycker ni

Vi vet att mångfald påverkar arbetsmiljön positivt och bland annat därför behöver vi fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund på våra byggarbetsplatser. I dagens Sverige arbetar nästan enbart svenska män i byggbranschen. Ni får som grupp ofta bära hundhuvudet när medierna

– och ibland vi själva – målar upp en dystert bild av en djupt konservativ byggbransch – obenägen att öppna famnen för såna som inte är lika oss själva. Men stämmer detta? **Kan det finnas nya fakta att tala om**, än de vanliga fördomar och halvgamla sanningar som oftast präglar den allmänna uppfattningen av byggbranschen? Vi i EU Equal projekt Libra bestämde oss för att ta reda på det. (<http://www.libra.nu/Mangfaldsrapport.asp#enkat> Information till dig som deltog i Libras enkätundersökning, Juni 2004)

Vidare får vi veta att av de strax över 1000 personer som svarade på enkäten fördelade sig deltagarna på cirka 900 svenska män, 78 män med utländsk bakgrund och 52 kvinnor. De som svarade hade också, enligt utvecklingspartnerskapet, lång erfarenhet av branschen.

Så vad tycker egentligen svenska män i byggbranschen och deras relativt få kollegor med utländsk bakgrund samt kvinnorna när man får tillfälle att själv svara – utan grupptrösk och anonymt? Ja, nu framträder en annan, **mer positiv och nyanserad bild av branschen**. Visst finns det fortfarande personer med en negativ attityd, men de är ett fåtal. Överlag är ni mycket positiva och så många som 80% uppfattar att den allmänna inställningen är positiv till kvinnor på byggarbetsplatser. (<http://www.libra.nu/Mangfaldsrapport.asp#enkat> Information till dig som deltog i Libras enkätundersökning, Juni 2004)

Resonemangen ovan väcker funderingar kring om det egentligen finns något problem i byggbranschen. De attityder och beteenden som tidigare utmålats som viktiga att påverka neutraliseras genom den tämligen harmoniska bild som målas upp av byggsektorn med hjälp av enkätundersökningen. Problemen kopplas återigen till ”vanliga fördomar” och ”halvgamla sanningar”. När byggarbetare får svara anonymt kan ”nya fakta” presenteras som nyanserar bilden av branschen. Att det i huvudsak förefaller vara en ganska homogen grupp där 90 procent tycker sig ha ett gott kamratskap på arbetsplatsen och där 80 procent beskriver arbetsklimatet som vänligt och välkomnande problematiseras inte. Enkäten visar vidare att drygt 60 procent anser att det ofta förekommer hårda ord, ”men att det är ok” och var femte person uttrycker att det ofta eller mycket ofta förekommer psykningar, men det är dock få som definierar det som mobbning. Vad det här kan betyda lämnas därhän och informationsbrevet avslutas med att undersökningen genererat ”nya värdefulla fakta att lägga till de gamla om vår bransch” (<http://www.libra.nu/Mangfaldsrapport.asp#enkat> Information till dig som deltog i Libras enkätundersökning, Juni 2004).

Enkätundersökningen och rapporteringen av den via informationsbrevet antyder att attityder och beteenden som verkar diskriminerande inte utgör några nämnvärda problem för branschens öppenhet. Överlag är ju *svenska män i byggbranschen* positiva till kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Här görs majoriteten, svenska män, till en kategori med tolkningsföreträdare och när de säger att de är positiva och benägna att öppna famnen för människor som inte är lika dem själva så kan ”halvgamla sanningar” om byggbranschen som en sluten värld förbehållen i huvudsak svenska män motbevisas.

Trots den påvisade reträtten från problembeskrivningar med referenser till diskriminerande attityder så vittnar diskussionerna om de konkreta förändringsmetoder, som *Libra* presenterar i olika delar av sitt material, ändå om att negativa attityder och beteenden inte helt förhandlas bort som problem att ta itu med.

Utvecklingspartnerskapet beskriver interaktiv teater, eller improvisationsteater som det också kallas, som en lämplig aktivitet och metod för att befrämja diskussioner kring just beteenden och attityder. I denna teaterform gestaltar ett teaterteam ett scenario, till exempel en anställningsintervju där en kvinna eller en person med utländsk bakgrund intervjuas, som därefter följs av en interaktiv del i vilken publiken får "bryta" och ge skådespelarna förslag på förändringar i föreställningen. Denna interaktiva teaterform beskrivs bland annat som ett sätt att närma sig frågor om fördomar, rasism och främlingsrädsla. Metoden anses också bidra till att det blir lättare att "[...] prata om det som är svårt och bidra till konstruktiva förändringar" (EU Equal projekt *Libra*, s. 19).

Ett annat sätt att vrida och vända på fördomar och värderingar tillhandahålls, enligt *Libra*, av utbildningsverktyget MOD, Mångfald och dialog.

Med den speciella pedagogiken övas förmågan att se sig själv och sina värderingar och man tränas i att hantera konflikter så man ser människan före hotbilden när man träffar en person. När *Libra* har jobbat enligt MOD är det utifrån tesen att normen i byggindustrin, såväl som i samhället i stort, ger företräde åt några, stänger ute andra och diskriminerar vissa. (EU Equal projekt *Libra*, s. 19)

Ovan gavs, lite tillspetsat, en bild av att det inte är attityder som hindrar att fler invandrare och kvinnor får byggjobb – då *svenska män* i en enkät har fått säga vad de egentligen tycker. Men i den mån det utpekats som problem i byggindustrin så är det, som diskussionen kring utbildningsverktyget MOD indikerar, *normen* i byggindustrin som ger företräde åt några, stänger ute andra och diskriminerar vissa. Majoriteten osynliggörs alltså i sådana resonemang, vilket är intressant utifrån att kontexten tycks avgöra när majoriteten får ett namn och när den inte får det. En neutral terminologi tycks tillämpas när problem skulle kunna härledas till majoriteten, men i diskussioner där problem delvis avskrivs görs majoriteten, i det här avseendet svenska män i byggbranschen, till en kategori.

Sammanfattningsvis finns det spänningar i vad som anses utgöra problem och orsaker till varför byggsektorn behöver förändras. Å ena sidan framstår det i vissa delar av *Libras* texter som att diskriminering och negativa attityder förekommer och utgör faktiska problem för att skapa en inkluderande byggsektor. Å andra sidan ifrågasätts en sådan problembild när resultaten av enkätundersökningen diskuteras i framförallt broschyren och i informationsbrevet. Här omförhandlas alltså problembilden som ett resultat av att män framträder som en tydlig kategori.

Kvinnor som förebilder och kvinnor som bildar nätverk

Som ett led i att försöka göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor formuleras, utöver riktade insatser för att stimulera kvinnors utbildningsval, särskilda nätverk för kvinnor som en viktig åtgärd. Under projektiden initierade *Libra* nätverket KiB – Kvinnor i Byggsektor. Utvecklingspartnerskapet anordnade en rad konferenser med nätverket runt den övergripande frågan om hur byggindustrin ska se ut för att

vara attraktiv för kvinnor (EU Equal projekt Libra, s. 17). I ansökan framgår syftet med kvinnliga nätverk.

Bilda kvinnliga nätverk för stöd, samtalspartner och för ständig belysning av jämställdhetsfrågorna. (...) Projekt Libra bildar tvärgrupper även erfarenhetsgrupper (ERFA-grupper) tillsammans med kvinnorna i 2:4 [ett delprojekt, min anmärkning], där man kan föreläsa om kvinnlig erfarenhet inom byggsektorn på skolor och arbetsplatser. Focusgrupper bildas som referensgrupp så att man säkerställer att hela projektet Libras genomförande följer ett jämställdhetsperspektiv. (Ansökan, s. 13)

Tanken om att kvinnor inom nätverken kommer ut och föreläser på skolor och arbetsplatser återkommer även längre fram i ansökan.

Kvinnliga yrkesutövare (...) föreläser på skolorna i två omgångar varje vår för att berätta om byggsektorns pågående attitydförändring och kvinnors möjligheter till intressanta yrken. (Ansökan, s. 15)

Bildandet av särskilda nätverk för kvinnor och att dessa nätverk dessutom, vilket antyds ovan, ska borga för att jämställdhetsfrågor ständigt belyses och att projektet i sin helhet följer ett jämställdhetsperspektiv väcker, tillsammans med de särskilt riktade satsningarna på att locka fler kvinnor till byggtutbildningar, frågor kring de möjligheter till förändringar som konstrueras i *Libras* texter. Förändringsinsatserna förefaller i hög utsträckning bara kopplas till kvinnor. Även om fokus till stora delar ligger på kvinnor så menar *Libras* projektkoordinator, i ett uttalande på hemsidan, att *Libra* inte ska klassas som ett kvinnoprojekt.

[...] för det rör i högsta grad både kvinnor och män. Speciellt de män som representerar byggsektorn idag. Vi kommer att respektera allas åsikter och synpunkter. (http://www.libra.nu/Vad_ar_Libra.asp)

Potentialen till förändringar av byggsektorn sammanbinds sålunda med riktade insatser mot kvinnor vad gäller utbildningsval, den kvinnliga förebilden⁸ som föreläser på skolorna och i bildandet av särskilda nätverk för kvinnor. Men förändringsarbetet formuleras alltså också som något som rör *både* kvinnor och män, även om projektkoordinatorns uttalande i det här fallet inte ger någon fingervisning om på vilket sätt det gör detta och framförallt inte vad gäller männens roll i förändringsarbetet.

I andra sammanhang bekräftas också föreställningarna om att det inte enbart åligger kvinnor att förändra byggsektorn. Bredvid beskrivningarna av *Libras* mål och arbetsmetoder i broschyren finns bland annat en bild, vilken känns igen från filmen *Framtidens Byggare*, rekryteringsfilmen som analyseras nedan. Jessica, som i filmen berättar om hur det är att vara kvinna i byggbranschen, bär en maskin tillsammans med en manlig kollega. Bilden ramas in av texten: ”Vi bär alla ansvar för mångfald och jämställdhet inom byggindustrin” (EU Equal projekt Libra, s. 5). Men även här blir det oklart på vilket sätt alla bär ansvar.

I relation till den särskilda byggtutbildningen för enbart kvinnor görs också antaganden om vem eller vilka som är viktiga för att förändring ska äga rum. Utbildningen formuleras i broschyren som en viktig insats för att skaffa sig erfarenhet av hur man

kan gå tillväga för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden (EU Equal projekt *Libra*, s. 12). Utöver denna information delges också läsaren uppgifter om antalet kvinnor som genomfört utbildningen och vilka yrken de fått efter avslutad utbildning. ”Viktiga erfarenheter” lyder en rubrik där det bland annat framgår att det inte är de kvinnliga eleverna som anses bära ansvar för att förändringar sker inom byggindustrin. Ansvar anses vila på arbetsgivare, fack och branschorganisationer (EU Equal projekt *Libra*, s. 14), men det framgår inte vad detta ansvar vidare består i. De kvinnliga eleverna tillskrivs dock, som ovan nämnts, en viktig roll i förändringsarbetet som förebilder och inspiratörer.

Föreställningar om kvinnors ansvar för förändring dominerar sammanfattningsvis i texterna. Förändringsinsatser formuleras i termer av riktade satsningar mot kvinnor och tron på den kvinnliga förebilden och inspiratören. Det framställs som att det är kvinnors avsaknad av kvinnliga förebilder som leder till att de inte gör könsatypiska utbildningsval och – i förlängningen – därmed också själva bidrar till sin underrepresentation i branschen (jfr även Elvin-Nowak och Thomsson 2003). I artikulationer om *allas ansvar* för förändring och att skapa en byggbransch präglad av jämställdhet och mångfald tenderar beskrivningarna, om hur detta ansvarstagande i praktiken skall gå till, överlag att bli tämligen diffusa. Det finns emellertid några i branschen som tilldelas en mer bestämd position vad gäller ansvar för förändring. De som innehar ledande positioner i byggsektorn anses ha en särskilt framträdande roll i arbetet med att rekrytera och se till att kvinnor och personer med utländsk bakgrund stannar kvar i branschen. För att få till stånd ett ”lyckat förändringsarbete” menar *Libra* att ledningen kan ses som ”nyckelpersoner” och att de utgör kritiska faktorer för att uppnå en ”positiv inställning” i attitydförändringsarbetet (Ansökan, s. 7).

Det ansvar ledare tilldelas för att skapa en positiv inställning till jämställdhet och mångfald och för att förändra byggsektorn kommer även till uttryck genom att de i flera texter tilldelas rollen att definiera och erkänna de fördelar som en förändring mot en mer jämställd och mångfaldsorienterad byggsektor kan innebära. Det har i sin tur bland annat att göra med, som analysen nedan kommer att visa, att kvinnor och personer med utländsk bakgrund å ena sidan framställs som oförutsägbara och som risker samtidigt som de å andra sidan anses som resurser och några som bidrar med något speciellt (jfr hooks 1999). I detta spänningsfält tilldelas, vilket den resterande delen av kapitlet till stora delar handlar om, ledarna en viktig funktion när det gäller att övertyga om mångfaldens fördelar och att erkänna de underrepresenterade grupperna som resurser.

Att förändra byggsektorn: vinster och risker

Att vara kvinna i byggindustrin

Som nämndes tidigare presenteras filmen *Framtidens byggare* på *Libras* hemsida som en rekryteringsfilm där fyra kvinnor får berätta med egna ord om livet som arbetskraft inom byggindustrin. I introduktionen av filmen får tittaren först möta Malin Persson, utsättare, som tillsammans med sin syster går på en shoppingrunda genom stan. I bakgrunden spelas musik och de diskuterar kläder och kommenterar något de ser i ett skyltfönster. Därefter ser vi Sol Ottosson, ställningsbyggare, vars dotter cyklar omkring på en skolgård. Sol konstaterar att det går bra för dottern på cykeln, men att den är alldeles för liten. I följande scen ser vi ytterligare en kvinna, byggnadsingenjören Karin Berg, som håller ett litet barn i famnen. Därefter avslutas introduktionen av de fyra kvinnorna genom att vi får se Jessica Svensson, snickare, skrattande till den nedtonade musiken.

Musiken i bakgrunden blir efter de introducerande scenerna av de fyra kvinnorna lite tuffare – som ett sätt att markera miljöombytet. Kvinnorna befinner sig nu på sina respektive arbetsplatser. Sol står på en byggställning och arbetar. Hon berättar att hon nog är ganska udda och att hon alltid har simmat mot strömmen i sitt liv. Sol fortsätter sedan:

Det bästa jag vet är min dotter. Det är ju hon som gör livet för mig [...] Att vara ensamstående mamma och jobba på bygge det funkar jättebra. Allting går ju och lösa. Och dom är väldigt förstående där ute när man har barn. Det är ju fler än jag som har barn. (Framtidens byggare)

Sedan fortsätter Sol att berätta om arbetet med den fasadställning som hon tillsammans med sina kollegor håller på att bygga. Hon berättar om utmaningar på byggarbetsplatsen som bland annat består i att klättra högt och av hårt fysiskt arbete. Därefter följer en ny scen med Malin och systemen som vi inledningsvis fick möta på en shoppingrunda på stan. Nu är de inne i ett badrum och Malin friserar systemens hår med en plattång. I nästa scen berättar Malin, ensam framför kameran, om hur hon upplever sin relation med systemen:

Jag och min syster har en upp och ner relation. Vi kan vara vänner och bara skrika åt varandra och sen så är vi också bästa kompisar. Jag vet att jag alltid kan komma till henne oavsett hur stora ovänner vi har varit så har vi... vi älskar varandra över allt annat. (Framtidens byggare)

Scenen i badrummet fortsätter. Malin ger systemen råd om hur hon tycker att systemen bör frisera håret. Därefter befinner sig Malin i sin arbetsmiljö och hon beskriver sitt jobb och hur stimulerande det är att överföra byggritningar till verkligheten. Malin berättar om hur hon instruerar ”gubbarna” om vad som behöver göras och vi får också följa en del konversationer mellan Malin och hennes (manliga) medarbetare. Scenen avslutas med att Malin uttalar sig om kollegorna.

Jag gillar gubbarna. Jag tycker de är... ja de är härliga och goa. Absolut. Vi har jätteroligt tillsammans. (Framtidens byggare)

Jessica ger också bilden av byggyrket som stimulerande när hon beskriver sig själv och sitt arbete. ”Jag är nog en ganska stark tjej tror jag”, säger Jessica och skrattar samtidigt som hon räcker ut tungan. ”Jag är nog en ganska flamsig och fnittrig tjej”, fortsätter hon och framhåller också att man måste vara envis och inte ge sig i första taget när det gäller byggyrket. Samtidigt får vi se hur hon tillsammans med en kollega bär en stor maskin. Jessica berättar vidare om varför det blev byggyrket och hur hon älskar att röra på sig och se att det händer någonting, vilket det gör när man bygger. Vi får se henne bärande på brädor och delge tittaren olika moment i ett husbygge som att gjuta, resa stomme, lägga tak, isolera, gipsa och inreda. Karin syns sedan på en brottarmatta i vit dräkt och svart bälte. Hon tar ett grepp om en man och slänger ner honom på mattan. Karin berättar om att hon aldrig ger sig och att hon är en tävlingsmänniska, vilket kan vara både positivt och negativt. I nästa scen är Karin i en annan miljö och hon bläddrar i sina ritningar och berättar om vad hennes arbetsuppgifter består av. Det handlar om att räkna på olika jobb, lämna offert till beställare och kanske slutligen också ”få jobbet” och bli den som håller i det fortsatta arbetet som projektledare. Sekvensen med Karin avrundas med bilder på henne i ”hemmiljön”. Karin beskriver sin familjesituation.

Äh jag har ett litet barn på dagis som är ett och ett halvt år. Så en i magen på gång. Man... radhus. Ingen hund. Det är min familj. (Framtidens byggare)

Därefter får tittaren bland annat se när Karins dotter går uppför en trappa, familjens hus och när Karin går med en barnvagn på gatan.

De fyra kvinnornas berättelser har hittills i rekryteringsfilmen innehållit beskrivningar av vad de gör på jobbet i enlighet med vad informationen om filmen utlovat, det vill säga att fyra kvinnor får berätta med egna ord om livet som arbetskraft inom byggindustrin. Dessa beskrivningar ter sig dock som marginella utifrån framställningen ovan. Berättelserna om *livet på jobbet* hamnar i bakgrunden av berättelserna om *livet vid sidan av jobbet*. Malin berättar om relationen och kärleken till sin syster och vi får se dem shoppa tillsammans och frisera håret. I Sols och Karins berättelser är deras respektive barn väldigt närvarande och Jessica är egentligen den enda av kvinnorna som vi inte får veta så mycket privat om, utöver att hon är en stark men också flamsig och fnittrig tjej.

Att framställningar om livet som arbetskraft inom byggindustrin också innehåller skildringar av andra delar av livet – shopping, hårfrisering, familj och barn – kan tolkas på olika sätt. Arbetet inom just byggindustrin förefaller på ett positivt sätt vara möjligt att kombinera med privatlivet. Särskilt framträdande blir detta i Sols berättelse om den förståelse hon har mött av branschen som ensamstående mamma. Å andra sidan kan det också tolkas som ett sätt att reproducera föreställningar om att kvinnor, som träder in i en mansdominerad bransch, fortfarande ”får lov” att vara ”kvinnor”.

Rekryteringsfilmen avslutas med en rullande lista med exempel på yrken inom byggbranschen. De fyra kvinnorna syns också var och en, skrattande och glada, och avslutningen harmonierar med det övergripande intrycket som filmen skapar. Filmen tecknar en harmonisk och konfliktfri berättelse – det förefaller vara ganska oproblematiskt att vara kvinna i den mansdominerade byggbranschen och arbetsrollen framstår dessutom förenlig med rollen som den reproduktiva kvinnan och kvinnan som tar ansvar för sin familj.

Förändringen som risktagande för arbetsgivaren

I en av de inledande scenerna i filmen *Framtidens arbetsgivare* får tittaren möta Adell Dallal, rörläggare på AB Rörläggaren. Han berättar om hur det var att komma till Sverige. Adell blev, som han uttrycker det, skickad till Norrbotten där det var 35 minusgrader och alldeles vitt. Tommy Larsson, vd på AB Rörläggaren, kommer sedan in i nästa klipp och ger sin syn på Adells kompetens.

Ja Adell Dallal är en mycket kompetent människa. Han har en otrolig både integritet och otrolig kunskap kring varför saker och ting fungerar som de gör. (Framtidens arbetsgivare)

Adell får ta vid i rutan igen genom ett kort uttalande. ”I vår firma, de vågade och prova. De sa så enkelt: vi bryter traditioner nu”, berättar Adell. Tommy Larsson fortsätter därefter att berätta om att det aldrig går att förändra med bara ord. Det krävs praktisk handling. Man måste ut och visa att man är ett öppet företag. Tommy uttrycker det i termer av att våga ta risker.

Det är... man tror på det här med nytänkande och man vågar ta risker och vara innovativ och man vågar framförallt sätta människan i centrum. (Framtidens arbetsgivare)

Adell berättar därefter att han efter tre månaders arbete fick sin anställning. Han uttrycker tacksamhet och uppberor igen att företaget vågade anställa honom.

Carina Ekblad, regionchef på Skanska, fyller i på samma tema och menar att man aldrig kan veta svaret förrän man har provat. Tittaren får inte veta vad som ska provas men av kontexten att döma så åsyftar hon troligtvis att man som arbetsgivare aldrig kan veta svaret förrän man har provat att anställa en person med utländsk bakgrund. Därefter framträder ytterligare en person, Annelie Nilsson, snickarlärling på Peab. Hon står i en lägenhet och bygger ett kök tillsammans med sina kollegor. Annelie berättar om hur hon via sin pappa, som tidigare arbetat i byggbranschen, lockades till arbetet som snickare. Liksom Carina menar hon att hon mycket väl kan förstå att många arbetsgivare känner att det är något nytt med att anställa tjejer. Man vet ju inte hur det kommer att fungera förrän man har testat. Många arbetsgivare är helt enkelt rädda, konstaterar Annelie.

Att förändra byggbranschens sammansättning och öka andelen kvinnor och personer med utländsk bakgrund i byggbranschen, framstår alljämt som ett risktagande för arbetsgivaren. Både arbetsgivarna själva och arbetarna – Adell och Annelie – talar

om risker och i termer av att arbetsgivaren ska ”våga” anställa och ”inte vet vad man får” när det gäller kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Även i *Libras* informationsbroschyr förekommer uttryck som gör att en förändring av byggsektorns sammansättning konstrueras som en rädsla eller en risk att övervinna. Bland annat framgår det att projektledningen för utvecklingspartnerskapet under projektiden var ute på olika byggföretag i syfte att föra diskussioner med platschefer om varför de ska ”ta steget” att anställa fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Utgångspunkten är alltså att dessa grupper representerar olikhet och något oförutsägbart i förhållande till den grupp, svenska män, som dominerar branschen. Det krävs därför mod att ta steget och våga anställa när man inte vet vad man vad får.⁹ Å andra sidan blir det, som jag ska visa nedan, uppenbart att dessa grupper också konstrueras som något särskilt och förutsägbart, som för arbetsgivaren innebär mer än nyckfulla risker.

”Mångfaldstänket” och köns komplementaritet – arbetsgivarens vinst

I filmen *Framtidens byggare* berättar Jessica om hur det är att komma som ny till en arbetsplats och menar att byggbranschen inte utmärker sig i det här avseendet.

Man är nervös. Man är mycket nervös för... det är man nog för vilken arbetsplats man än kommer till. Man känner ju inte folket och man vill ju göra så bra ifrån sig som möjligt. Och... äh men det har flutit på bra. Man fick lite lättare uppgifter i början och sen så blir det bara mer och mer. (Framtidens byggare)

Malin menar också att hon var väldigt nervös den första dagen på ett bygge. Alla stirrade och undrade vem hon var. Hon skulle upp på en ställning och ville inte visa att hon var mesig eller rädd fastän ställningen var ranglig och det blåste och vajade.

[...] men jag skulle gå upp där med arbetsledaren och jag tänkte att ja det ska jag fixa detta. Och det gjorde jag med och sedan gick det bra. (Framtidens byggare)

I den följande scenen åker Malin högt upp i en hiss på ett stort bygge och visar hur hon med hjälp av laser och tidigare uträkningar kan markera den kommande fasadplåtens höjd. Kameran zoomar ut och tittaren får än mer klart för sig vilken höjd Malin befinner sig på och byggets omfattning.

Som ny på en arbetsplats framstår det alltså som viktigt att visa vad man ”går för”. Primärt kopplas det inte samman med att vara kvinna i en mansdominerad bransch. Det kan vara nervöst att komma till ett nytt arbete och det är centralt att visa att man gör ett bra arbete, men detta gäller oavsett vilken arbetsplats man befinner sig på. Med andra ord görs den mansdominerade byggsektorn i det här avseendet till en bransch som inte utmärker sig i relation till andra branscher. Att vara kvinna här konstrueras därmed inte som något särskilt.¹⁰

Karin får en fråga av personen som intervjuar henne. Utan att veta hur frågan exakt är ställd får man som tittare en fingervisning genom Karins svar att det handlar om en jämförelse av styrka mellan kvinnor och män.

Byggbranschen håller jag ju inte med dig överhuvudtaget för det kan man väl inte vara för klen för. För det finns ju klena killar (skratt) så att det håller jag inte med om. Däremot så kan jag ju tycka att det finns mycket tunga arbeten som kanske inte man gör lika fort. Alltså ackordsarbeten. Men... man kan ju jobba smart. (Framtidens byggare)

Att ”jobba smart” är också något som Sol pratar om. Hon berättar om hur noga hon är när hon arbetar med att byta axel när hon bär material. Många killar tänker inte, enligt henne, på detta utan låter samma axel dagligen få bära materialet. Jessica anser att det räcker alldeles utmärkt med den styrkan hon har. Killar är helt klart starkare men man behöver inte vara ”vrålstark” som hon uttrycker det. Dessutom behöver man inte skämmas om man behöver be om hjälp, det gör alla andra också. Och, understryker Jessica, hon ber inte om mer hjälp än vad någon annan gör. I en scen några sekvenser senare berättar hon vidare om att det gäller att säga ifrån bara om någon exempelvis rycker skyffeln ifrån en och inte tror att man orkar genomföra jobbet.

Karins och Sols berättelse vittnar därmed om strategier som de använder i sitt arbete och som påvisar att (antagna) skillnader mellan könen inte behöver ha någon betydelse. Jessicas beskrivning kan sägas innehålla spår av hur hon uppfattar både sin arbetsplats och hur hon förhåller sig till positionen kvinna i en mansdominerad bransch. Det kan finnas skillnader mellan könen men som kvinna utmärker hon sig inte – hon ber inte mer om hjälp än någon annan. Liknande framställningar går igen i Malins och Karins bilder av sina respektive arbetsplatser. Malin berättar att hon trivs jättebra på sin arbetsplats då hon i fikarummet får frågan av ”gubbarna”. Även Karin gillar sin arbetsplats och är också mycket noga med att poängtera att hon inte blir särbehandlad.

I filmen *Framtidens byggare* framställs det alltså i vissa avseenden som att kön inte spelar någon roll. Men det framkommer även en rad andra berättelser där skillnader mellan könen görs till något särskilt och något som ska bejakas. Exempelvis sker denna typ av konstruktionsarbete i relation till maskiner. I *Framtidens arbetsgivare* möter vi fler kvinnor som berättar om hur de uppfattar sitt arbete. En av dessa kvinnor är Madelene Jansson, maskinförare på Lidköpings kommun. Madelene berättar först att hon vill att folk ska se henne som en ”bra tjej” och som en tjej som vågar ta chansen att arbeta i det yrket hon gör. Hon tycker det är roligt att köra maskin eftersom det handlar om mycket precisionsarbete och det är ”[...] kul att köra något stort... fast man är liten”, säger Madelene. Arbetsledaren Christer Ohlin på Lidköpings kommun kommenterar Madelenes arbete i nästa filmklipp och menar att hon har den där ”fingertoppskänslan”. Madelene anser att hon kör mycket lugnare än vad killarna gör. Hon är mer rädd om maskinen. Christer ger sedan synpunkter på Madelenes körteknik och bekräftar Madelenes egna uppfattning – hon kör, enligt Christer, precis ”lagom” både vad gäller hastighet och lastning. Tjejer har överlag ett lugnare sätt att köra vilket är positivt eftersom det motverkar slitage och överdrivna kostnader i drivmedel, konstaterar Christer. Fokus glider sedan över på hjälpme-

del. Hans Johansson, snickare på Peab, menar att fler tjejer i branschen innebär fler hjälpmedel eftersom tjejer kräver detta.¹¹ Det gör också situationen bättre för killar. Annelie, som vi tidigare mötte i köket, instämmer och fortsätter:

Om tjejer bara kan lära killar att ta hand om sig själva, ta hand om sina kroppar bättre så vinner ju arbetsgivaren på att han kan ha sina arbetare kvar längre. Dom sjukskriver sig inte och blir hemma så att det blir brist på folk. (Framtidens arbetsgivare)

Fler kvinnor i branschen omskrivs sålunda i positiva ordalag. Det innebär fler hjälpmedel och tjejerna förväntas dessutom lära killar att ta hand om sig själva – och det tjänar arbetsgivaren på. Men tjejer har också att lära av killarna. Karin tror att det är viktigt att kvinnor i byggbranschen är lite rakare än vad de ofta är. ”För såna är ju killarna”, som hon uttrycker det. ”Om jag som tjej inte säger vad jag vill eller tycker så förstår dom ju inte det”, avslutar Karin.

Det görs således åtskilliga skillnader mellan könen. Ibland har dessa skillnader betydelse och skall ”rättas till”. När det gäller kommunikation bör, som Karin lyfter fram, kvinnor bli lite rakare (på ett sådant sätt som killarna är). Men det finns också skillnader som skall bejakas – särskilt de som anses generera vinster för arbetsgivaren, som exempelvis att kvinnor, på ett annat sätt än män, tar hand om maskinerna och dessutom kan lära män att ta hand om sig själva. Ovan, i filmen *Framtidens byggare*, framträdde en bild av att kön inte spelar någon roll – det framstod inte som något särskilt att vara kvinna i en mansdominerad bransch. Samtidigt inordnas kvinnor i en diskurs om tillväxt och ekonomi, vars innehåll jag återkommer till, där kvinnor och män görs olika – en könskomplementaritet som arbetsgivaren tjänar på. Två parallella processer framträder där kön å ena sidan inte har betydelse. Å andra sidan konstrueras kön som något ytterst betydelsefullt. Det är, som diskuterades inledningsvis i kapitlet, den förväntade arbetskraftsbristen som legitimerar kvinnors närvaro och det är framförallt, något hårdraget, i egenskap av sitt kön och på premiserna att de som kvinnor förväntas bidra med något särskilt som de under inflytande av tillväxtdiskursen får tillträde till branschen.

Inte bara könets komplementaritet beskrivs med ekonomiska förtecken. På *Libras* hemsida beskrivs *Framtidens Arbetsgivare* med följande rader:

Mångfald inom byggindustrin, är det möjligt? Hör några röster som redan insett fördelarna. Idag har var femte person i Sverige utländsk bakgrund. Mångfald handlar främst om att dra fördel av allas kompetens och resurser på arbetsmarknaden. En organisation som tar vara på mångfald tänker på företagets tillväxt. Filmen baseras på Libras fleråriga experimentverksamhet inför byggindustrins långsiktiga förändringsarbete i mångfaldsfrågan. Filmen är avsedd att användas av projektets samarbetspartners samt skolor, SYV-utbildningar och invandrarorganisationer. (<http://www.libra.nu/Filmer.asp>)

I filmen konstrueras en historia om hur förändring är möjlig genom att företagens lönsamhetssträvanden intimt binds samman med essentialiserade idéer om mångfald. Exempelvis sker detta då komikern David Batra i en skämtsam ton i filmens inledning berättar om hur han fick ett flygblad hem i brevlådan. Där stod det att

invandrarna kommer hit och tar våra jobb. Är det verkligen så det fungerar? undrar David som promenerar på en kaj omgiven av båtar.

[...] Och det är inte heller ofta man ser en arg bonde på någon åker i Sjöbo som står och svär: Åh va fan det kom hit någon jävla Muhammed och skaffa en kebabrestaurang. Va fan det skulle jag göra ju (överdriven skånsk dialekt, min anmärkning) Med min mormors gamla kebabrecept. (Framtidens arbetsgivare)

I uttalandet av Batra går det att anta ett implicit antagande om att det finns en given uppdelning i vad den arga (svenska) bonden i Sjöbo arbetar med och vad Muhammed, som kommer till Sverige, förväntas vilja arbeta med. Exemplet kan därmed ses som ett uttryck för konstruerade och förutsatta olikheter mellan svenskar och personer med utländsk bakgrund. Olikheterna görs många gånger naturliga och självklara, men samtidigt framstår det också som att det är ledare i branschen som måste fylla olikheterna med positiva konnotationer.¹² När tittaren i filmen *Framtidens arbetsgivare* får bekanta sig med några personer på höga positioner inom byggbranschen framträder en entydig bild. Ledarna intygar att mångfald är positivt, främst för att olikheter anses ge konkurrensfördelar och vara bra för tillväxtens skull.

Bo Antoni, vd för Sveriges Byggindustri, menar att mångfalden i byggsektorn inte motsvarar samhället i stort och att det ”fattas” både kvinnor och människor med utländsk bakgrund. Hans Tilly, förbundsordförande i Byggnads, får i nästa klipp berätta om sin vision som består i att alla som är intresserade av att vara byggnadsarbetare ska få kunna bli det. Skanskas regionchef, Carina Ekblad, berättar om fördelarna med ”mångfaldstänket”.

Vi ser i de organisationer idag där vi har mixade grupper och där vi har mångfaldstänket. Där tjänar man pengar. (Framtidens arbetsgivare)

Efter dessa korta inlägg följer ett längre klipp på en byggarbetsplats. Amela Vukotic, arbetsledare på Skanska, berättar – som i kontrast till visionerna om pengar och tillväxt – om hur det var att fly för sitt liv, komma till Sverige och hur detta har förändrat hennes liv. Carina Ekblad uttalar sig sedan om Amela och menar att hon är glad över att ha en sådan duktig och framåt tjej som Amela i organisationen. Det fungerar väldigt bra, enligt Carina.

Det förefaller alltså som om ledarna inte bara måste övertyga tittaren om mångfaldens fördelar för byggbranschen utan också om de enskilda personernas färdigheter. Detta förstärks genom filmens dramaturgiska upplägg. Filmen är upplagd på ett sådant sätt att yrkesarbetarnas egna berättelser, som i Carinas och Amelas fall, ofta följs av klipp där en ledare kommenterar berättelserna. Ledarna bekräftar att personen är duktig, kompetent eller, som i exemplet tidigare om Madelene och Christer, har god körteknik och sliter mindre på maskinerna.

Carina på Skanska talar vidare om mångfaldens bidrag i termer av ökad kreativitet och bättre trivsel. Breddad rekryteringsbas anser hon dessutom vara nödvändig, eftersom det idag inte går att driva ett företag där bara män i en viss ålder rekryteras. Hans Tilly konstaterar kort att kompetens och mångfald hör ihop. Med ökad mångfald följer helt enkelt ökad kompetens, som Tilly uttrycker det. Bo ser att mångfal-

den kan tillföra kunskaper som han menar att vi av tradition inte har idag i Sverige. Att förändra arbetslivet och öka mångfalden ger nya lösningar och sätt att se på saker som kan göra Sverige lite mer ”spännande”. Tommy berättar vidare om de konkurrensfördelar han ser genom att få in oliktankande. I bakgrunden tornar byggnaden Turning Torso i Malmö upp sig och tittaren förstår att han befinner sig på en byggarbetsplats. Musiken som spelas är österländskt inspirerad. Carina kommer sedan i bild och anknyter till det hon tidigare sagt om att företag som inte insett fördelen med mångfald kommer att bli förbisprungna. Tommy fortsätter till de österländska tonerna.

Jag är ganska övertygad om att inom en tio års sikt så kommer vi inte att prata om de här problemen längre. Det kommer att bli en neutral fråga att var sjätte till sjunde människa som jobbar inom byggsvängen har en invandrabakgrund med allt vad det innebär. (Framtidens arbetsgivare)

Tommys uttalande innehåller ingen beskrivning av vilka problem som egentligen avses och att byggsvängen kommer att ha fler personer med invandrabakgrund ”med allt vad det innebär”, utvecklas inte heller av honom. Men filmen har gett andra ledtrådar. Bland annat har vi fått veta att mångfalden tillför kunskaper som *vi* av tradition inte har i Sverige och att Sverige blir lite mer spännande. Samtidigt tecknas en generell bild av mångfalden som riskfylld. Är du inte svensk man i byggbranschen konstrueras du med andra ord både som risk och resurs för arbetsgivaren – en komplex position som visar sig gälla både för kvinnor och för personer med utländsk bakgrund. Det är i risk- och resursformuleringarna som också förändringar av byggsektorn legitimeras och återfinns. Antagna skillnader mellan kvinnor och män, mellan svenskar och invandrare, förväntad arbetskraftsbrist och en önskan om tillväxt legitimerar att byggbranschen öppnas, snarare än att den ska förändras på grund av att dessa grupper eventuellt är marginaliserade på arbetsmarknaden och/eller utsatta för diskriminering.¹³ Föreställningar om byggbranschens behov tenderar att överskugga att det överhuvudtaget förekommer diskriminering. I informationsbroschyren ställs med stora bokstäver frågan: ”Varför ska vi ha mångfald i byggindustrin?”. I ingressen till texten som följer ges svaret att byggbranschen inom en snar framtid har brist på kompetent arbetskraft och att konkurrensen skärps mellan arbetsgivarna. Det handlar om företagens möjlighet att utvecklas i tid och förändras så att byggindustrin överlever. I brödtexten framkommer också argument som att flera byggföretag ser fördelar med att profilera sig i mångfaldsfrågor och allt fler anser att mångfald påverkar arbetsmiljön i positiv riktning. Detta är en tendens som inte bara kännetecknar förhållanden i Sverige utan i hela Europa. Några sidor senare aktualiseras än en gång rekryteringsfrågor: ”En bransch som står inför arbetskraftsbrist har inte råd att utestänga halva befolkningen”. På en annan sida lyder rubriken: ”Verkligheten med rekryteringsbehovet kommer ikapp oss och det kommer att öka mångfalden på arbetsplatserna” (EU Equal projekt Libra, s. 4, 10, 18).

De ekonomiska vinstincitamenten för att skapa en byggsektor präglad av mångfald och (förutsatta) olikheter har alltså återigen fått förstärkning i argument som att

förväntad arbetskraftsbrist och att verkligheten med rekryteringsbehovet kommer ikapp oss.

Förändra byggsektorn för tillväxtens skull

I materialet som anknyter till utvecklingspartnerskapet *Libras* verksamhet och framtidsvisioner närvarar olika berättelser om byggsektorns problem och om hur byggsektorn, genom olika förändringsinsatser, skulle kunna vara i framtiden. Branschen behöver öppnas för kvinnor och personer med utländsk bakgrund – ett antagande som i stort sett går igenom allt material. Motiven till att öppna byggsektorn handlar främst om att motverka en förväntad arbetskraftsbrist och om att mångfald i byggsektorn anses vara lukrativt ur ett arbetsgivarperspektiv. I diskussionerna om att öppna byggsektorn samspelar konstruktioner av byggsektorns problem och föreställningar om vägarna till förändring med konstruktioner av bland annat kön, etnicitet, tillväxt och ledarskap. När det gäller föreställningar om förändringar och förändringsarbete så genomsyras *Libras* texter, anser jag, av att det förefaller vara mindre möjligt att tala om problem, exempelvis i termer av hur diskriminering kommer till uttryck inom själva byggbranschen och på konkreta arbetsplatser. Nedan diskuterar jag hur detta, enligt min mening, har att göra med när och hur män framträder som kategori i de studerade texterna, vilket inte minst blev tydligt i några av de texter där enkätundersökningen diskuterades. Osynliggörandet av problem i byggbranschen, vilket jag inleder diskussionen med, har också att göra med frånvaron av ett maktperspektiv, vilket med stöd i tidigare studier kan förstås genom att frågor om makt tycks vara tabu när det gäller förändringsarbete som är kopplat till jämställdhets- och mångfaldsfrågor (se till exempel Fogelberg Eriksson 2009; Rönnblom 2002; Höök 2001; Sundin 1992). Utifrån det empiriska materialet tolkar jag frånvaron av ett maktperspektiv framförallt som en konsekvens av den påtagliga närvaron av tillväxt-diskursen. Denna diskurs står i klar motsättning till ett maktperspektiv, bland annat på grund av att diskursen understödjer tankar om komplementaritet mellan kvinnor och män och mellan svenskar och invandrare – vilket i sin tur osynliggör dimensioner av makt- och intressekonflikter.

Frånvaro av maktperspektiv

Ett uttryck för att eventuella makt- och intressekonflikter tycks vara mindre möjliga att lyfta fram vill jag koppla till de diskussioner i texterna som rör olika förslag på aktiviteter för att påverka och förändra byggbranschen. Förslag på aktiviteter för att förändra byggbranschen kopplas framförallt till de underrepresenterade gruppernas försorg. Exempelvis handlar det om att kvinnor ska få tillgång till kvinnliga nätverk och det talas om den kvinnliga förebilden och inspiratören som går ut och föreläser

på skolor. Tyngdpunkten ligger alltså på insatser som handlar om att ”locka” fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund till byggbranschen. Här ligger även en föreställning om att det är mycket väsentligt att påverka de underrepresenterade gruppernas val av utbildning. Förändringsinsatserna kan delvis sägas ligga i linje med sådana satsningar som tidigare kritiserats inom forskningen – det vill säga insatser där fokus ligger på de underrepresenterade grupperna snarare än på förändring av strukturer som informella (manliga) nätverk, informella och formella hierarkier, rutiner, könsmärkta arbetsplatser och arbetsdelning (jfr Gonäs m.fl. 2005; se även kapitel 2). Även filmen *Framtidens byggare*, som gav en bild av hur en framtida byggbransch kan se ut, indikerar att en förändring – som innebär fler kvinnor i byggsektorn – inte behöver ha några kopplingar till makt- och intressekonflikter. Filmen tecknande snarare en tämligen konfliktfri historia – det föreföll som att fler kvinnor i branschen inte innebär några särskilda förändringar eller utmaningar vare sig för byggbranschen eller vad gäller kvinnors ansvar för barn och familj.

När det gäller föreställningar om ansvar för förändring tycks detta i hög grad tillfalla kvinnor som grupp och genom den kvinnliga inspiratören och förebilden förväntas byggsektorn kunna förändras. Även kvinnors närvaro i branschen presenteras som en viktig faktor för att kunna påverka arbetsklimatet exempelvis. När det gäller diskussioner om ”allas ansvar” för jämställdhet, mångfald och förändring antyds det att frågor om jämställdhet och mångfald rör alla – såväl kvinnor som män. Men det framgår inte på vilket sätt alla bär ansvar. Det återfinns till exempel inga motsvarigheter till de olika roller (inspiratör, förebild, föreläsare och så vidare) som knyts till kvinnor. Män konstrueras annorlunda uttryckt inte som agenter i arbetet med att förändra byggsektorn (jfr kapitel 5 under rubriken ”Konstruktioner av agenter och agens”). Däremot framträder män som en tydlig kategori när det gäller tolkningsföretrede och föreställningar om byggsektorns problem, vilket inte minst blev tydligt i rapporteringen av enkätundersökningen.

(Om)formulering av problem och möjligheter i ljuset av tillväxtdiskursen

I *Libras* texter framträder en spänning i föreställningarna kring huruvida negativa attityder och beteenden i branschen verkligen anses utgöra ett problem eller inte. I utvecklingspartnerskapets projektansökan till ESF-rådet framhålls att underrepresenterade grupper i branschen upplever motstånd och en tveksamhet från både arbetskamrater och arbetsledning vad gäller deras yrkeskompetens. Även Olofsson (2004a; 2004b) pekar i diskussionerna om enkätundersökningen på problem som kvinnor och personer med utländsk bakgrund möter i byggsektorn i termer av ”manliga strukturer” och ”låsande mekanismer”. I andra beskrivningar av enkätundersökningen, som framträder i informationsbroschyren och i informationsbrevet, skapades emellertid en slags distansering till att byggsektorn skulle vara stängd för vissa grupper. Byggsektorn som i huvudsak förbehållen svenska män blev ett rykte och en halvgammal sanning. Det som hände i dessa beskrivningar av enkätundersökningen var att *svenska män* gjordes till en kategori. Till kategorin svenska män i byggbranschen

knöts dessutom tolkningsföreträde och då kunde de beskrivningar som är relaterade till problem *inom* branschen, problem som de själva kan vara delaktiga i, nästintill avskrivs. Majoriteten i byggbranschen – svenska män – förefaller annars vara en i högsta grad tyst och icke-erkänd kategori, vilket kan jämföras med Eduards (2002) resonemang om könskategorisering. Eduards menar, som jag lyfte fram i kapitel 4, att mäns förmåner eller ansvar som grupp sällan diskuteras. Att göra män till en specifik kategori med ett förpliktigande om politiskt ansvar i termer av kön och makt – vilket Eduards diskuterar – är i det närmsta förbjudet. Jag menar på liknande sätt att det förefaller att vara omöjligt att göra män till en särskild kategori med ansvar för förändring, samtidigt som de underrepresenterade grupperna i byggbranschen – kvinnor och personer med utländsk bakgrund – i högsta grad framträder som kategorier med ansvar för förändring.

Kvinnor och personer med utländsk bakgrund konstrueras vidare som både resurser och risker för arbetsgivaren och byggbranschen. I dessa typer av föreställningar närvarar vad jag vill karakterisera som en mycket framträdande diskurs om tillväxt. Tillväxtdiskursen kommer till uttryck, som jag beskrev i metodkapitlet, i föreställningar om att ”mixade grupper” och ”oliktänkande” ger ”konkurrensfördelar” och framförallt skapar just ”tillväxt”. Den här diskursens närvaro är jag långtifrån ensam om att ”upptäcka” i sammanhang som rör såväl konstruktioner av hur samhället bör organiseras som föreställningar om diskrimineringsarbete och frågor om jämställdhet och mångfald. Paulina de los Reyes och Lena Martinsson (2005b, s. 9ff) reflekterar kring hur mångfald och olikhet alltmer kommit att beskrivas som något positivt och eftersträvänsvärt i offentlig retorik och i politiska strategier. Tidigare associerades olikhet ofta till något problematiskt och avvikande men under 2000-talet började olikhet, enligt de los Reyes och Martinsson, mer diskuteras som en egenskap som ska bejakas och som en förutsättning för tillväxt. Den tillväxtdiskurs som jag menar går att blottlägga i *Libras* texter har stora beröringspunkter med studier som visat hur tillväxtdiskursen – eller den ekonomiska diskursen som vissa författare benämner den (se till exempel Norrbacka Landsberg 2005) – bidrar till att argumentationen sätter ekonomin och ord som ”resurs”, ”lönsamhet” och ”effektivitet” i fokus. Diskursen binder föreställningar om mångfaldens och olikheters fördelar till ett mer instrumentellt än ett etiskt innehåll, vilket manifesteras genom uttalanden som att olikhet är positivt och att mångfald bör eftersträvas på grund av att öka lönsamheten (de los Reyes och Martinsson 2005b, s. 13).

När motiven till förändring, och de möjligheter förändringar anses innebära, landar i argument om tillväxt samspelar dessa argument alltså mycket väl med en komplementär syn på relationen mellan kvinnor och män och på relationen mellan svenskar och invandrare. Tillväxtdiskursen kan alltså sägas understödja komplementaritetstanken och vice versa. Kvinnor och invandrare anses bidra till byggbranschen i egenskap av den kategori de placeras in i, och de kompletterar de (ofta outtalade) förmågor som majoriteten i branschen anses representera. Som framgick ovan handlar det bland annat om att personer med utländsk bakgrund anses tillföra kunskaper som *vi* av tradition inte har i Sverige och att kvinnor bidrar till branschen genom deras, i förhållande till män, varsamma sätt att hantera maskiner – vilket leder till

mindre slitage och sedermera utgifter för arbetsgivaren. Fler kvinnor i branschen anses också leda till fler hjälpmedel, vilket även antas komma männen till gagn. Så görs antagna olikheter positiva och dessa olikheter förväntas kunna skapa bättre arbetsmiljö, kreativitet, ökade konkurrensfördelar och samhörighet inför ett givet och föga ifrågasatt värde och mål – tillväxten. Dessa resonemang förefaller att bidra till att det många gånger är möjligt att tala om förändring i termer av de möjligheter en förändring av byggbranschen anses kunna medföra, utan att diskussionen förutsätter att de problem, som utgör orsaker till varför byggbranschen är i behov av förändring, synliggörs. Förvisso går det att framhålla problem som förväntad arbetskraftsbrist och kvinnors val av utbildning och yrke. Men att utgå från att könen kompletterar varandra bygger på tankar om samarbete, samhörighet och möjligheter – tankegångar som ger mindre utrymme åt att kunna inkludera beskrivningar av problem med tydlig koppling till frågor om diskriminering utifrån ett makt- och konfliktperspektiv.

Av det empiriska materialet framgår också att det kanske inte ens räcker för de underrepresenterade grupperna att visa att de tillför något extra, då ledarna tilldelas den särskilda rollen att intyga att de har särskilda kompetenser. Som framgick ovan framställs ledare som nyckelpersoner i bemärkelsen att antingen våga anställa eller övertyga andra om fördelarna med att anställa kvinnor och personer med utländsk bakgrund – det vill säga personer som delvis beskrivs som oförutsägbara och klassade som risker för arbetsgivaren. Men bara ledarna går i bränschen och omdefinierar de underrepresenterade grupperna från risker till resurser så öppnas branschen, vilket anses nödvändigt. Inte för att i första hand motverka diskriminering och marginalisering utan för att byggsektorns överlevnad och tillväxt behöver det. Denna bild framträder även i nästa kapitel, som handlar om utvecklingspartnerskapet *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*, där innehållet i vad som kan beskrivas som en ledarnormativ diskurs (jfr Martinsson 2007; 2006) bland annat kommer att fördjupas.

Noter

- 1 Allt empiriskt material som ligger till grund för analysen, det vill säga även de texter som tagits fram inom ramen för *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* och *Gender School*, finns sammanställt i bilaga 2.
- 2 Sif har efter det att *Libra* avslutats upphört då Sif och Tjänstemannaförbundet HTF slagits samman till fackförbundet Unionen (se mer på <http://www.unionen.se>).
- 3 I ansökan (till exempel s. 19) och i informationsbroschyren *EU Equal projekt Libra* (s. 4 samt baksidestexten) beskrivs också (dävarande) Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) som adjungerande i den centrala och de två regionala styrgrupperna i utvecklingspartnerskapet. Länsarbetsnämnderna i Skåne, Halland och Västra Götaland beskrivs också som samarbetspartner.
- 4 Se till exempel: Christensen (2004); Eriksson (2004); Persson (2004); Strömkvist (2004); Jacobsson, (2004); Röshammar Kåks (2004); Dahlgvist (2004); Andreasson (2004); Svensson (2004) och Jällhage (2003).
- 5 Exempel på informationsmaterial som utvecklingspartnerskapet tog fram under projektiden, men som inte är inkluderade i avhandlingens analys, är ett yrkeslexikon som innehåller bilder på byggmaskiner och verktyg med svensk och engelsk benämning. Lexikonet innefattar också säkerhetsbestämmelser i bilder samt signaler till kranförare. *Libra* tog även fram en kortlek innehållande illustrationer som liknar vanliga spelkort men där "kungen", "damen" och "knekten" anknyter till byggbranschen genom att de har verktyg i händerna. Materialet har inte inkluderats

- då jag anser att vare sig lexikonet eller kortleken kan säga något i relation till avhandlingens frågeställningar.
- 6 A) Utvecklingspartnerskapet – namn och partner, B) Tema, C) Sammanfattning, D) Problem- och verksamhetsområde, E) Mål och prioriteringar, F) Utvecklingspartnerskapets verksamheter, G) Utvecklingspartnerskapet, H) Partnernas roll i utvecklingspartnerskapet, I) Koordinatorsfunktionen, J) Ekonomi, K) Resultat och effekter, L) Det nyskapande, M) Transnationellt arbete, N) Uppföljning och utvärdering, O) Spridning och påverkan, P) Övergripande tidplan, Q) Budget, R) Finansieringsplan.
 - 7 Olofsson (2000); Lindgren (1985).
 - 8 Se även till exempel broschyren *EU Equal projekt Libra*, s. 5 där vikten av kvinnliga förebilder lyfts fram.
 - 9 Jfr med Norrbacka Landsbergs (2005) artikel ”Konsten att se nya kunder” där författaren för en liknande diskussion.
 - 10 Eventuellt skulle man dock kunna hävda att kameran och de valda scenerna med höga höjder och så vidare delvis gör det till något riskfyllt för kvinnor.
 - 11 Det finns dock något enstaka exempel på uttalande i filmen *Framtidens arbetsgivare* som delvis motsäger att arbetsförhållandena, vad gäller fler hjälpmedel, med nödvändighet skulle ändras om fler kvinnor kommer in i branschen. Jonas Sandersson, platschef på Peab, menar till exempel att man ganska snabbt märker om tjejer inte ”passar in”. Han refererar till en tjej som arbetar i ”ackordslaget” och de som inte passar in där stannar inte ens en vecka. Men den tjejen han talar om har varit där i över ett halvår så hon passar in, enligt Sandersson.
 - 12 Att olikheter utmålas som givna samtidigt som en positiv hantering av olikhet är något som måste informeras om är, enligt Paulina de los Reyes och Lena Martinsson, ett uttryck för den problematiska mångfaldsdiskursens inre spänningar och inkongruens. Uppfattningar om olikhet tycks dessutom, enligt författarna, alltid relatera till en osynlig hierarki där all olikhet inte är (lika) bra. För en vidare diskussion, se de los Reyes och Martinsson (2005b, s. 11).
 - 13 Antaganden om att det är skillnader mellan könen som legitimerar förändring återfinns till exempel också i analyser av kvinnors politiska deltagande. Studier har bland annat visat att det är idéer om skillnader mellan könen som legitimerat kvinnors ökade politiska deltagande, snarare än deras politiska marginalisering (se till exempel Borchorst m.fl. 2002, s. 253ff).

Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet

– Tack alla medverkande och deltagare för ett fantastiskt engagemang! Vårt projekt ses med den här konferensen som avslutat. Vår kunskap har ökat betydligt under dess gång. Nu lämnar vi över till era företag att se till att vi får positiva resultat med fler kvinnor på ledande poster. Det är inte så svårt. Vi måste inte göra så mycket annorlunda än i andra förändringsprocesser. Vi lyckas genom engagemang, ledningen måste vara med och förklara varför vi gör satsningen. (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=237> Referat konferens 2004-01-15)

Lars H. Thunell, ordförande i arbetsgruppen för *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*, avslutar utvecklingspartnerskapets sista konferens med raderna ovan. I enlighet med vad det föregående kapitlet om *Libra* visade så anknyter även Thunells uttalande till idéer om ledningens viktiga roll i förändringsarbetet. I detta kapitel synliggörs bland annat hur föreställningar om ledarnas funktion i förändringsarbetet, i analogi med föreställningar om hur näringslivet ”är” i förhållande till exempelvis den politiska sfären och offentlig sektor, (re)producerar en särskild logik kring vilka typer av förändringar som anses möjliga och omöjliga i arbetet med att öka andelen kvinnor på ledande poster i näringslivet. I flera av texterna återfinns, liksom i fallet med *Libra*, en stark lönsamhets- och tillväxtdiskurs som har ett stort inflytande i formuleringar om varför förändringar i näringslivets toppskikt anses nödvändiga. Förändringar i näringslivet anses viktiga för lönsamhetens och affärsmässighetens skull, och sådana typer av förändringar görs dessutom legitima genom att de formuleras som icke-politiska till skillnad från förändringar som exempelvis kopplas samman med rättvisa.

Innan jag kommer in på frågor som rör ledarskap och tillväxt inleds kapitlet med en presentation av utvecklingspartnerskapet och de texter som står i fokus för analysen. Analysen startar därefter i ett tema som i vissa av utvecklingspartnerskapets texter framställs som ett mycket framträdande problem för att bryta diskriminering i arbetslivet, nämligen den samtida svenska jämställdhetspolitiken. Diskussionerna om jämställdhetspolitiken landar i frågor om hur politiska interventioner såsom föräldraförsäkringen och skattesubventionerade hushållstjänster antas påverka *kvinnors*

val och möjligheter till att göra karriär. Ett annat problem som framstår som centralt i utvecklingspartnerskapets texter, för att förstå varför näringslivet har få kvinnor i ledande positioner, är manliga informella nätverk. Men fastän dessa nätverk framställs som problem så görs de nästintill omöjliga att utmana.

Med fokus på att öka andelen kvinnor i näringslivets topp

Utvecklingspartnerskapet *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* hade, enligt utvecklingspartnerskapets projektansökan till Svenska ESF-rådet, som mål att genom ny kunskap och analys medverka till att särskilda insatser genomfördes i svenskt näringsliv för att främja kvinnors karriärer och öka andelen kvinnor på ledande befattningar vad gäller vd-poster, i ledningsgrupper och i företagsstyrelser (Ansökan s, 4). Partnerskapet utgick från en tanke om att företagsledning och styrelser själva måste visa aktivitet och en vilja att föregå med gott exempel när det gäller att förändra. Utvecklingspartnerskapet bestod av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) och arbets- och referensgrupper bestående av representanter från SEB, Boliden, Getinge AB, Electrolux, Volvo, Investor, Industrivärden, Telia Sonera och OM. Övriga partner var Handelshögskolan, Stockholms universitet och Göteborgs universitet.

I en sammanfattning av utvecklingspartnerskapets verksamhet som finns återgiven på Studieförbundet Näringsliv och Samhälles hemsida beskrivs projektets tre olika steg. Det första steget avsåg en nulägesanalys om hur det vid etableringen av utvecklingspartnerskapet såg ut i Sverige när det gällde andelen kvinnliga styrelseledamöter och kvinnliga chefer. Det andra steget, åtgärds- och genomförandefasen, bestod av att arbeta fram ett antal frågeställningar som sedan skulle ligga till grund för de kommande forskningsrapporterna inom projektet. Resultatet av det andra stegets analyser skulle sedan utgöra basen för konkreta åtgärdsförslag och ett handlingsprogram som en arbetsgrupp och en referensgrupp förväntades att ställa sig bakom. Avsikten var att handlingsprogrammet skulle ange vad de medverkande företagen i utvecklingspartnerskapet åtog sig att göra för att öka andelen kvinnor på ledande poster i näringslivet och inom vilken tidsram dessa åtgärder planerades att genomföras. Det sista steget, spridningsfasen, avsåg spridningen av forskningsresultaten och handlingsplanen till övriga delar av näringslivet, näringslivets organisationer, olika nätverk och massmedia. Under projekttiden anordnades workshops, seminarier och hearings med politiker, chefsrekryterare och andra företagsägare. Bland annat hölls möten med den dåvarande näringsministern och jämställdhetsministern (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=369>). Under projekttiden gavs utvecklingspartnerskapet stor uppmärksamhet i både lokal- och rikspress.¹

Ett antal fristående forskningsprojekt initierades alltså utifrån de frågeställningar som togs fram och totalt producerades ett tiotal rapporter, om vardera mellan 80-160 sidor,² av journalister och forskare inom olika discipliner. Det är i huvudsak dessa rapporter som utgör underlaget för den kommande analysen tillsammans med olika typer av referat från seminarier och konferenser som anordnades av utvecklingspartnerskapet. Dessa referat anknyter i hög utsträckning till rapporternas teman. Referaten återfinns tillsammans med rapporterna på Studieförbundet Näringsliv och Samhälles hemsida. Jag har även, som i fallet med *Libra* och *Gender School*, studerat utvecklingspartnerskapets ansökan för genomförandefasen till Svenska ESF-rådet. Nedan beskriver jag kortfattat forskningsrapporterna, under sina respektive titlar, som är inkluderade i analysen.³

Mediebilderna av kvinnliga chefer i svenskt näringsliv

I rapporten undersöks mediebilderna av kvinnliga chefer i näringslivet. Resultatet bygger på en analys av 34 dagstidningar, affärspress, fackpress och populärpress under en tvåmånadersperiod i början av 2000-talet. Studien omfattar även intervjuer med Marianne Nivert, Birgitta Johansson-Hedberg, Leif Johansson och Kurt Hellström som berättar om sina strategier och erfarenheter av att möta medierna i rollen som vd. Även checklistor med råd till journalister och till kvinnor som är på väg in i medieuppmärksamheten presenteras.

Så spräcker vi glastaket! En handbok om hur det privata näringslivet ska kunna rekrytera och utveckla 3000 nya kvinnliga toppchefer

I rapporten diskuteras hur rekryteringen och utvecklingen av kvinnliga kandidater till chefsjobb kan öka. En studie av ett tiotal företag – mer eller mindre framgångsrika i arbetet med att befordra kvinnor till ledande poster – ligger till grund för analysen i denna studie. Rapporten innehåller även råd och riktlinjer som visar hur företagsledningarna kan bli mer dynamiska, kreativa och mångfacetterade.

Kvinnor, män och karriärer. Visioner och verklighet i näringslivet

I syfte att öka förståelsen för vad mansdominansen på näringslivets toppositioner beror på ligger fokus i denna rapport på en analys av olika toppcheferns bakgrund, levnadsförhållanden och karriärer. I rapporten ger också toppcheferna själva sin syn på varför så få kvinnor når näringslivets toppar och vad som, enligt dem, krävs för att göra karriär.

Villkor för kvinnor i karriären – en internationell jämförelse

I rapporten undersöks villkoren för kvinnor i karriären i Sverige, Danmark, Tyskland, Frankrike, Storbritannien och USA. Genom att undersöka representationen av kvinnor på olika nivåer inom det privata näringslivet studeras hur föräldraförsäkringar,

barnomsorg, lönestrukturer och skatter ser ut i respektive land och hur dessa faktorer påverkar karriärmöjligheterna för kvinnor.

Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv

I rapporten studeras individuella drivkrafter till att skaffa sig makt och de institutionella förutsättningarna för att göra detta. Bland annat analyseras psykologiska mekanismer och sociala normer samt hur dessa samverkar med ekonomiska drivkrafter. Olika åtgärder för att stimulera kvinnors karriärer diskuteras också i rapporten.

Balans på toppen

Vilka är de viktigaste ekonomiska och sociala drivkrafterna för kvinnors och mäns karriärsatsningar? Hur påverkar dessa drivkrafter individuella val? Det är några frågor som diskuteras i rapporten tillsammans med hur så kallade glasväggar i företagen hindrar kvinnor från att nå höga positioner i näringslivet. I de avslutande delarna av rapporten lyfts förslag riktade till stat, företag och individer fram som handlar om hur balansen mellan kvinnor och män på näringslivets toppositioner kan förbättras.

Att ha kul och visa vad man går för

Den här rapporten bygger på individuella intervjuer med kvinnor och män som har fått berätta om sina erfarenheter, reflektioner och intentioner kring den egna karriären. Bland annat problematiseras relationen mellan familj och karriär, strategier och status samt vilken roll kön spelar för hur beslut fattas och hur självbilder växer fram.

More women in leading positions within the Volvo group in Sweden

Volvo var ett av de företag som ingick i *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*. I rapporten *More women in leading positions within the Volvo group in Sweden* beskrivs de aktiviteter som specifikt företogs inom Volvo under projektiden samt vilka resultat som uppnått. Rapporten innehåller även rekommendationer för hur förändringsarbete kan bedrivas.

Kvinnor i koncernstyrelser. Nomineringsdiskussioner och beslut 2003

År 2003 nästintill fördubblades andelen kvinnor i svenska börsbolagsstyrelser. I rapporten diskuteras vilka faktorer som kan ha legat bakom denna ökning. Det empiriska materialet i rapporten utgörs av intervjuer med styrelseordförande, ledamöter i nomineringskommittéer, ägarrepresentanter, verkställande direktörer, styrelseledamöter och rekryteringskonsulter.

I denna skrift sammanfattas utvecklingspartnerskapets aktiviteter och rapporter. En bild ges över hur utvecklingspartnerskapet initierades och vilka resultat som uppnåddes under projektiden.

Hinder och problem

Problemet med den svenska jämställdheten och den svenska modellen

Anna Dreber och Björn Wallace menar i rapporten *Villkor för kvinnor i karriären* att det inte är förvånande att kvinnor saknas i näringslivets topp. Enligt författarna har den svenska jämställdhetspolitiken troligtvis haft en negativ inverkan på högpresterande kvinnors möjligheter till karriär (Dreber och Wallace 2004, s. 9ff). Ett problem med välfärdsstater som den svenska är, enligt Dreber och Wallace (2004, s. 25), att den försöker komma till rätta med könsojämlikheter genom att staten uppmuntrar män att ta ansvar för hem och familj i högre utsträckning. En sådan politik, som söker att sträva efter att göra män mer lika kvinnor, riskerar att leda till ökad könssegrering på arbetsmarknaden ur ett långsiktigt perspektiv. Dreber och Wallace understödjer sina resonemang genom hänvisning till en förklaringsmodell⁴ som också postulerar att kvinnor på grund av eftersläpning av kulturella normer inte har lika god information om avkastningen av ett traditionellt manligt yrke som män. En normförändring som gör könen mer lika kan minska könssegreringen, förutsatt att det är kvinnor som blir mer lika män. Detta anses bero på att när kvinnor blir mer lika män så minskar informationsskillnaderna mellan könen eftersom de då söker sig till mansdominerade yrken och därmed blir mer förkovrade vad gäller avkastningen av dessa yrken. Den svenska politiken som alltså, enligt Dreber och Wallace och den förklaringsmodell som återopas, mest handlat om att förändra männens beteendemönster, blir givet modellen kontraproduktiv – könsroller på arbetsmarknaden cementeras (Dreber och Wallace 2004, s. 25).

Den svenska modellen, som beskrivs genom väl utbyggd föräldraförsäkring och barnomsorg, ses alltså, enligt Dreber och Wallace (2004, s. 28ff), som en problematisk modell. Särskilt i ljuset av hur det ser ut i andra länder som exempelvis Storbritannien och USA. Mot bakgrund av att det fortfarande är kvinnor som har det huvudsakliga ansvaret för hem och familj så ger det svenska systemet naturligtvis möjligheter för kvinnor att göra karriär. Men för dem som vill nå näringslivets topppositioner är den generösa föräldraförsäkringen, enligt Dreber och Wallace, till en nackdel.

Oturligt nog för de karriärinriktade kvinnorna finns det också en del för dem negativa effekter av att införa föräldraförsäkringar, och då särskilt generösa sådana. Viktigt att komma ihåg i detta sammanhang är att det är kvinnorna som tar ut den överväldigande majoriteten av föräldrale-

digheten (...), något som naturligtvis även arbetsgivaren observerar. Även om föräldraförsäkringen i de flesta länder bekostas av staten och det således inte är förenat med en direkt utgift för arbetsgivaren att anställa en kvinna som kan tänkas skaffa barn, så är det förenat med stora indirekta kostnader. Kostnader som kvinnor, oavsett om de skaffar barn eller inte, riskerar att få "betala" och kostnader som kan öka ju generösare föräldraförsäkringen är. (Dreber och Wallace 2004, s. 34)

Anledningen till att den långa föräldraförsäkringen anses orsaka problem för kvinnor kopplas inte bara till arbetsgivarens handlingsätt. Generösa föräldraförsäkringar kan också, fortsätter Dreber och Wallace, leda till att kvinnor tar ut betydligt mer föräldraledighet än vad de annars skulle ha gjort. Dreber och Wallace vänder blicken återigen mot USA och att det där är ovanligt att arbetstagare kontrakterat om betald föräldraledighet. När nästan alla kvinnor utnyttjar en lång föräldraledighet, vilket är fallet i Sverige, blir det svårt för arbetsgivaren att urskilja vilka som är de verkliga karriärister. Detta förklarar i sin tur, enligt Dreber och Wallace, att kvinnor kan få lägre löner, sämre positioner och minskad tillgång till kompetensutvecklande insatser. En kortare föräldraförsäkring lyfts därför sammanfattningsvis fram som positivt för kvinnors karriärmöjligheter (Dreber och Wallace 2004, s. 35).

God barnomsorg medger, enligt författarna, att mödrar kan kombinera familjeliv med karriär. Skandinaviska lösningar med billig barnomsorg framhålls emellertid som inflexibla. Karriärinriktade kvinnor har, menar författarna, behov av barnomsorg på mer okonventionella tider än vad barnomsorgen som regel erbjuder. En lösning som anses kunna verka positivt för kvinnors karriärer är ett utbyggt system av au pairer. Men en förklaring till att denna typ av arrangemang är så ovanliga i Sverige är den, enligt Dreber och Wallace, absurda skattesituationen i Sverige som försvårar anlitningen av au pairer (Dreber och Wallace 2004, s. 38ff). Ett au pair-system skulle annars innebära att kvinnors hemarbete kunde reduceras, vilket ses som en väg att gå för ett mer jämlikt hushåll.

Det tycks som det enklaste sättet för kvinnan att få ett mer jämlikt hushåll är att själv göra mindre, eftersom sannolikheten att mannen gör mer är mycket liten. (Dreber och Wallace 2004, s. 41)

För karriärinriktade kvinnor anses alltså barn och hemarbete utgöra hinder. Som framgått hänvisar Dreber och Wallace till föräldraförsäkringssystemet och barnomsorgen som arenor för förändringar snarare än omfördelning i hushållsarbetet – en sådan förändring görs mindre möjlig då "sannolikheten att mannen gör mer är mycket liten". Författarna menar att ett ytterligare sätt att förändra kvinnors förutsättningar för att göra karriär skulle vara att avskaffa de höga skattekilarna på hushållstjänster. Återigen görs jämförelser med USA och författarna diskuterar hur karriärinriktade kvinnor där, på grund av att USA valt ett annat välfärdssystem, har råd att köpa den hemhjälp de behöver. USA, med sitt mer marknadsliberala system, beskrivs som ett föregångsland (Dreber och Wallace 2004, s. 57-62).

Magnus Henrekson (2004, s. 85) diskuterar i rapporten *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv* liknande frågor som Dreber och Wallace. I enlighet med Dreber och Wallace (2004) föreslår han avdrags- och subventionssystem för köp av hushålls-

nära tjänster samt ett annat regelverk kring au pair-systemet. Henrekson (2004, s. 66-68) instämmer också i att USA valt en annan, mer gynnsam, politisk inriktning. Den enligt honom flexibla amerikanska ekonomin kan möta den efterfrågan som finns på hushållsnära tjänster. Det är en långsam process att ändra fördelningen i hushållet och det är uppenbart, menar Henrekson, att kvinnor i allmänhet, och karriärsinriktade kvinnor i synnerhet, har att vinna på en ökad professionalisering av den hushållsnära tjänstesektorn.

Eftersom en mycket stor del av det obetalda arbetet är hushållsrelaterat och huvuddelen av detta utförs av kvinnor, borde den kraftiga ökningen av kvinnors förvärvsfrekvens från 1960-talet och framåt ha drivit fram en snabb professionalisering av de hushållsrelaterade tjänsterna. Detta skedde i USA, men inte alls i samma utsträckning i Sverige. (Henrekson 2004, s. 66)

Även Ronald Fagerfjäll (2003, s. 45) beskriver, i rapporten *Så spräcker vi glastaket*, hur den svenska politiken och framförallt jämställdhetspolitiken gör att få kvinnor blir chefer. Sverige har många förvärvsarbetande kvinnor, men få i arbetslivets topp. Som möjliga anledningar till detta framhåller Fagerfjäll att Sverige under 1960-talet valde en politisk linje som innebar höga skatter och ett bidragssystem som inkluderar alla, det vill säga inte bara de människor som återfinns på samhällets ekonomiska botten. Den politiska linjen kom också att innebära utvidgad barnomsorg med god tillgänglighet och låga kostnader för barnfamiljen. I och med maxtaxans införande betalar barnfamiljer endast en liten del av de totala kostnaderna. Men systemet har en baksida, menar Fagerfjäll. Eftersom alla betalar lika lite för barnomsorgen finns det inget utrymme för att anpassa systemet till exempelvis de familjer med två karriärsinriktade föräldrar som skulle vilja betala för utökad servicenivå. Den svenska karriärfamiljen får visserligen "världens bästa dagis" men servicen är anpassad till föräldrar som har fasta arbetstider och mindre krav från sin arbetsplats och arbetsgivare. I USA och Frankrike till exempel har karriärfamiljer inte tillgång till den service som det svenska systemet erbjuder, men de har löner som medger att de kan köpa hemhjälp och hantverkare (Fagerfjäll 2003, s. 48-49).

Sammanfattningsvis har detta avsnitt, menar jag, hittills visat hur näringslivets villkor tenderar att naturaliseras och göras statiska liksom (den förgivet tagna) arbetsfördelningen mellan könen. Denna bild tecknas genom att det är den svenska jämställdhetspolitiken och den svenska modellen som formuleras som problem och genom att könen görs på olika sätt. Kvinnor görs föränderliga (de kan bli mer lika män) och föränderligheten laddas med positivt innehåll. Som Dreber och Wallace uttrycker det så innebär en normförändring, som gör att kvinnor blir mer lika män, att kvinnor söker sig till yrken där män finns, vilket de menar är positivt för att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden. Kvinnor görs också inom ramen för ett, ur karriärsynpunkt, hindrande moderskapsideal. Diskussionen om barnomsorgens upplevda inflexibilitet knyts ytterst till *mödrarnas* och de karriärsinriktade *kvinnornas* nackdel och en flexiblere barnomsorg tillsammans med hushållsrelaterade tjänster anses uteslutande gynna kvinnor – då det är kvinnor som utför huvuddelen av detta arbete. Kvinnorna framställs dessutom som "offer" för föräldraförsäkringen – de anses helt enkelt inte kunna stå emot att vara hemma med barnen när föräldraförsäkringen

är så generös. Ett mer jämlikt fördelat hushållsarbete formuleras knappast som ett möjligt framtidsscenario. Delvis på grund av att män är osynliggjorda som kategori när det gäller förändringar som rör relationen privatliv och arbetsliv. Alternativt görs mäns beteendemönster, genom återopande av vissa teoretiska modeller, synnerligen omöjliga eller åtminstone mindre önskvärda att förändra. Men kvinnor anses alltså kunna nå näringslivets toppar genom förändringar utanför näringslivets strukturer – en professionalisering av hushållsrelaterade tjänster och en barnomsorg med ökad tillgänglighet.

Att privatlivets sfär problematiseras i diskussionerna om hur ett framtida arbetsliv ska/kan se ut är, med utgångspunkt i vad exempelvis tidigare sociologiska studier har visat, att betrakta som positivt. Enligt Esseveld (1988, s. 262) har det moderna samhället inneburit att könsuppdelningen och den roll kvinnor har i familjen blivit alltmer osynliggjord och individualiserad. Privatlivets inkludering behöver dock inte betyda att förändringar i arbetslivets strukturer utmanas, vilket inte minst är synligt i resonemang där vissa fenomen bara ska accepteras som naturgivna och inte som något som går att förändra. Exempel på ett sådant fenomen är konkurrens om chefspositioner.

Den som vill bli chef för framtidens Ericsson eller Volvo måste utsätta sig för flera decenniers hård träning efter högskolestudierna. Av två likvärdiga talanger vinner även i en jämställd miljö den som tränat bäst och hårdast. För kvinnor och män som siktar på den yttersta toppen blir det svårt att hinna lägga in den tid som krävs för att vara en bra förälder, så länge några av medtävlarna avstår från familj eller väljer att ha en hemmamake. Konkurrens fungerar så bara. (Fagerfjäll 2004, s. 22)

Privatlivet tenderar dock överlag i rapporterna att bara existera i kvinnors liv. Men det finns motröster. Röster som förvisso är marginella men som gör gällande att hushållsarbete, föräldraförsäkring och arbetsvillkor också angår män.

Det kommer inte att bli lätt att hitta personer som ställer upp på näringslivets krav i framtiden. Både kvinnor och män vill ha mer än bara ett yrkesliv i dag och man är inte beredd att satsa när insatserna är så höga. Karriärbegreppet fylls med nya innebörder där även privatlivet ingår. (Fagerfjäll 2004, s. 14-15)

När det privata-offentliga kopplas både till män och till kvinnor händer också något annat. Inte bara arbetsdelningen mellan könen görs föränderlig utan näringslivets villkor utmanas.⁵

[...] det är lätt att det fokuseras på kvinnorna som problemet, men det är viktigt att fokusera på männen och få dem medvetna om dessa frågor. Vi måste skapa ett näringsliv som passar både män och kvinnor. Det är viktigt att ge männen bra förebilder. Vi ser att många yngre män tar pappaledigt idag. Beteendet följs sedan efter av andra. För att nå jämställdhet måste också fler män ta större ansvar när det gäller barn och familj. En annan aspekt är att kvinnor inte ställer upp på de villkor som ställs på chefer i näringslivet. Män ställer inte heller upp på att inte ha något liv. Vi måste diskutera vilket näringsliv vi vill ha? Hur ska det se ut? (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=237> Emanuela Pedrocchi, marknadschef på Telia Mobile, medlem i SNS referensgrupp. Referat konferens 2004-01-15)

Det som marknadschefen ovan efterlyser – en diskussion om balans i livet för både kvinnor och män – har emellertid visat sig vara ett värde som inte ges något betydande utrymme annars i utvecklingspartnerskapets texter. Balans i livet tycks i huvudsak bara vara aktuellt för kvinnor.

Det manliga nätverket och mystiska glastaket som hinder

Kvinnor besätter fler maktpositioner, men mansdominansen är bedövande när man studerar de allra högsta nivåerna – vd och vice vd – i de stora företagen, konstaterar Henrekson (2004, s. 25). Samma konstaterande återfinns även i fler av utvecklingspartnerskapets forskningsrapporter och i partnerskapets ansökan till Svenska ESF-rådet. Olika förklaringsmodeller figurerar i texterna varav föreställningar om glastak, glasväggar och manliga nätverk är några av de aspekter som framförallt nämns. I Anne Boschinis rapport, *Balans på toppen*, upptas exempelvis ett helt kapitel av teorier och studier som rör det så kallade glastaket och glasväggarna. Boschini (2004, s. 87) lyfter också, genom att gå tillbaka till tidigare studier,⁶ fram att kvinnliga chefer själva menar att de saknar tillgång till de centrala informella nätverken. Dessa anses av kvinnliga chefer vara en förutsättning för att kunna nå de ledande posterna i näringslivet, men:

[...] det krävs extra arbete för kvinnor att ta sig in i kraftigt mansdominerade nätverk och de riskerar att bli isolerade. Därför är det mycket viktigt för företag att inte bara skapa en allmänt god arbetsmiljö utan också se till att det samtidigt finns flera kvinnliga chefer för att skapa bättre förutsättningar för deras etablering inom gruppen av chefer. (Boschini 2004, s. 93)

Boschinis resonemang indikerar ett erkännande av de manliga informella nätverken som problematiska, men de utmanas knappast i sig – i det manliga nätverket kan kvinnor *ta sig in*, även om det är svårt. Det framställs också som att det är i första hand genom att det finns fler av den underrepresenterade gruppen – kvinnor – som kvinnor kan få det bättre.

I flera andra fall behandlas det manliga nätverket på liknande sätt, det vill säga det finns få indikationer på att den här typen av nätverk utmanas nämnvärt. Det kan anorlunda uttryckt tolkas som att det finns en slags försiktighet i talet om det manliga nätverket och ibland verkar det till och med vara tabu att uttala det. I dokumentationen från en av utvecklingspartnerskapets konferenser framhålls att rekryteringsarbetet måste bli en öppnare process. "[...] Vi måste sluta rekrytera efter kompisskap" (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=237> Referat konferens 2004-01-15). Kompisskap torde underförstått handla om att sluta rekrytera utifrån de manliga nätverken.

Indirekt, skulle jag vilja hävda, understryker utsagor om att kvinnor ska ta sig in i de manliga nätverken att kvinnor mer eller mindre själva tillskrivs ansvaret för förändring av organisationers (informella) strukturer som de själva inte är skapare av. Det presenteras också alternativ till att kvinnor ska ta sig in i de befintliga nätverken – nya nätverk kan bildas. I rapporten *The Volvo SNS project. More women in leading positions within the Volvo group in Sweden* diskuteras olika tankegångar kring

vad Volvogrupper inom ramen för sitt förändringsarbete förväntas åta sig att göra. På uppmaningen "Map female and male networks within the Volvo Group" följer följande reflektion:

There have been difficulties in mapping the employee networks. We have found that existing networks are not interested in "going out public" so to speak. We have therefore tried to promote new networks to take place but have no information regarding status at this time. (Lindgren m.fl. s. 17)⁷

De existerande nätverken lämnas alltså intakta vilket innebär en fortsatt reproduktion av de manliga nätverken med den makt som de ändå överlag förefaller tillskrivas. Nya nätverk ska istället bildas som en motvikt gentemot de informella nätverken.⁸ Detta mönster, att erkänna de manliga nätverken men att göra dem till nästintill ohotade logiker, återupprepas vid fler tillfällen fast på olika sätt. I utvecklingspartnerskapets slutrapport har olika aktörer som varit involverade i projektet fått svara på frågan: Vilket är enligt din mening det största hindret när det gäller kvinnors karriärer? Två faktorer formuleras som mer tongivande än andra och de "väger ungefär lika tungt".

Det ena är det konservativa manliga nätverk som finns i företagen och som har svårt att uppfatta kvinnlig kompetens. Det andra är de dubbla roller som kvinnorna får i vårt samhälle. Kvinnor ska både sköta familjen och göra karriär. Men chefsjobben är inte anpassade för detta. Hushållstjänsterna är dessutom högt beskattade. (Fagerfjäll 2004, s. 20)

Det finns en skillnad i hur dessa två faktorer behandlas. I det sistnämnda exemplet i citatet som handlar om kvinnors dubbla roller ges en, om än implicit, "lösning" på problemet – nämligen skattesubventionerade hushållsnära tjänster. Detta exempel innebär både att en traditionell arbetsdelning och en viss typ av organisationslogik reproduceras. Kvinnor görs fortfarande till huvudansvariga för den privata sfären och det finns inga öppningar till att utformningen av chefsjobben skulle kunna vara annorlunda. De manliga nätverken konstateras dock som problem utan att det följer någon reflektion kring huruvida problemet går att göra något åt.

I sina reflektioner kring de problem som eventuellt antas finnas i näringslivet diskuterar Fagerfjäll (2003, s. 29) såväl glastak som manliga attityder. Kvinnor hejdas uppenbarligen, menar Fagerfjäll, på något sätt att göra karriär och de slår i ett osynligt tak medan de manliga karriärister kan sträva vidare i sina karriärer. Det finns en del tänkbara förklaringar kring detta fenomen, menar Fagerfjäll som lyfter fram tre stycken han anser vara framträdande för att förstå det osynliga taket. Den första handlar om manliga attityder. Vd-posten innehåller ofta av en hårt arbetande manlig tekniker eller ekonom med mycket erfarenhet och flera år i branschen.

Den som skiljer sig från denna norm avviker naturligtvis från den beprövade framgångsmodellen. Män skiljer sig från kvinnor biologiskt och kulturellt. Det blir svårt för en kvinna att ta sig in i ett sammansvetsat manligt kollektiv, precis som det är svårt för en man att erövra platsen i ett liknande kvinnligt kollektiv. (Fagerfjäll 2003, s. 29)

De två andra förklaringarna rör kvinnorna själva, sammanfattar Fagerfjäll. Det handlar dels om att kvinnor uttrycker idéer om att teknik, affärer och annat som bildar den hårda kärnan i företaget, som Fagerfjäll kallar det, är tråkiga aspekter av verksamheten. Det handlar också om att kvinnor föder barn vilket innebär hel eller delvis frånvaro från karriären. En del kvinnor väljer i det här avseendet att själva ta huvudansvar för barnen medan andra saknar jämställda makar (Fagerfjäll 2003, s. 29). Här konstrueras och reproduceras, enligt min tolkning, inte bara en problematisk och statisk skillnad mellan könen utan ansvarsbördan förläggs enbart på kvinnor. Avsaknaden av maktperspektiv är tydlig genom talet om att kvinnor *väljer* att ta huvudansvar för barnen.

Även Henrekson (2004, s. 27-34) lokaliserar nyckeln till förändring hos kvinnor. Själva inriktningen på hans lösning av glastaksproblematiken är dock en annan – ett livaktigt och framgångsrikt kvinnligt företagande. Att nå styrelser och höga exekutiva positioner är för kvinnor att betrakta som relativt tröga processer, hävdar Henrekson. Även om kvinnor allt mer når mellanchefs nivåer och även i viss mån vd-nivå så kommer det ta lång tid innan detta börjar synas på styrelsenivån. Det tar decennier för enskilda individer att jobba sig igenom systemet, framhåller Henrekson. I alla mänskliga sammanhang finns det ett starkt motstånd mot att göra avkall på privilegier eller ge upp invanda mönster. Eget företagande är därför, enligt Henrekson, en allt viktigare kanal för kvinnor att skaffa sig makt i näringslivet. För även om kvinnor i allt högre utsträckning når chefspositioner i de större företagen så är det som sagt fortfarande få som når den allra högsta toppen. Om kvinnor däremot själva är grundare av företagen blir de också operativa chefer. Det bör på sikt, menar Henrekson, leda till en jämnare könsmissig fördelning av makten i näringslivet. Ett problem är, fortsätter Henrekson, att kvinnor ofta återfinns inom den offentliga sektorn, det vill säga på arenor där staten har monopol på verksamheterna. Här skulle kvinnor annars kunna starta verksamheter som barnomsorg, hemservice, fritidshem och äldreomsorg vilka lämpar sig väl för privat produktion i mindre företag. Vad som i ett friare system skulle ha varit tillväxtbranscher blir istället ett kostnadsproblem, menar Henrekson. Kvinnors företagande motverkas och även om det i viss mån finns möjlighet för privata alternativ inom dessa områden så möter kvinnor en del motstånd genom att politiker drar undan mattan för affärsidéer. Henreksons idéer om att bejaka företagande och pluralism kommer även till uttryck i ett av referaten av utvecklingspartnerskapens seminarium. Här citeras Henrekson då han talar om att bättre förutsättningar för företagande skulle ge nya grupper, inte bara kvinnor utan också invandrare, chansen att visa vad de kan. Om ett turkiskt företag exempelvis skulle lyckas väl kommer det, enligt Henrekson, att påverka inställningen till turkar (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=509> Referat frukostseminarium 2002-08-16).

Att kvinnor föreslås starta företag inom traditionellt kvinnliga områden kan, menar jag, tolkas som en strategi som skulle kunna reproducera den könssegregerade dynamiken i arbetslivet snarare än att motverka den. I Henreksons rapport framstår det dock inte som ett möjligt scenario. Och det gör det inte heller i Fagerfjälls analyser. Fagerfjäll resonerar kring vilken mångfald vi egentligen vill eftersträva i företagsvärlden. Handlar det om ett bra genomsnitt eller jämn fördelning överallt? Det

finns två tänkbara modeller, svarar Fagerfjäll. I ”salladsmodellen” samexisterar alla sorters mindre företag från nästan helt manligt dominerade till nästan helt kvinnligt dominerade. Men genomsnittet med denna modell blir att inget kön får mer än 40 procent av den totala makten. I ”grönsakspurémodellen” blir företagen omfördelade oavsett bransch eller storlek. Fagerfjäll menar att de som förespråkar kvotering tycks föredra ”grönsakspurémodellen”. Men är den realistisk eller ens effektiv? avslutar Fagerfjäll men lämnar frågan obesvarad (Fagerfjäll 2003, s. 26).

Att det svenska näringslivets toppskikt präglas av informella kontakter och en homogen manlig svensk ingenjörskultur är inte enbart av ondo om vi ska tro Fagerfjäll. Förvisso kan lojalitet, entydighet och samförstånd förvandlas till mindre kreativa arbetsgrupper, vilket är en nackdel för de företag som befinner sig i allt högre utsträckning på komplexa världsmarknader. De osynliga vänskapsbanden och nätverken bidrar emellertid, menar Fagerfjäll, många gånger till företagens överlevnadsförmåga och styrka. Reglerna för framgång kan dock ofta vara oskrivna och lönerna sätts med improvisation. Det gäller att förhandla vid rätt tillfälle och att vara uthålligt lojal, tipsar Fagerfjäll. Att ersättningsarna är så höga på toppositionerna visar, enligt honom, att man värnar om varandra (Fagerfjäll 2003, s. 61-63).

Elvin-Nowak och Thomsson (2004, s. 93) förefaller däremot långtifrån övertygade om de manliga nätverkens positiva sidor som Fagerfjäll talar om. De belyser de maktstarka manliga nätverken genom att koppla diskussionen till könsmaktsystemet. Så fort kvinnor och män konkurrerar med varandra så aktiveras könsmaktsystemet som har isärhållande av könen som grundläggande logik. De maktstarka nätverken som i huvudsak bara accepterar män, gynnar män i konkurrenssituationerna och könen hålls fortsättningsvis isär. Dessa nätverk ska således, enligt författarna, förstås som viktiga eftersom de är en del av de resurser som utgör den egentliga makten (Elvin-Nowak och Thomsson 2004, s. 94f). Författarna menar vidare att kvinnor som lyckats få tillgång till maktpositioner och nå högt inom näringslivets strukturer har en tendens att förringa de problem andra kvinnor stöter på. Dessa kvinnor är, enligt Elvin-Nowak och Thomsson, centrala kunskapsbärare. Deras erfarenheter och berättelser kan ge en fördjupad kunskap om strategier av personlig karaktär och om deras upplevelser av underlättande strukturer. Likaså är erfarenheterna hos de kvinnor som hoppat av eller valt bort karriär viktiga för företagen att dra nytta av (Elvin-Nowak och Thomsson 2004, s. 104).

Någon som har fått utrymme att synliggöra sina erfarenheter i utvecklingspartnerskapets rapport *Mediebilderna av kvinnor i svenskt näringsliv* är Telias före detta koncernchef och vd, Marianne Nivert. Genom hennes berättelse lyfts en bild fram som handlar om hur kvinnor kan förhandla med och göra motstånd mot vissa strategier och satsningar som anses gångbara för att få fram fler kvinnor i näringslivet. Maria Edström, som författat rapporten, beskriver hur Marianne Nivert har svårt för en del satsningar som görs för att få fram kvinnor i näringslivet.

[Nivert] – Man kan undra vem som får ut mest av mentorsprogram. Det är mer en arena där ett antal börsbolags vd:ar får visa upp att de är för det här med kvinnor. De visar upp sin väldigt liberala hållning – att vara mentorer. Vad har de gjort som mentorer? Det har inte blivit fler styrelseledamöter eller fler kvinnor i deras ledningsgrupper, det har inte hänt någonting.

[Edström] Hon försöker peppa Telias kvinnor och hjälpa dem att se vissa strukturer som påverkar deras karriärmöjligheter. (Edström 2002, s. 48-49)

Att lyfta fram och problematisera kvinnors erfarenheter kan därmed ses som ett viktigt led i att reducera riskerna att den dominerande gruppen – som både detta och det föregående kapitlet om *Libra* visade – ges tolkningsföreträde. Men det kan också, som nästa kapitel om *Gender School* kommer att visa, öka riskerna med att ansvaret för förändring läggs på kvinnorna själva.

För att återvända till Elvin-Nowaks och Thomssons rapport så riktar författarna en uppmaning åt företagen: ”Ge inte männen tolkningsföreträde” (Elvin-Nowak och Thomsson 2004, s. 104). Många män driver jämställdhetsarbetet ”med bravur” men det finns också män som utgår från sina egna erfarenheter och gör tolkningar av ”kvinnors svårigheter” som kvinnor inte känner igen, menar Elvin-Nowak och Thomsson. Då kvinnor och män ofta har diversifierade bilder av hinder och möjligheter i näringslivet kopplat till att göra karriär så blir det viktigt att diskussioner om vilka resurser som behövs för att förändra näringslivet också inkluderar kvinnor som en av samtalsparterna. Männen som driver jämställdhet ”med bravur” formuleras vidare som en resurs som företagen har att utnyttja. Män som önskar att driva jämställdhetsfrågor på ett aktivt sätt kan, enligt Elvin-Nowak och Thomsson, fungera som dörröppnare till de maktkoncentrerade manliga nätverken.

Varje företag bör söka efter män i det egna företaget som kan fungera som budbärare, diskussionspart och goda exempel. [...] Lyft fram dem istället för att ensidigt lyfta fram kvinnor som förebilder. (Elvin-Nowak och Thomsson 2004, s. 104)

Även om de manliga nätverken återigen tenderar att reproduceras som organisationslogiker så inbegriper Elvin-Nowaks och Thomssons reflektioner, till skillnad från Fagerfjälls och Henreksons, en förskjutning i ansvarsfördelning. Istället för att kvinnor ska *ta sig in* i nätverken görs män till dörröppnare.

Sammanfattningsvis visar analysen av utvecklingspartnerskapets texter – vad gäller de hinder och problem som beskrivs som bidragande orsaker till att få kvinnor innehar näringslivets ledande poster – att problemen i hög utsträckning kopplas till hur politiska strukturer verkar som hinder eller möjligheter för *kvinnor*. Som kapitlet inledningsvis visade så diskuteras jämställdhetspolitiken i ljuset av hur olika politiska interventioner förväntas gynna eller motverka kvinnors karriärer. Män är i stort sett, med några få undantag, osynliggjorda i dessa diskussioner. Som den senare delen visat så förs också resonemangen om problem och hinder i termer av informella manliga nätverk och glastak. Med undantag av Elvin-Nowaks och Thomssons resonemang så tenderar män att osynliggöras som en kategori med ansvar för förändring.

Som framgått har analysen av de hinder och problem som framträder i utvecklingspartnerskapets texter även tangerat förslag på strategier för förändring. Förändringar i näringslivets topp anses bland annat vara möjliga genom skattesubventionerade hushållsnära tjänster och att ökade möjligheter ges till att fler kvinnor kan starta och driva företag. Nedan fördjupas analysen vidare av de vägar och motiv till förändring

som framträder i utvecklingspartnerskapets texter. Här kommer exempelvis idéerna om skattesubventionerade hushållstjänster att återkomma.

Vägar till förändring

Lösamheten framför allt

I rapporten *Så spräcker vi glastaket* poängterar Fagerfjäll att boken inte ska ses som en politisk debattskrift utan som en praktisk vägledning för företagsledningar som vill anta utmaningen att förändra näringslivets toppskikt (Fagerfjäll 2003, s. 19). Inledningsvis i rapporten får läsaren i det första stycket veta att debatten kring den låga andelen kvinnor på ledande poster i näringslivet har fått företagsledare att vakna upp. Det är i början av 2000-talet och företagsledare inser att bristen på kvinnor i näringslivets topp utgör en riskfaktor för företagets kompetens, ledarskap och konkurrenskraft. Företagsledarna har inte bara vaknat upp, de uttrycker också en vilja att göra något åt saken (Fagerfjäll 2003, s. 7). Under rubriken ”Därför måste företaget ha fler kvinnor i chefskarriärer” i samma rapport konstaterar Fagerfjäll att företag i en marknadsekonomi alltid måste söka den bästa tillgängliga ledningen. Dagens företag möts av hård konkurrens och ju mer kreativa och talangfulla företagen är desto större chans har de att överleva. De företag som inte ser olikheter som något naturligt kommer att klara sig sämre. För mångfald betyder, menar Fagerfjäll, att kunna anpassa sig till skiftande krav på olika marknader.

Ett företag med större mångfald i chefsleden får med stor sannolikhet tryggare och bättre utveckling. Mångfald ger ökad gruppdynamik, större möjligheter att anpassa organisationen till marknadens alla skiftande krav och bredare urval. (Fagerfjäll 2003, s. 11)

Det finns, enligt Fagerfjäll, åtminstone tre uppenbara skäl till att öka andelen kvinnor på ledande poster. För det första så utgör kvinnor ungefär hälften av begåvningsreserven och vem vill riskera att förlora hälften av alla talanger? undrar Fagerfjäll. Det andra skälet har att göra med blandade grupper fungerar bättre än enkönade och det tredje skälet handlar om att kvinnor utgör minst hälften av alla slutkunder eftersom de utöver att köpa produkter till sig själva, också handlar barnens och åldringarnas produkter. Därmed måste näringslivet ha chefer som förstår sig på kunderna (Fagerfjäll 2003, s. 12).

Det svenska näringslivet har bara hittills 3-4 procent av de absoluta toppjobben ”lediga för kvinnor”, som Fagerfjäll (2003, s. 13) uttrycker det. Men kvinnor är inte maktlösa i vårt samhällssystem om vi ska tro Fagerfjäll. Förändring är möjlig men det föreligger, enligt Fagerfjäll, en skillnad mellan det privata näringslivet och politiken.

Skillnaden om man jämför med den politiska sfären är att utvecklingen inte styrs av direktiv och kvoteringar utan av ansträngningar att förändra förutsättningarna för kvinnlig ledarrekrutering i grunden. (Fagerfjäll 2003, s. 18)

Näringslivets förhållande till politiken berörs också vid andra tillfällen. Ett kvinnligt styrelseproffs citeras i ett av referaten från en av utvecklingspartnerskapens konferenser. I referatet framgår det att hon anser att politik och näringsliv inte ska blandas ihop. Att ha jämställdhetsmål för politiska församlingar är naturligt, menar hon, då de ska representera folket/väljarna. Företagets styrelser däremot ska representera ägarna. "[...] Det är olika spelregler för näringslivet och politiken" (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=237> Referat konferens 2004-01-15).

I dessa spelregler ingår också, vilket framgår i ett annat refererat från ett av utvecklingspartnerskapens seminarier, att näringslivets mål kan konstrueras som överordnade vissa andra mål.

I styrelser ligger fokus på att bolagen går så bra som möjligt, inte på att man ska driva speciellt manliga eller kvinnliga frågor. Det finns ingen demokrati inom företaget, man ska jobba för företagets bästa. (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=491> Finansanalytiker och styrelseledamot. Referat lunchseminarium 2003-03-04)

"Företagens bästa" eller "organisationers bästa" aktualiseras alltjämnt vid åtskilliga tillfällen. Birgitta Johansson-Hedberg, tidigare chef för Föreningssparbanken, citeras i ett referat från ett lunchseminarium: "Könsperspektivet är viktigt, men i min roll som chef är Föreningssparbanken viktigast" (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=499> Referat lunchseminarium 2002-11-22). Under rubriken "Hur ser företagsledningarnas perspektiv ut?" i utvecklingspartnerskapets slutrapport betonas också företagens överlevnad.

Frågan om mångfald och kvinnliga chefer måste tydligt kopplas till företagets affärsstrategi och lönsamhet. Det är viktigt att alla förstår varför det är nödvändigt att förändra sig. Företag strävar efter att överleva i konkurrensen, inte efter att vara politiskt korrekta. (Fagerfjäll 2004, s. 18)

Här skapas sålunda näringslivet återigen via en distansering till politiken och genom en dikotom uppdelning i synen på hur dessa sfärer bör arbeta med att åstadkomma förändring. Lönsamheten och företagets bästa formuleras som givna mål. Könsperspektiv får ge vika och även om det anses viktigt att båda könen finns representerade i näringslivets topp, då blandade grupper antas borga för ökad kreativitet, så kan ett företags framgång, enligt Fagerfjäll (2003, s. 22), inte mätas utifrån sammansättningen av deras ledarkadrar. För ett företag i det privata näringslivet handlar det, menar han, om att skapa överskott på satsat kapital. Valet av chefer, ledningsgrupper och styrelser har inte att göra med representation eller rättvisekrav – valet är baserat på en fråga om konkurrensvapen. Som Fagerfjäll formulerar det: "Om näringslivet ska få en jämnare fördelning mellan kvinnor och män, måste ägare och investerare först övertygas om att kvinnliga chefer ger ett ekonomiskt mervärde" (Fagerfjäll 2003, s. 22). Men hittills har inte alla de som ingår i urvals- och utbildningsprocessen kring företagets chefsförsörjning insett eller övertygats om detta, konstaterar

Fagerfjäll. Ägarna måste bestämma sig för att ökad kvinnlig representation har ett värde, dels som förändringssymbol och dels som en källa till nya erfarenheter och ökad kreativitet. Utan nödvändiga erfarenheter och rätt kompetens hotas företagens överlevnad. Fagerfjäll menar att kvinnor än så länge främst erövrar stabsjobben, men att de har svårare att hävda sig ute vid linjen eller i striden, särskilt när det gäller storföretagen. Och problemet, framhåller Fagerfjäll, är ju att vd:ar brukar rekryteras från just "linjen".

Fagerfjälls syn på hinder och möjligheter för ökad representation av kvinnor på näringslivets toppositioner kan, genom dess tydliga inspiration av militärt språkbruk, tolkas som ett sätt att knyta problemen till det underrepresenterade könet och osynliggöra förhållanden och diskriminerande praktiker inom det privata näringslivet. Kvinnor har ju, enligt Fagerfjäll, "svårt att hävda sig ute vid linjen eller i striden" och med sådana konstruktioner görs också näringslivet ännu en gång till något som i sig inte behöver förändras. Fagerfjäll pekar också på att rättvisa inte är något som näringslivet behöver förhålla sig till i nämnvärd utsträckning. Fler kvinnor ges tillträde i näringslivets topp när ekonomiskt mervärde kan bevisas. Rättviseaspekter i förhållande till näringslivet är något som också Boschini diskuterar. Efter att i sin rapport *Balans på toppen* ha kartlagt och konstaterat den ojämna könsfördelningen frågar sig Boschini varför företagen bör arbeta med att få in fler kvinnor på chefspositioner. Det huvudsakliga argumentet som hon vill föra fram är "[...] helt enkelt att det är bra för lönsamheten" (Boschini 2004, s. 36). Boschini förefaller skeptisk till argument om rättvisa.

Ibland avses rättvisa i någon sorts demokratisk, representativ mening. Som journalisten Maria Carlshamre skriver: "Det är självklart att den politiska kvinnorepresentationen borde öka stadigt. Inte för att allting skulle bli så mycket bättre då, utan för att det är mer rättvist och stämmer bättre överens med andemeningen i vår demokrati". Detta resonemang kan dock inte direkt appliceras inom näringslivet. Här har inte rättvisa i bemärkelsen "lika representation" samma självklara legitimitet som inom politiken. (Boschini 2004, s. 36)

Att öka andelen kvinnor – inte bara på ledande poster utan också i arbetsgrupper på olika nivåer i näringslivet – ser Boschini som ett led i arbetet med att skapa differentierade grupper, vilket i sin tur innebär ökad kreativitet samt en öppenhet för nya lösningar och infallsvinklar. En ledningsgrupp som präglas av mångfald har dessutom större förståelse för stora konsumentgrupper anser Boschini (2004, s. 40) och refererar till ett sammanfattade drag för den amerikanska debatten: "Who better, then, than a female board member to offer insights on the female customer?"

Henrekson (2004, s. 127-128) framhåller vikten av att inte göra jämställdheten till en fråga om representation och att räkna huvuden. Det gäller att skapa en miljö där jämställdheten och mångfalden blir medel för att öka företagets konkurrenskraft. Då kommer de framsteg som uppnås på jämställdhets- och mångfaldsområdet att också vila på en solid affärsmässig grund, vilket innebär att den "dominerande gruppen", som Henrekson uttrycker det, ser arbetet som mer legitimt (Henrekson 2004, s. 128).

Henrekson kan alltså i det här avseendet sägas rama in vem eller vilka som ges rätten till att definiera vilka förändringar och vilken mångfald som är önskvärd. Genom utsagan om att en mångfald, som byggs runt föreställningar kring solida affärsmässiga grunder, inte möter motstånd av den dominerande gruppen ges därmed en bild av att det inte bara är en snäv mångfald som erkänns. Det är också en särskild grupp som ska erkänna den – vilket innebär att mångfaldens betydelse(r) egentligen görs föga förhandlingsbar(a).

Henrekson förespråkar vidare en ”spontan framväxt” av fler kvinnor på ledande poster snarare än kvotering. Under förutsättning att den könsmissiga fördelningen av maktpositioner växer fram organiskt och anses som meritokratiskt berättigade så tror Henrekson inte heller att motståndet från männen blir så stort (Henrekson 2004, s. 136). Denna tanke som man skulle kunna benämna som en slags vision om ”jämställdhet per automatik” återfinns också i Fagerfjälls resonemang. Fler kvinnor på chefspositioner kan, menar Fagerfjäll, i sig generera ändrade attityder och föreställningar och det mest troliga är att när kvinnors andel uppnår en tredjedel av den totala andelen så ”kommer processen att få egen styrfart” (Fagerfjäll 2003, s. 94).

I kombination med förespråkandet av en spontan framväxt av fler kvinnor på ledande poster förordas att arbetet med mångfald och jämställdhet mycket tydligt måste kopplas till företagets affärsstrategi och lönsamhet. Detta förefaller vara ett tankesätt som inte inhyser något direkt förhandlingsutrymme. I olika referat från utvecklingspartnerskapens workshops betonas, i linje med vad som lyfts fram ovan, att förändring är möjlig så länge fler kvinnor på ledande poster ses som en lönsamhetsfråga och inte en jämställdhetsfråga. Bland annat diskuteras att jämställdheten i Sverige är ett ideologiskt antagande medan man utomlands struntar i jämställdheten, det är ökade vinster som är avgörande (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=569> Referat lunchseminarium 2003-03-04; <http://sns.se/zino.aspx?articleID=569> Referat workshop 2003-05-22).

Tankesättet om nödvändigheten av att se till lönsamheten och affärerna görs, anser jag, till en ”sanning” där också marknadsekonomin både implicit och explicit premieras som ett önskvärt system och där frågor om makt inte bara osynliggörs utan också avvisas som legitima modeller för att förstå och förändra könssammansättningen i näringslivets topp. I en krönika i utvecklingspartnerskapets slutrapport ställer sig Fagerfjäll frågan ”Vad beror den långsamma utvecklingen på vad gäller kvinnors andel på näringslivets toppositioner?” och svarar sedan:

Det beror på att männen har makten, hävdar en del av debattörerna och forskarna. De utgår från en tankemodell där de högsta positionerna fördelas av en liten grupp makthavare till en något större grupp lojala medhjälpare. Företagsledningarna och styrelser liknas vid styrande kottier i feodala samhällen. Politikerna, som i den demokratiska sfären tävlar öppet om makt, har lätt att ta till sig denna beskrivning. Men är den riktig? Naturligtvis inte, hävdar de företagsledare som redan nått toppositionerna. Karriär och toppjobb handlar istället om personliga förutsättningar, kompetens och ansvar. Styrkan hos marknadsekonomin är att makten blir så beroende av att begåvade och erfarna ledare får det verkliga inflytandet. Den renodlade makten är en illusion i ett företag eftersom den i så hög grad förutsätter resultat på marknaden. (Fagerfjäll 2004, s. 21)

Själva marknadssystemet anses vid fler tillfällen vara direkt gynnsamt för kvinnor. Ju tuffare det marknadsekonomiska systemet är och ju mer ekonomin styr mot kunskapsföretag desto bättre blir det för kvinnor, vidhåller Fagerfjäll (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=499> Referat lunchseminarium 2003-03-04).

Sammantaget, anser jag, att det skapas en bild av att marknadsekonomin med dess utpräglade vinstintressen ska driva fram en omfattande förändring som innebär fler kvinnor på näringslivets ledande poster. Jag kommer i avslutningen av kapitlet att återvända till denna bild och stannar endast här vid att konstatera att det i skuggan av den starka tillväxt- och lönsamhetsdiskursen – som kanske snarare än att stärka kvinnors positioner i näringslivet handlar om att stärka affärerna – finns ytterst blygsamma motivbilder till förändringsarbete. Rättvisa betraktas, som framgått ovan, knappast som en argumentationslinje och ett motiv som näringslivet finner attraktivt, och därmed anses det lönlöst att arbeta utifrån sådana föreställningar.¹⁰ Att förändringar endast ses som legitima om de kopplas till argument om tillväxt och lönsamhet framstår alltså som nästintill obestridligt. Men för att förändringarna överhuvudtaget ska vara möjliga tycks det också, som nästa avsnitt visar, vara centralt att särskilt kvinnor väljer ”rätt” i frågor om utbildning, chef och partner. I dessa diskussioner återkommer bland annat det sedan tidigare bekanta temat om hushållsnära tjänster.

Att välja ”rätt” och ”fel”

Det är en myt, menar Boschini i rapporten *Balans på toppen*, att kvinnor inte har rätt utbildning för att platsa i näringslivets topp. Historiskt sett har det kanske varit så, det vill säga att kvinnor i högre utsträckning återfunnits i utbildningsområden som inte är adekvata för ledande poster i näringslivet. Men numera är kvinnor mer välutbildade än män och de utgör sedan ett drygt decennium tillbaka hälften av de nyutexaminerade civilekonomerna i landet. Kanske är det därför andelen kvinnliga chefer har ökat under 1990-talet? undrar Boschini.

[...] Det vill säga, det faktum att kvinnor har kommit ikapp männen när det gäller att ha rätt utbildning – och numera utgör en majoritet av nya civilekonomer – borgar för att förutsättningarna finns för bättre genusbalans på näringslivets topp. (Boschini 2004, s. 64)

Men inte bara rätt utbildning antas vara viktigt för kvinnor som vill göra karriär i näringslivet. Kvinnor uppmanas i utvecklingspartnerskapets slutrapport att välja ett bra företag och en bra arbetsgivare. Likaså rekommenderas kvinnor att välja en bra chef, en bra make och ett jobb med resultatansvar (Fagerfjäll 2004, s. 24). Även Wallace och Dreber (2004, s. 24) diskuterar kvinnors och mäns val och hänvisar till ekonomisk teori som enligt dem hjälper oss att förstå varför kvinnor ännu idag väljer fel utbildning och arbetar inom traditionellt kvinnliga yrken trots att de direkta formella hindren sedan länge är avskaffade och trots att dessa yrken ofta har sämre löner och karriärmöjligheter.

Då kvinnor har det övergripande ansvaret för barn och hushåll så kommer de i genomsnitt att tillbringa mer tid med oavlönat arbete än män och därmed kommer deras förväntade nytta i en mindre utsträckning än mäns vara beroende av lönearbete. Detta innebär i sin tur att den förväntade avkastningen av en marknadsspecifik utbildning, t.ex. civilingenjör, är lägre för kvinnor än för män. Å andra sida är kvinnors förväntade avkastning av en marknadsspecifik utbildning t.ex. sjuksköterska, högre än mäns. Något som skulle kunna förklara varför män i större utsträckning utbildar sig ”rätt” och kvinnor ”fel”. (Dreber och Wallace 2004, s. 24-25)

Henrekson (2004, s. 77) menar att det finns kvinnor som är målinriktade och medvetna om svårigheterna att nå maktpositionerna. Trots svåra yttre omständigheter fattar ändå många kvinnor ”rätta” strategiska besluten.¹¹ Dock finns det, fortsätter Henrekson, en stark norm i Sverige som föreskriver att det inte är riktigt okej att köpa hushållsnära tjänster, vilket försvarar för kvinnor som vill nå maktpositioner. Återigen mynnar alltså diskussionen ut i att kvinnor har större möjlighet att *välja rätt* om tillgången till denna typ av tjänster vore bättre och inte tyngd av höga skattesatser. Om en familj inte får möjlighet till hjälp utifrån är det, menar Henrekson, osannolikt att någon av parterna i en jämställd relation når en högre maktposition i näringslivet. Hemarbetet är så omfattande att det inte räcker att dela det lika. Av en chef förväntas dessutom hög närvaro – en mental närvaro som sträcker sig bortom den formella arbetstiden. Då det finns normer och föreställningar kring vad som krävs för att vara en god och engagerad förälder, så görs livsval och prioriteringar, av främst kvinnor, som innebär att chefsjobb väljs bort. Att det inte anses legitimt i någon vidare utsträckning att köpa hushållsnära tjänster förstärker dessa val (Henrekson 2004, s. 79-80).

Det går således, anser jag, att blottlägga hur vissa normer och föreställningar konstrueras som problematiska medan andra inte gör det. Exempelvis framhålls föreställningar som inte bygger på en positiv inställning gentemot hushållsnära tjänster som reaktionära och problematiska. Normen om (den goda) chefen som hängiven sitt arbete även utanför konventionella arbetstider framstår kanske som problematisk, men inte som föremål för förändring. Yttre förändringar snarare än förändringar i näringslivets praktiker anses göra det lättare för framförallt kvinnor att göra ”rätt” val. Talet om att välja rätt och fel där kvinnor anses kunna *välja* vissa saker (bra chef och bra make och så vidare) är intressant. Inte bara utifrån den tydliga avsaknaden av ett maktperspektiv. Det är också intressant att kvinnor görs på olika sätt för att förorda eller förkasta ställningstaganden kring särskilda politiska interventioner. Kvinnor kan välja ”rätt” bara de får städhjälp. Men i valet om hur länge kvinnor önskar vara föräldralediga tycks de inte alls kunna välja – de framställs som passiva offer för den generösa föräldraförsäkringen, vilket gör att de hamnar efter männen karriärmässigt.

Den proaktiva chefen, företagsledningen och respekterade näringslivspersoner

Den goda chefen, som diskuterats ovan med hänvisning till Henreksons resone-mang, förväntas inte bara ha en hög mental närvaro utan chefer och företagsledare ses som ytterst grundläggande förutsättningar för att förändringar, i riktning mot fler kvinnor på ledande poster i näringslivet, ska kunna komma till stånd. Ledningen måste gå i bräschen och poängtera att det inte får förekomma oegentligheter på det enskilda företaget och föra fram att det ur kompetens- och konkurrenshänseende är viktigt att kvinnor är väl representerade. Det hävdar Boschini som uppmanar till att ledningen, för att synliggöra sitt engagemang, kan inkludera statistik om kvin-nors representation på olika befattningsnivåer, redovisa andelen kvinnor bland de med högst inkomst i företaget, implementera jämställdhetsplaner och utvärdera hur dessa jämställdhetssträvanden fungerar i praktiken (Boschini 2004, s. 125). Elvin-Nowak och Thomsson riktar också uppmaningar till ledningen: "[...] Ge tydliga direktiv från ledningen om vilka förhållningssätt som är tillåtna" (Elvin-Nowak och Thomsson 2004, s. 101) och Fagerfjäll är inne på liknande spår. En ledare som ser förändringen som sitt ansvarsområde utgör ett kritiskt element för att få till stånd en förändringsprocess (Fagerfjäll 2003, s. 96). Ledningen måste explicit driva frågor om mångfald och kvinnliga chefer. Utan en ledning som tydligt driver krav på för-ändring blir det en alltför stor tröghet, fortsätter Fagerfjäll. Arbetet måste ske med ledningens och ägarnas stöd, annars kan företagen inte ändra sig i grunden. Om inte vd och styrelseordförande är övertygade om förändringsbehovet och går i bräschen för att driva frågan om fler kvinnor på ledande poster så kommer vi aldrig att nå ända fram, insisterar Fagerfjäll. Det finns inga andra alternativ än att ledningen visar sitt helhjärtade engagemang. Kritik kan öppet få framföras i ett förändringsarbete om den leder till förbättringar. Ingen får dock hindra arbetet utan att det får repres-salier. Likaså bör de som främjar processen erhålla någon form av belöning, föreslår Fagerfjäll (2003, s. 64-65).

Fagerfjälls diskussion kan ses som intressant att belysa utifrån vilket förhandlings-utrymme som egentligen finns kring att definiera mångfaldens betydelse(r). Tidigare nämndes hur mångfalden med fördel, enligt Henrekson, kunde knytas till en solid affärsmässig grund eftersom den dominerande gruppen erkänner en sådan version av mångfalden. Fagerfjälls syn på ledningens roll i förändringsarbetet och uttalanden som att "Kritik får framföras om det leder till förbättringar" väcker också, anser jag, frågor om vem som har rätt att definiera vad som är att anse som förbättringar och vilket utrymme det finns för motstånd, alternativa uppfattningar och förhandling. I Henreksons fall explicit görs en önskvärd definition av mångfaldens betydelse som dessutom ger den dominerande gruppen (män) makten att erkänna och definiera mångfalden. I Fagerfjälls fall ges däremot ingen specifik grupp tolkningsföreträdare och han öppnar delvis upp för andra röster, men möjligheten till kritik förefaller i slutändan ändå vara villkorad av ledaren – ledaren belönar dem som ledaren anser främjar processen.

Elvin-Nowak och Thomsson visar i sina diskussioner av hur god chefsrekrytering bör se ut att ledningen spelar en central roll även här.

För att de strukturer som bekräftar män men utesluter kvinnor ska slås ut krävs tydliga direktiv från ledningen om vad som gäller. Man måste göra klart för alla anställda på alla nivåer att de kan tycka och känna vad de vill, men att de måste agera i enlighet med tydliga jämställdhetsintentioner. Detta för att främja både företagets och enskilda kvinnors och mäns möjligheter att utvecklas. (Elvin-Nowak och Thomsson 2004, s. 101)

Det är med all sannolikhet, menar jag, en viktig och nödvändig aspekt av förändringsarbetet att ledare och ledningen aktivt visar sitt stöd i såväl chefsrekrytering, som i exemplet ovan, och i förändringsarbete. Flera studier, vilket framgick i kapitel 2, pekar på ledarens centrala roll i att driva förändringsarbetet framåt. Det kan dock finnas anledning till att problematisera den roll som ledare tillskrivs samt reflektera kring *hur* exempelvis de ”tydliga jämställdhetsintentionerna” kommer till. Den ensidiga betoningen på ledarnas engagemang inbegriper dessutom många gånger ett avgörande *förtroende* för frågan. Bland annat framträder denna koppling i Pernilla Petrelius Karlbergs rapport *Kvinnor i koncernstyrrelser*. I en diskussion om vilken betydelse utvecklingspartnerskapet hade under projektiden, för att öka andelen kvinnor på ledande poster, diskuterar Petrelius Karlberg att de ”kända och respekterade” näringslivspersonernas närvaro skapat och skapar legitimitet för att förändra näringslivets toppskikt.

Flera röster hävdar att debatten blev till i ett gynnsamt klimat, delvis skapat av SNS projekt för fler kvinnor på ledande poster inom näringslivet. Projektet innebar bland annat att kända och respekterade näringslivspersoner presenterade aktiviteter och manade till aktion. Deras personliga engagemang gav legitimitet till frågan, och deras positioner gjorde att uppmaningen inte var lätt att avfärda bland näringslivskollegor. (Petrelius Karlberg 2003, s. 19)

En styrelseordförande i ett börsbolag och en koncern-*vd* citeras i samma rapport.

De [företagsledarna i utvecklingspartnerskapet] skapade ett forum och erbjöd förtroende och ett ansikte utåt för upplägget. Det är viktigt att etablissemangen visar sig. (Styrelseordförande i börsbolag, citerad i Petrelius Karlberg 2003, s. 19)

Näringslivet har avfärdat andra rapporter som nonsens för att de inte har representerats av rätt person. (Koncern-*vd*, citerad i Petrelius Karlberg 2003, s. 19)

Ledarna görs sålunda viktiga för att skapa legitimitet kring frågan och för förändringsarbete som syftar till att öka andelen kvinnor på ledande poster. De görs, för att använda Lena Martinssons (2006, s. 49) terminologi, till en grupp som förväntas agera, verka och iscensätta värden som anses viktiga i samhället och arbetslivet. Jag skulle, i enlighet med Martinsson (2007), vilja sammanfatta den bild som skisserats ovan om konstruktionerna kring ledarskapets betydelse i förändringsarbete som ett uttryck för en ledarnormativ diskurs. Martinsson ser denna diskurs som en del i ett pågående naturaliserande av klasskategorier där några ges större organisatorisk makt än andra och där över- och underordning görs till en ofrånkomlig organisationsprincip – ledaren görs till den aktive och den som måste starta, ge mandat och

organisera förändringsarbetet. Istället för att uppmana till kollektivt engagemang och ett alliansskap ska ledaren beordra, ge mandat och till och med ibland bestraffa. Naturaliseringen av hierarkiska organisationsprinciper förväntas ge värdegrundsfrågor stabilitet och den starka ledarnormativa diskursen begränsar, enligt Martinsson, möjligheten för andra diskurser att formas och därmed även utrymmet för alternativa politiska subjekt. Den centrala ledaren konstrueras inte sällan i förhållande till den misslyckade politiska agenten – ”eldsjälen” – som försöker förändra utan att ha ledaren med sig. Utan ledaren tenderar eldsjälen att bränna ut sig och möjligheter till att förändra utifrån en underifrånposition framstår inte som möjlig (Martinsson 2007, s. 72-73).

Kvinnor som får städhjälp kan välja fritt

Analysen av *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* visar att texterna i hög utsträckning kretsar kring politiska interventioner och resonemang. Utvecklingspartnerskapets texter tillhandahåller olika tankemodeller kring varför det ser ut som det gör i näringslivets topp och problemen kopplas främst samman med politikens rum och att i synnerhet den svenska jämställdhetspolitiken är till en nackdel för kvinnor. Som en konsekvens av att problemen åläggs politiken tillskrivs också kraven på förändring den politiska nivån. De upprepade förslagen om skattesubventionerande hushållsnära tjänster illustrerar kanske detta allra tydligast. Analysen av *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* visar därutöver på en del tydliga beröringspunkter med analysen av *Libra* i det föregående kapitlet. Nedan diskuterar och sammanfattar jag hur även texterna som analyserats i föreliggande kapitel visar på frånvaron av ett maktperspektiv, tillväxtdiskursens osvikliga närvaro och hur ledaren görs som oumbärlig för att förändringar ska vara möjliga.

Tabu att tala om makt och män

I visionerna om att öka kvinnors möjligheter till att göra karriär inom näringslivet framstår skattesubventionerade hushållstjänster som en absolut nödvändig förutsättning för förändring medan exempelvis omfördelning i hushållsarbetet framstår som ett mindre möjligt framtidsscenario. Den könsbaserade arbetsdelningen, där kvinnor kopplas till hem- och familjesfären och män till den offentliga sfären, reproduceras alltså i hög utsträckning. Män är nästintill uteslutande osynliggjorda som omsorgsmänniskor och det är kvinnor och mödrar som anses vara i behov av bättre förutsättningar för att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv. Kvinnor och män konstrueras sålunda överlag som varandras motpoler när det gäller den privata och offentliga sfären. Genom formuleringar som att kvinnor *väljer* att ta huvudansvar för barn och hem och att sannolikheten är mycket liten att män gör mer i hemmet, inte

bara reproduceras könsarbetsdelningen utan den naturaliseras och görs dessutom oföränderlig.¹² Talet om kvinnors val återfinns även i diskussioner om vikten av att kvinnor väljer *rätt* utbildning, make, chef och jobb med resultatansvar. Även här präglas resonemangen av en påtaglig frånvaro av ett maktperspektiv. Det framställs som att kvinnor, bara de får stöd och hjälp, kan välja helt fritt och att det framförallt är *kvinnors val* som är avgörande för huruvida sammansättningen på näringslivets topppositioner kan förändras.

I diskussionerna kring det manliga nätverket som ett hinder för kvinnor att nå ledande positioner gjordes de manliga nätverken överlag till en organisationslogik som ingen kan stå till svars för eller göra så mycket åt (jfr Abrahamsson 2009; Holter 1992). När det gäller de manliga nätverken tycks det finnas tendenser till att det också är tabu att tala om det manliga nätverket som ett *manligt* nätverk. Snarare används termer som ”osynliga vänskapsband” och ”rekrytering efter kompisskap”. Resonemangen om de manliga nätverken begränsades framförallt till hur kvinnor skulle kunna ta sig in i nätverken eller hur nya nätverk kan bildas. Elvin-Nowak och Thomsson (2004) visade dock, genom att synliggöra män som kategori, hur män kunde konstrueras som nätverkens dörröppnare.

Avpolitisering av förändringsarbete som kopplas till tillväxtmotiv

Analysen av texterna som tagits fram inom ramen för utvecklingspartnerskapet *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* visar hur det förefaller att finnas en bred och nästintill allena rådande uppslutning kring föreställningen om att fler kvinnor i näringslivet leder till ökad lönsamhet och tillväxt. Och det är också det mest framträdande motivet till att kvinnor ska erbjudas plats i toppen. Denna typ av argumentation ligger i linje med det som även annan forskning har identifierat som den mest dominerande retoriken i näringslivet (se till exempel Hirdman 2004). Argument om lönsamhet formuleras dessutom, som vi kunde se under rubriken ”Lönsamheten framför allt”, som taktiska då den dominerande gruppen – män – då inte anses bjuda på motstånd. Den dominerande gruppen tilldelas alltså, som i fallet med *Libra*, tolkningsföreträde. I *Libra* handlade det om hur män, framförallt genom rapporteringen av enkätundersökningen, framträdde som en kategori med tolkningsföreträde och därmed kunde förstärka sin position genom byggsektorns problem ges en särskild inriktning. I *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* landar tolkningsföreträde hos den dominerande gruppen som därav tilldelas rätten att erkänna vilken mångfald som är önskvärd och varför. Och i det här avseendet, det vill säga vilken mångfald som är önskvärd, framgår det i sin tur inte så mycket mer än att en mångfald som leder till tillväxt är den mångfald som är önskvärd. Argumenten om lönsamhet och tillväxt görs sedermera självklara bland annat genom att näringslivet konstrueras genom en dikotomisering och distansering till politiken. Denna polaritet tenderar att stärkas genom utsagor om att det i näringslivet anses råda särskilda villkor som gör att exempelvis rättvisa är något som hör hemma i politiken men inte i det ständigt konkurrensutsatta näringslivet. Lönsamheten som det ytterst grundläggande argumentet

och värdet är något som alla förväntas skriva under på. Dess legitimitet förstärks genom att jämställdhet framställs som något som näringslivet inte bör prata om. Om näringslivet ska undkomma vad som anses vara en ideologisk stämpel ska ett förändringsarbete istället bygga på idéer om tillväxt, lönsamhet och affärsmässighet – idéer som alltså i sin tur görs som icke-politiska.

Att legitimera och definiera förändringsarbete

En annan dominerande diskurs i utvecklingspartnerskapets texter, utöver tillväxt- och lönsamhetsdiskursen, är den ledarnormativa diskursen. Ledare görs, inom ramen för den här diskursen, som outhärliga för att förändring ska vara möjlig. En okritisk och överdriven tilltro till att det är ledaren som exempelvis ska ”godkänna” vilka beteenden och attityder som accepteras kan, som Martinsson (2007) delvis är inne på, hämma tankar om att visionerna om ett arbetsliv utan diskriminering och segregering kan grundas och växa fram på andra sätt, till exempel i en mer kollektiv process. Talet om den centrala ledaren innehåller en del blinda fläckar. Vad händer till exempel om det finns diskrepans mellan ledarens och medarbetarnas bild av den ”goda” jämställdheten och mångfalden? Hur ser ett näringsliv präglat av jämlikhet och mångfald ut och vilket utrymme finns det att lyfta fram olika visioner om den jämlika arbetsplatsen – visioner som sträcker sig bortom de kommersiella målen? För de kommersiella målen och visionerna tycks dessutom sammantaget inhysa marginella utmaningar av näringslivets nuvarande organisering och av den traditionella könsarbetsdelningen, då diskussionerna framförallt kopplas till hur hushållsnära tjänster kan bidra till att påverka kvinnors val och möjligheter till karriär. Men det finns motbilder till de dominerande diskussionerna om hushållsnära tjänster. Anita Göransson (2003, s. 75ff) problematiserar i rapporten *Kvinnor, män och karriärer – visioner och verklighet i näringslivet* hur många av de jämställdhetsåtgärder som diskuteras och förespråkas generellt sett inom näringslivet endast ingriper marginellt i näringslivets praktiker när det gäller chefsrollernas utformning och möjligheter till att kombinera arbetsliv och familjeliv. I kontrast till förslag om skattesubventionerade hushållsnära tjänster understryker Göransson istället att en genomgripande förändring av näringslivet kräver att fokus riktas mot att problematisera informella rekryteringsprocesser och att ändra den nuvarande konstruktionen av chefsrollen. Göranssons analys pekar därmed på att de bilder som växer fram i utvecklingspartnerskapets texter kan förstås som långtifrån entydiga och allenarådande. I nästa kapitel visar sig dock vissa idéer, som framträtt i föreliggande kapitel liksom i det föregående om *Libra*, vara mycket tongivande även i *Gender Schools* texter. Det gäller exempelvis föreställningarna om ledarens centrala roll i förändringsprocesser och ökad tillväxt som motiv till att förändra arbetslivet.

Noter

- 1 I utvecklingspartnerskapets avslutande rapport *Kvinnor till toppen! Slutsatser och sammanfattning* finns en sammanställning av hur utvecklingspartnerskapets avtryck i pressen såg ut (se Fagerfjäll 2004, s. 28).
- 2 Med undantag av slutrapporten *Kvinnor till toppen!* och rapporten *More women in leading positions within the Volvo group in Sweden* som är 35 respektive 23 sidor.
- 3 Presentationen av samtliga rapporter bygger på beskrivningar som återfinns på Studieförbundet Näringsliv och Samhälles hemsida (<http://sns.se/zino.aspx?articleID=373>). Rapporter som ej inkluderats i analysen, men som finns beskrivna på den ovan angivna länken, är rapporter som i huvudsak presenterar statistik. Som framgick i det föregående kapitlet återfinns även det analyserade materialet i en sammanställning i bilaga 2. Liksom i referenslistan framgår det i bilagan vem/vilka som författat respektive rapport.
- 4 Författarna refererar till och diskuterar modellen utifrån Richard Breen och Cecilia Garcia-Peñalosa (2002).
- 5 Det finns även fler exempel som vittnar om att reproduktion och hushållsarbete problematiseras utifrån antaganden om att det rör båda könen och i något enstaka fall poängteras också (frånvaron av) barnens perspektiv i diskussioner om karriärer (Se <http://sns.se/zino.aspx?articleID=569> Referat workshop 2003-05-22).
- 6 Se till exempel Gisèle Asplund (1984).
- 7 Uppgift saknas om rapportens årtal.
- 8 Det ska dock framhållas att det just i det här fallet finns en problematiserande diskussion i rapporten kring detta. Bland annat diskuteras att det finns vissa centrala skillnader mellan så kallade organiska och arrangerade nätverk. "[...] A study from 1997 at Arbetslivsinstitutet found differences between what is called organic grown networks and arranged networks financed with external funding. Organic grown networks have better conditions for survival since the initiative comes from one or several initiators within the network. (...) Arranged networks with external funding as the Volvo SNS Network exist as long as external funding is available" (Lindgren m.fl. s. 17).
- 9 Boschini har hämtat citatet från Catherine Daily och Dan Dalton (2003).
- 10 I utvecklingspartnerskapets rapporter finns det dock några få exempel på där denna diskurs, enligt min tolkning, är frånvarande. Se till exempel Göransson (2003, s. 66).
- 11 Vad som avses med de rätta strategiska besluten framgår inte.
- 12 Här kan det också tilläggas att texterna överlag reproducerar heteronormativa föreställningar då *familjen* alltså konstrueras som en relation mellan en kvinna och en man.

Gender School

Målet är att sprida kunskap och att få kvinnor och män medvetna om den diskriminering på grund av kön som fortfarande råder i arbetslivet. Det behövs genomtänkta strategier som alla kan använda i arbetet mot könsdiskriminering. Praktiska verktyg och metoder som stödjer detta arbetssätt kommer att presenteras. (<http://www.genderschool.se/html/om/om.shtml>)

Att kunskap och kunskapsspridning var några av honnörsorden i *Gender Schools* arbete framgår tydligt, inte bara i övergripande mål- och syftesformuleringar som ovan utan genomgående i utvecklingspartnerskapets material. I förhållande till de två andra utvecklingspartnerskapen utmärker sig detta partnerskap då arbetet inom *Gender School* inte avsåg någon särskild förändringsarena. I *Libra* var målet kopplat till förändringar inom byggbranschen och i *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* var det förändringar i näringslivet som ingick i den övergripande målbilden. *Gender Schools* mål var däremot att just sprida kunskap om könssegregeringen och att få kvinnor och män medvetna om den könsdiskriminering som förekommer i arbetslivet (Ansökan, s. 12).

Liksom i de föregående kapitlen inleds även detta kapitel med en beskrivning av utvecklingspartnerskapet och de texter som står i fokus för analysen. En väsentlig del av analysen är centrerad kring föreställningar om kunskapens roll i förändringsprocesser och antaganden om hur ökad kunskap leder till ökad jämställdhet och mångfald i arbetslivet.

Den sammantagna bilden av förändring som konstrueras genom *Gender Schools* texter visar sig delvis ha paralleller med de övriga utvecklingspartnerskapen. Även i detta kapitel framträder således föreställningar om tillväxt och lönsamhet som mål med och motiv till förändringsarbete. Likaså återfinns föreställningar om ledaren som särskilt viktig i arbetet med att åstadkomma förändringar i arbetslivet tillsammans med antaganden om underrepresenterade gruppers centrala roll i att möjliggöra förändringar i arbetslivet. I *Gender Schools* fall kommer denna sistnämnda aspekt bland annat till uttryck i en bok som handlar om kvinnliga ledare med funktionshinder. Boken visar på de hinder dessa kvinnor har mött och möter genom livet samt hur andelen kvinnliga ledare med funktionshinder anses kunna öka i samhället. Förändringspotentialen tycks främst ligga i att synliggöra kvinnor med funktionshinder, som idag har en ledarposition, och i att dessa enskilda kvinnor inte låter något hindra dem i deras framfart. Men i *Gender Schools* övriga texter framträder

också, som jag kommer att visa i kapitlet, bilder som står i motsättning till sådana individorienterade föreställningar om förändring.

Med kunskapsspridning och ökad medvetenhet som syfte och mål

Gender School syftade till att sprida kunskap om könssegregeringens komplexitet och att bidra till ökad medvetenhet om den könsdiskriminering som förekommer i arbetslivet. Utvecklingspartnerskapet ville medverka till att jämställdhetsfrågor blir allas frågor på varje arbetsplats och att sprida genomtänkta strategier, praktiska verktyg och metoder som alla kan använda i arbetet mot diskriminering på grund av kön (<http://www.genderschool.se/html/om/om.shtml>; Ansökan, s. 12).

På *Gender Schools* hemsida presenteras utvecklingspartnerskapets delprojekt som jämställdhetsåtgärder inom några utvalda områden i arbetslivet, vilka *Gender School* formulerar som strategiska. De områden som utvecklingspartnerskapet arbetade med avsåg rekrytering, karriärutveckling, kvinnliga företagsledare/ledare med funktionshinder, ledarskapets betydelse i jämställdhetsarbetet, kvinnoorganisationernas roll i arbetet med att förändra den könssegregerade arbetsmarknaden samt genus ur ett fackligt perspektiv (<http://www.genderschool.se/html/delprojekt/delprojekt.shtml>).

Utvecklingspartnerskapet hade sin bas i Dalarna och bestod av lokalt, regionalt och nationellt baserade organisationer som Landstinget Dalarna, Stiftelsen Minerva, Länsarbetsnämnden (Arbetsmarknadsverket), Vägverket, VH Assistans, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) samt Banverket (<http://www.genderschool.se/html/om/partners.shtml>).

I analysen av *Gender School* ingår utvecklingspartnerskapets *Ansökan för genomförandefas till Svenska ESF-rådet, Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet*, boken *Vi slår omgivningen med häpnad – en bok om unika kvinnor i arbetslivet*, rapporten *Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005*, rapporten *Jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen*, metodboken *Yrke efter intresse, inte efter kön. Metodbok för att minska könsuppdelning i arbetslivet* samt rapporterna *Karriärvillkor projektledare* och *Karriärvillkor sjuksköterskor*.¹ En kortfattad presentation av materialet följer nedan.

*Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska*²

Minerva var, som framgick ovan, en av utvecklingspartnerskapets partner. På Minervas hemsida³ går det att nå den web-baserade utbildningen i genus och jämställdhet som utvecklingspartnerskapet utvecklade under projektiden. Utbildningen innehåller ett antal rubriknivåer. Med stöd av figurerna och berättarrösterna Anna och Jakob får deltagaren gå igenom rubrikerna: “Introduction”, “Controls”, “Navigation”, “Choose a narrator”, “Welcome”, “History”, “Scientific research”, “Human rights”,

“Application” och “Summary”. Deltagaren får alltså ta del av både informativa inslag som behandlar historia, kunskap och politik i relation till jämställdhet i arbetslivet samt mer interaktiva inslag i form av övningar och tester.

Några korta filminslag, där personer i olika positioner berättar om hur jämställdhets- och mångfaldsarbete kan se ut exempelvis inom Polisen och på Volvo Cars, ingår också i utbildningen. I inledningen av utbildningen framgår det att syftet med den är att öka jämställdheten i arbetslivet och förhoppningen är att alla, oavsett vilken organisation kursdeltagaren tillhör, ska kunna finna kursen användbar. Kursen ska göra det möjligt för deltagaren att reflektera över sin egen arbetsplats, sina attityder och samtidigt tillgodogöra sig praktisk kunskap för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sitt dagliga arbete.

Vi slår omgivningen med häpnad – en bok om unika kvinnor i arbetslivet

Den här boken togs fram inom ramen för utvecklingspartnerskapets delprojekt ”Kvinnliga företagsledare med funktionshinder”. Partnerskapet önskade genom delprojektet att öka medvetenheten hos landets ledande aktörer om hur olika faktorer kan inverka på arbetsmöjligheterna för kvinnor med funktionshinder i ledande befattningar. I boken intervjuas 13 kvinnor med ledarfunktioner i samhället. I ett följebrev till boken, som återfinns på utvecklingspartnerskapets hemsida, framgår det att syftet med boken är att lyfta fram förebilder så att attityder och strukturer kan ändras i arbetslivet. Här går också att utläsa att boken kan användas i skilda sammanhang i arbetslivet såsom ledarutveckling, arbetsmiljöutbildning, företagsutveckling, tillväxtarbete och genusutbildning (<http://www.genderschool.se/html/delprojekt/funktionshinder.shtml>). Boken omfattar 47 sidor.

Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005

En utgångspunkt för utvecklingspartnerskapet var att ta tillvara både gamla och nya erfarenheter i nya konstellationer för att öka kunskaperna om könssegregeringen och för att åstadkomma förändringar i arbetslivet. Som ett led i detta sammanställde och analyserade utvecklingspartnerskapet de så kallade BRYT-projekten, som bedrivits av AMS på uppdrag av regeringen. *Gender Schools* undersökning av BRYT-projekten, som syftat till att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden (därav namnet BRYT-projekt), omfattade material från cirka 500 BRYT-projekt som genomfördes mellan åren 1993-2005. Sju projekt valdes ut för en djupare analys. Dessa presenteras i rapporten *Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005*.

Rapporten, som omfattar 65 sidor, bygger på frågeställningarna: Vilka metoder har använts i brytprojekten och vilka effekter uppfattas dessa ge upphov till för att bryta könssegregeringen i arbetslivet? Vilka erfarenheter kan, som ett resultat av de genomförda brytprojekten, dras för att utveckla arbetet med att bryta den existerande könssegregeringen på arbetsmarknaden?

Jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen

Cirka 300 anställda vid Länsarbetsnämnden⁴ i Dalarnas län utbildades under 2007 i ”Grundläggande kunskaper om jämställdhet samt jämställdhetsintegrering i praktiken på Arbetsförmedlingen”. Länsarbetsnämnden utvecklade inom ramen för *Gender School* en utbildningsmodell och i rapporten beskrivs utbildningens uppbyggnad, genomförande och resultat. Den innehåller även praktiska råd när det gäller arbetet med att jämställdhetsintegrera en verksamhet. Rapporten är 26 sidor lång.

Yrke efter intresse, inte efter kön. Metodbok för att minska könsuppdelning i arbetslivet

Som ett led i arbetet med att förmedla kunskaper och metoder om hur könsuppdelningen på arbetsmarknaden kan minska togs denna metodbok fram. I boken önskar *Gender School* dela med sig av kunskaper till arbetsgivare, rekryterare, yrkesvägledare och arbetssökande om mekanismerna bakom traditionella yrkesval, hur rekryteringsprocesser kan bli mer jämställda och hur arbetsmiljön kan förbättras för både kvinnor och män. Metodboken omfattar 80 sidor.

Karriärutveckling projektledare

I rapporten beskrivs en studie som handlat om arbetsvillkor och karriärmöjligheter för projektledare inom Vägverket Investering. Undersökningen genomfördes som en del i *Gender Schools* delprojekt ”Karriärutveckling – att vidga möjligheterna” på uppdrag av Vägverket och bland annat diskuteras attityder kring karriärvillkor och jämställdhet bland projektledare och projektledarnas chefer. Rapporten är på 26 sidor.

Karriärutveckling sjuksköterskor

Denna rapport är resultatet av en undersökning om arbetsvillkor och karriärmöjligheter för sjuksköterskor. Undersökningen genomfördes som en del i *Gender Schools* delprojekt ”Karriärutveckling – att vidga möjligheterna” på uppdrag av Landstinget Dalarna. I rapporten, som är på 35 sidor, delges sjuksköterskors och deras chefers syn på karriär och karriärutveckling.⁵

Problem – begränsande normer och förväntningar

Att göra kön (o)viktigt

I *Gender Schools* texter framträder olika beskrivningar av orsakerna bakom den svenska arbetsmarknadens könssegregering och vilka faktorer som anses bidra till diskriminering. I bakgrundsbeskrivningen/kontextanalysen av utvecklingspartnerskapets projektansökan görs till exempel en historisk exposé över orsaker till arbetsmarkna-

dens uppdelning i manliga och kvinnliga yrken. Bland annat diskuteras de samhällsomvandlingar som kom till stånd i samband med jordbrukssamhällets övergång till industrisamhälle och vad detta betydde för kvinnors och mäns skilda roller i utbildningssystemet och i arbetslivet. Sverige beaktas ur ett europeiskt perspektiv, i vilket Sverige anses tillhöra ett av de länder där det finns små skillnader vad gäller sysselsättningsnivåer, arbetslöshet och inkomster. Fortfarande råder dock ojämlikheter och segregering på arbetsplatser vilka manifesteras genom könsmärkta arbetsuppgifter och att kön spelar in i värderingen av kvinnor och män betraktade som arbetskraft (Ansökan, s. 7).⁶

Att och hur kön spelar roll diskuteras även i inledningen till metodboken *Yrke efter intresse, inte efter kön*, som sammanställts av Gabriella Nilsson Fägerlind. Här ges en bild av hur våra egna och andras förväntningar styr våra val av yrke. ”Redan på dagis vet vi vad som gäller” lyder en rubrik och undersökningar, som visar hur dagispersonal behandlar flickor och pojkar olika samt hur ungdomar återskapar sina föräldrars yrkesroller, presenteras. Att flickor och pojkar behandlas olika leder till att kvinnor och män får olika förväntningar på sig, vilket i sin tur bidrar till den starkt könsuppdelade arbetsmarknaden. Dessa förväntningar och normer har blivit så självklara att könsordningen blir nästintill självreproducerande och individer, oavsett kön, anses bli begränsade (Nilsson Fägerlind 2007, s. 4-6).

I den web-baserade utbildningen ägnas ett stort utrymme åt de problembilder som tecknats ovan. Här görs också, genom olika övningar, försök till att utmana de förväntningar och normer som kan verka begränsande. Under rubriken “Welcome” möter vi Jakob och Anna, de två tecknade figurerna, som står framför en parkbänk. Dessa två personer är, som framgick tidigare, berättarrösterna i utbildningen. Kursdeltagaren välkomnas till kursen och Anna och Jakob diskuterar huruvida det spelar någon roll om det är en man eller kvinna som utbildar i jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Jakob och Anna refererar till det test som kursdeltagaren får göra under rubriken “Introduction”. Här handlar det om att välja berättare och deltagaren får följande instruktion:

If you were allowed to choose a person to tell you about equal opportunities, how would you choose? Think it over and then click on the picture to the right to make your choice. (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska)

När kursdeltagaren trycker på bilden – som föreställer två glasdörrar – uppmanas deltagaren till att fylla i ett mindre frågeformulär med kategorierna “sex” och “dress” där de valbara alternativen under respektive kategori är “female” och “male” samt “formal” och “casual”. Vidare ska deltagaren ange en önskad ålder på berättaren genom att dra en markör på en linje som har variablerna “under 35”, “in between” samt “over 55”. Genom att göra detta och sedan trycka på “continue” så öppnar sig glasdörrarna och en person framträder som ska representera de kategorier (utifrån kön, klädsel och ålder) som kursdeltagaren valt. När Anna och Jakob sedan diskuterar de val som deltagaren fått göra framhåller de att testet syftade till att visa hur vi medvetet eller omedvetet väljer efter kön och att forskning visar att män väljer män och att kvinnor väljer kvinnor. Egentligen spelar det inte någon roll hur vi väljer,

framhåller Anna, eftersom vi inte kan bedöma trovärdighet och kompetens utifrån utseende, kön, klädstil eller ålder. Alla är dock, fortsätter hon, påverkade av normer och vi bedömer till exempel en ung kvinna i en dräkt och en äldre man i overall/överdragskläder på olika sätt (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska).

Deltagaren kan genom testet sägas bli "tvingad" till att välja utifrån givna kategorier och kan med andra ord inte visa att kön, klädstil och ålder inte spelar någon roll om hon eller han önskar att göra detta. Ett annat exempel på en interaktiv övning, med liknande upplägg, återfinns under rubriken "Our expected characteristics". Övningen går ut på att det finns olika egenskaper ("being there for others", "being modest", "taking risks", "being pretty", "being confident and assured", "earning money", "not showing feelings", "not being soft" samt "showing feelings") som var och en ska placeras i någon av de två boxarna som är märkta med "Feminine" och "Masculine". Kursdeltagaren uppmanas att dra varje egenskap till den box som hon eller han tror att de flesta människor associerar egenskapen med. Att dra exempelvis "showing feelings" till den maskulina boxen visar sig vara omöjligt, liksom att dra "taking risks" till den feminina boxen. Egenskapen "studsar" tillbaka till sitt utgångsläge. Det blir med andra ord tydligt vilka egenskaper som redan från början betraktas som traditionellt kvinnliga respektive manliga. Enkelt uttryckt kan man säga att det alltså är fördomar som ska användas för att få alla rätt på övningen. Skulle deltagaren anta något bortom fördomarna så blir detta – givet det pedagogiska upplägget i utbildningen – "fel".

Övningarna skapar sammantaget en bild av hur kvinnor och män kan förstås som varandras motpoler då det är könsskillnader som tas som utgångspunkt i testen. Problemet, anser jag, behöver inte i första hand ligga i att könsskillnader i sig tas som utgångspunkt som i några av de nämnda övningarna. Snarare ligger det huvudsakliga problemet i att exemplen i flera fall tenderar att förbli beskrivande, men knappast förklarande. Några exempel stannar till följd av detta bara vid att konstatera kön som skillnad. Det ger ett intryck av kön som något statsikt och förändringar i könsrelationerna som mindre möjliga.

Ett ytterligare exempel som illustrerar hur försöken till att upplösa könsskillnader snarare stannar vid att bekräfta dem återfinns under rubriken "A career away from the group". Där presenteras studier som visat att i en arbetsgrupp eller i ett team enbart bestående av män så får de män som avancerar, och därmed lämnar gruppen, stöd från övriga män. Männerna tänker att "det hade kunnat vara jag" och "det gynnar mig att andra män avancerar". Detta illustreras genom att en manssymbol rör sig från en grupp bestående av andra manssymboler. När det sker förbinds den manssymbol som lämnat gruppen med de övriga manssymbolerna genom streckade linjer – som ett sätt att befästa stödet män emellan.

Sedan blir kursdeltagaren informerad om att det i en grupp av kvinnor ser anorlunda ut. När en kvinna vill lämna gruppen för att söka sig till en högre position ser de andra kvinnorna detta som ett hot och de vill hålla kvar kvinnan i gruppen. Om kvinnan, som önskar avancera, ändå lämnar gruppen så bryter de andra kvinnorna kontakten med henne. Fallet med kvinnorna illustreras på liknande sätt som

med männen, men med den skillnaden att när en kvinno-symbol lämnar gruppen av övriga kvinno-symboler så bildas – istället för de streckade linjerna – en skarp heldragen linje mellan den enskilda kvinno-symbolen och gruppen. Därefter är exemplet slut och utbildningen fortsätter med en annan övning. Kvar blir endast intrycket av bekräftande könsskillnader och få indikationer på om och hur det skulle kunnat vara annorlunda.

Ett annat inslag i utbildningen där försök görs till att upplösa skillnader mellan könen och skillnader i villkor mellan könen presenteras under rubriken “Scientific research”. Här ska deltagaren genomföra en övning som går ut på att svara på vem som är mest lämpad för jobbet. Övningen går till så att deltagaren uppmanas att dra en person in i en pyramid. Pyramiden motsvarar en organisation och det går att välja på ett antal kvinno- och mansfigurer som är placerade utanför pyramiden. Inne i pyramiden finns emellertid bara en mansfigur – valet är därmed återigen predestinerat. Det går helt enkelt bara att välja att dra in en man i pyramiden. Ett ytterligare val ska sedan göras. Pyramiden finns kvar men med den skillnaden att det nu är ännu fler mansfigurer inne i den. Sammantaget illustrerar övningen, enligt Anna och Jakob, att rekryteringsprocesser kan ses som ett uttryck för en organisations attityd gentemot jämställdhet. Ibland är radikala förändringar nödvändiga och genom att klicka på organisationen utlovas en ändrad rekryteringsprocess. Kursdeltagaren som klickar på organisationen möter nu, istället för en pyramid, en större kvadrat fylld med mindre kvadrater. Dessa kvadrater ska symbolisera människor vars kompetens, och inte kön, är den avgörande faktorn för huruvida de blir rekryterade eller ej. Syftet med övningen presenteras sedan.

The purpose of the exercise is to make you aware that the structure of an organisation may unconsciously build in inequalities. No single organisation model exists that is always the best on gender equality. The method chosen must be based on the demands made on the activities of the organisation while offering, at the same time, the same opportunities for both women and men. A job description must be based on competence requirements not on our ideas on gender. (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska)

Jag tolkar förskjutningarna från pyramid till kvadrat och från könskodade figurer till mindre kvadrater som ett sätt att försöka upplösa betydelsen av kön. Men det ges, liksom i de ovan nämnda övningarna, få ledtrådar kring *hur* själva förändringen av rekryteringsprocesserna går till. Rörelsen från pyramid till kvadrat säger sålunda inte mycket om hur förändringen går till i praktiken, men den ger signaler om att förändringen, ur rekryteringssynpunkt, ger både kvinnor och män lika möjligheter. Här finns beröringspunkter med Eduards (2002) analyser av den svenska jämställdhetsdiskursen och hur kön kan och inte kan formuleras. Jämställdhetens könsneutrala och konfliktfria språk innebär, menar Eduards, att problem och strategier endast kan formuleras utifrån att de handlar om både kvinnor och män. Att, som i exemplet ovan, beskriva en organisationsförändring genom de bilder som görs kan bidra till ett osynliggörande av att förändringar och förändringsarbete kan innebära makt- och intressekonflikter. Ingen förefaller behöva ge upp något och alla tycks kunna få det bättre. Det konfliktfria språket (som alltså också manifesteras genom bildspråket)

genomsyrar även synen på hur förändringar antas vara möjliga genom förebilder, ökade kunskaper och engagerade ledare.

Premisser för förändring

Starka och kompetenta kvinnor

Siewert Öholm – programledare och journalist – skriver i inledningen till *Vi slår omgivningen med häpnad – en bok om unika kvinnor i arbetslivet* att boken handlar om 13 kvinnor med stark egen vilja. De har stor klarsyn och en vilja att visa andra på möjligheter. Hade kvinnorna bara haft lite mindre självkänsla och lite mer rädsla för alla praktiska hinder de möter hade de varit långtifrån både ledarskapspositioner och arbetsmarknad. Öholms inledning följs sedan av några ord om boken som företrädare för *Gender School* står bakom. Här poängteras att syftet med boken är att göra kvinnliga ledare med funktionshinder synliga och att påvisa hur insatser ofta utformas utan kunskap om hur det verkligen är för funktionshindrade människor i samhället. De 13 kvinnornas berättelser tar därefter vid och vi får veta att intervjuerna, som berättelserna bygger på, utformades relativt fritt i syfte att boken skulle bli levande och skapa intresse i samhället och hos beslutsfattare (Lundberg och Eklund 2007, s. 5).

Samtliga av de 13 berättelserna innehåller beskrivningar av de funktionsnedsättningar som kvinnorna är födda med eller fått senare i livet samt kvinnornas tankar om sina arbeten och funderingar inför framtiden. I flera av berättelserna löper ett tema som tycks förena kvinnorna. Nämligen kvinnornas egna strategier för att ta sig fram i arbetslivet. I berättelsen om Ann-Julie, chef på polisens rytteri, framgår det att även om hon inte blivit direkt ifrågasatt om hon skulle klara jobbet, så kände hon att det var hon själv som fick driva sin sak och försvara sig. Läkaren Sofia Dettman har tvingats kämpa mot småsaker hela tiden men också större – som när hon sökte till läkarutbildningen i Stockholm och under intervjun blev skarpt ifrågasatt. Skulle hon, som rullstolsburen, verkligen klara läkarlinjen? Sofia vägrade låta sig stoppas och hon citeras i sammanhanget med ett uttalande som understryker den egna rollen i arbetet med att motverka diskriminerande praktiker: ”Det krävs ett visst mått av kreativitet för att ta sig förbi hindren” (Lundberg och Eklund 2007, s. 14).

I berättelsen om prästen Eva Noréus kläs Evas strategi, för att som funktionshindrad kvinna kunna ta sig fram i arbetslivet, i en liknande språkdräkt. Eva porträtteras som en person som sedan barnsben varit van vid att klara sig själv och driva sin egen linje. Kanske har hon också haft en portion av ”kvinnlig list”, som författarna formulerar det, eftersom hon utnyttjade en man som språkrör för att få igenom sina egna idéer i möten där bara männens åsikter räknades. Under den närmsta framtiden ska hon skaffa sig en anpassad bil och de hjälpmedel som hon behöver. “[...] Det

handlar om att gilla läget och göra något av det, säger Eva” (Lundberg och Eklund 2007, s. 22-23).

Berättelsen om Eva Noréus sträcker sig emellertid också bortom individuella strategier och handlingar. I berättelsen framhålls strukturer i termer av normer kring ledarskapets konstruktion samt problematiken med att som kvinna befinna sig i en mansdominerad sfär. Strukturerna missgynnar kvinnor och gör den egna viljan hos kvinnor otillräcklig. Bland annat framhålls att personer med Evas diagnos (MS) inte alltid klarar av att inneha ledarfunktioner, då dessa positioner underförstått implicerar långa arbetsdagar. Som kvinna krävs det dessutom, som det uttrycks i boken, att hålla garden uppe om man ska komma någonvarnt inom kyrkan, och det orkar inte Eva längre även om hon fått stöd från sin arbetsgivare (Lundberg och Eklund 2007, s. 23).

Berättelsen om Veronica Hedenmark, marknadschef för VH Assistans, innehåller också liknande ingredienser. Det största hindret för Veronicas framfart har varit andra människors attityder. Men hon har aldrig tvivlat på sig själv och vet vad hon kan åstadkomma. Det krävs mod och kraft för att som funktionshindrad stå emot att bli placerad i ett fack där funktionshindrade förväntas vara förtidspensionerade (Lundberg och Eklund 2007, s. 25).

I berättelsen om Monica Ring, rehabinstruktör, lyfts Monicas frustration fram. Det handlar om toaletter som inte är anpassade eller färdtjänsten som ofta är förse-nad – det vill säga en inflexibilitet i stödet till funktionshindrade som delas även av flera av de andra kvinnorna. Här framträder Monicas egen vilja som avgörande. ”Nu har hon använt rullstol i 17 år och vet hur hon ska förhålla sig till myndigheter, för att hon ska få ta del av sina rättigheter” (Lundberg och Eklund 2007, s. 32). Monica blir ibland trött på sin kropp – att den inte kan fixa att ta sig fram överallt. ”Men vill jag något, så löser jag de praktiska problemen. Jag hittar strategier för att ta mig fram, säger hon” (Lundberg och Eklund 2007, s. 33).

I berättelsen om Anne McLean, som är ordförande för skotska arbetarpartiet och gravt synskadad, påpekas även det egna ansvaret som funktionshindrad. ”Varför skulle folk tänka på att jag behöver en kopia på oh-materialet före en presentation? Det är min sak att berätta vad jag behöver, säger hon” (Lundberg och Eklund 2007, s. 42).

Några av de övriga berättelserna skildrar hur de funktionshindrade kvinnorna inte bara finner strategier för att själva ta sig fram, utan också hur de kan hjälpa andra kvinnor i liknande situationer. Det går exempelvis att utläsa att det idag sjuder av liv runt ordföranden i Synskadades Riksförbund i Borlänge, Agneta Rönnqvist. Men när hon en gång för många år sedan förlorade synen tappade hon livsgnistan och låg i sängen i två år. I berättelsen synliggörs den kamp hon nu orkar föra i syfte att få kommunen att ta fram en ledarhundspolicy så att synskadade lättare ska kunna använda hunden som hjälpmedel. Agneta tror att det är hennes uppgift att visa människor att det går att göra något och känna glädje i livet, även om det är tufft. Även berättelsen om Ievenka Nena Dautana, som har allergi som ger henne blödande sår på händerna, innehåller liknande inslag. Ievenka arbetar med att utveckla andra människors individuella kapacitet och lära privatpersoner och företag att se individens inneboende

potential. Bland annat får läsaren veta att Ievenka organiserar seminarier om empowerment (Lundberg och Eklund 2007, s. 35-43).

De 13 berättelserna kan knappast ses som några solskenshistorier även om flera av kvinnorna nått betydelsefulla positioner. Berättelserna innehåller inslag av kamp. Kamp mot samhället, mot attityder och mot smärtan. I *Gender Schools* egen analys av berättelserna lyfts, i slutet av boken, en skillnad fram mellan de som är födda med sitt funktionshinder respektive de som fått en funktionsnedsättning senare i livet. Här framställs bland annat, vilket känns igen sedan analysen av *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*, det egna företaget som en möjlig väg för de funktionshindrade kvinnorna att ta sig förbi de hinder som de möter.

Värt att notera är att kvinnorna i den här boken som har startat eget företag, är födda med sitt funktionshinder. De har inte känt att de klarat av att ta sig förbi de hinder som finns på arbetsmarknaden, men sett ett eget företag som en möjlig väg till yrkeskarriär. Det gemensamma hos kvinnorna i boken är att de inte har låtit något hindra dem i deras framfart. De har upplevt sig ha ett uppdrag och har gjort allt för att nå sina mål. De har klarat studier, olustiga och svåra situationer hos arbetsgivare och myndigheter. Om det har krävt att de måste starta eget företag, har de gjort det. (Lundberg och Eklund 2007, s. 45-46)

I boken åskådliggörs sammanfattningsvis de problem och hinder som kvinnorna möter inom ramen för en strukturorienterad förståelse. Det handlar till exempel om hinder i termer av normer kring ledarskap, diskriminerande fördomar inom utbildningsväsendet, inflexibilitet i stödet från myndigheter och färdtjänst och om vad det kan innebära att vara kvinna i mansdominerad sfär. Det övergripande intrycket som boken kan sägas förmedla när det gäller förändring karakteriseras dock av en förskjutning av fokus från strukturer till individer. Fler kvinnor med funktionshinder i ledande positioner i arbetslivet framställs vara möjligt genom dessa kvinnors styrka och förmåga att lära sig tackla de hinder de möter. För dessa kvinnor handlar det om att kämpa, och räcker det ändå inte för att ta sig förbi de hinder som finns på arbetsmarknaden så framställs det egna företaget som ett alternativ. Något som däremot inte ses som ett alternativ är kvotering, vilket framkommer när utvecklingspartnerskapet summerar varför de 13 kvinnorna lyckats i sitt arbetsliv.

[...] att just de här kvinnorna har lyckats beror inte på att de blivit kvoterade på grund av sitt kön eller sin funktionsnedsättning. Inte heller beror det på allt de har kämpat mot. Eller för att det har ställts lägre krav på dem. Tvärtom. De har lyckats för att de förtjänar det, för att de är kompetenta människor. (Lundberg och Eklund 2007, s. 46)

Framställningen av kvinnorna mynnar ut i en bild av dem som starka och kompetenta kvinnor som visar hur förändring är möjlig genom den egna viljan. I de avslutande kommentarerna i boken hoppas utvecklingspartnerskapet på att kvinnorna som intervjuats i boken ska framstå som förebilder och ge styrka och kraft till andra. I några punkter ges förslag till förändringar och vikten av förebilder understryks även här. ”Förmedla förebilder om olikheter som en resurs till arbetsgivare och rekryterare” (Lundberg och Eklund 2007, s. 46).

Att förmedla och synliggöra erfarenheter – i det här fallet funktionshindrade kvinnors erfarenheter – kan sägas innebära att utföra en balansakt. Samtidigt som det fyller en viktig funktion att underrepresenterade gruppers erfarenheter synliggörs, genom att de som utsatts för diskriminering själva får möjlighet att artikulera förtryckande principer,⁷ så balanserar återberättandet av erfarenheterna och de funktionshindrade kvinnorna som förebilder på en skör tråd. Diskriminerande strukturer erkänns men blir mest till bevis för att skillnader existerar, vilket påminner om det intryck som delar av den web-baserade utbildningen skapade ovan. Här – i fallet med de funktionshindrade kvinnornas villkor – synliggörs skillnader mellan dessa kvinnors och icke-funktionshindrades villkor i arbetslivet. Men det leder knappast till ansatser av klargörande kring hur skillnader etableras och hur de (förutom genom kvinnorna själva) kan motverkas (jfr Scott 1999). Avsaknaden av sådana aspekter medför, menar jag, att berättelserna mynnar ut i en bild som talar för att förändring i slutändan blir den enskilda individens projekt.

Liknande bilder – där fokus läggs på enskilda individer och där underrepresenterade grupper tilldelas ansvar för förändring – kommer också till uttryck i *Gender Schools* metodbok. I en diskussion om hur enskilda arbetsplatser kan arbeta för att motverka arbetsmarknadens segregering föreslås bland annat personer som gjort ett otraditionellt yrkesval agera som förebilder vid informationstillfällen, i media, vid konferenser och vid skolbesök. Att erbjuda prova-på-praktik för underrepresenterat kön är ett annat förslag. Här föreslås också arbetsförmedlare och studie- och yrkesvägledare att alltid uppmuntra arbetssökande eller blivande studenter till icke-köns-specifika val av arbete och utbildning (Nilsson Fägerlind 2007).

Det ansvar för förändring som på olika sätt, genom idéer och föreställningar om förebilder och icke-köns-specifika val, åläggs underrepresenterade grupper utmanas dock i *Gender Schools* rapport *Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005*. I utvecklingspartnerskapets delprojekt som handlade om att lyfta fram och analysera AMS BRYT-projekt förekommer en rad problematiseringar där individorienterade föreställningar kring förändring problematiseras.

I diskussionen om de analyserade brytsatsningarna konstateras det problematiska i att enskilda individer tilldelas ansvar för att motverka könssegregationen i arbetslivet. Framförallt diskuteras konsekvenser av förändringsarbete som i allt för hög utsträckning fokuserar på enskilda individers val.

Genom att brytprojekten ofta fokuserar på att deltagare ska göra otraditionella val kommer könssegregationen att handla om enskilda individers ”val”. Baksidan av förhållningssättet är att ojämställdhet och segregering inte blir en fråga för staten och AMV utan snarare ett individens ansvar. (Bergström 2007, s. 43)

I rapporten problematiseras vidare vilka som egentligen bör vara målgrupper för satsningar på att bryta den segregerade arbetsmarknaden. Författaren Mia Bergström (2007, s. 40) framhåller att det kanske borde vara mer fokus på arbetsgivare och andra samhällsaktörer, snarare än på enskilda individer som ska uppmuntras till otra-

ditionella yrkesval, eftersom det är arbetsgivarnas inställning till otraditionell arbetskraft som är avgörande för huruvida arbetsmarknadens segregering går att förändra.

De avslutande kommentarerna i rapporten *Karriärutveckling sjuksköterskor* ger ett liknande intryck som rapporten om BRYT-projekten. I den här rapporten tas förvisso ett annat grepp om den könssegrigerade arbetsmarknaden. Rapporten handlar inte i första hand om hur könssegrigeringen kan brytas utan snarare om hur effekter av könssegrigerig, såsom låga löner i kvinnodominerade yrken, kan motverkas. Även i den här rapporten framställs fokus på enskilda sjuksköterskors *val* av att göra karriär eller inte vara otillräckligt. I rapporten talas det om vilka ”möjlighetsstrukturer” som finns för sjuksköterskor att göra karriär och i de avslutande förslagen till hur det framtida arbetet med att utveckla sjuksköterskornas karriärmöjligheter bör se ut så nämns bland annat genomgripande förändringar av lönestrukturen för sjuksköterskor, nya utformning av chefsrollen inom sjukvården och ett aktivt och uthålligt organisatoriskt förändringsarbete (*Karriärutveckling sjuksköterskor*, s. 24).

De ovan nämnda texterna visar på hur föreställningar om de underrepresenterade gruppernas ansvar för förändring både utmanas och reproduceras. I *Vi slår omgivningen med häpnad – en bok om unika kvinnor i arbetslivet* tenderade förändringspotentialen framförallt att ligga i individens – det vill säga i de funktionshinderade kvinnornas – styrka och kompetens. I metodboken återfanns exempel på hur förändring kopplades till enskilda individers val av utbildning och arbete medan de två sistnämnda rapporterna, *Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005* samt *Karriärutveckling sjuksköterskor*, vittnar om ett ifrågasättande av förändringsatsningar som sätter enskilda individer i fokus. Nedan kommer jag att fortsätta att fördjupa bilden av de vägar till förändring som framträder i utvecklingspartnerskapets texter. Föreställningarna om förändring kommer till uttryck i termer av ökade kunskaper och genom det, sedan tidigare bekanta temat, centrala ledarskapet.

Vikten av kunskap

I *Gender Schools* texter poängteras vid åtskilliga tillfällen hur kunskap och kunskaps-spridning är nödvändigt för att motverka olika dimensioner av diskriminering och segregering på arbetsmarknaden. I exempelvis utvecklingspartnerskapens ansökan till Svenska ESF-rådet diskuteras kunskap och kunskaps-spridning i relation till manliga informella nätverk. Manligt dominerande nätverk anses bilda en informell maktstruktur. Kunskaps-spridning om dessa förhållanden och strukturer formuleras i ansökan som en nödvändighet (*Ansökan*, s. 7).

I metodboken *Yrke efter intresse, inte efter kön. Metodbok för att minska könsuppdelning i arbetslivet* beskrivs, i kapitlet ”Från ord till handling”, vikten av en förskjutning från könsblindhet till ett könsperspektiv i praktiker som kompetensutveckling, lönesättning och karriärplanering. Kunskap om jämställdhet, hur könsuppdelningen uppkommer och hur kön påverkar arbetsplatser framhålls som A och O för denna förskjutning. För att säkerställa att rekryteringsprocesser är könsneutrala framgår det

till exempel att det krävs att de som arbetar med rekrytering genomgår utbildning och ökar sina kunskaper om jämställdhetslagen, övriga diskrimineringsgrunder och om kollektivavtal. Personal i allmänhet och chefer i synnerhet anses behöva utbildning för att motverka och förändra det könssegrerade arbetslivet.

Det är viktigt att högsta ledningen och organisationens chefer har god kunskap och hög medvetenhet. [...] Även medarbetarna på arbetsplatsen behöver kunskapspåfyllnad, men inte lika omfattande som cheferna. (Nilsson Fägerlind 2007, s. 25)

Ett annat exempel i utvecklingspartnerskapets texter, där kunskap också intar en central ställning i resonemangen om hur arbetslivets segregeringsmönster kan motverkas och förändras, återfinns i rapporten *Jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen*. I rapporten diskuteras hur arbetsförmedlare kan arbeta mer otraditionellt för att motverka diskriminering och bryta segregeringsmönster. Arbetsförmedlarna anses behöva ökade kunskaper och utbildning i frågor som rör jämställdhet, kön och könsroller. Genom ökade kunskaper kan arbetsförmedlarna börja med att reflektera kring hur de själva ser på kön- och jämställdhetsfrågor och sedan också koppla de förvärvade kunskaperna till konkreta situationer på arbetsplatsen (*Jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen*, s. 8).

För att återvända till den web-baserade utbildningen så diskuterar Anna och Jakob i ett av utbildningens inledande avsnitt huruvida det är nödvändigt att gå en kurs i jämställdhetsfrågor liksom den kurs som de själva representerar. Även här framställs, i enlighet med resonemangen ovan, att utbildning är nödvändigt då det inte räcker med att gå till sig själv. Vi kan inte, vidhåller Anna och Jakob, basera vår uppfattning om jämställdhet och jämlikhet endast på våra egna erfarenheter – kunskaper och fakta är nödvändigt (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska).

Ökade kunskaper, och att ta på sig de så kallade "genusglasögonen", anses vidare i utbildningen att leda till ökad medvetenhet om genussystemet och skillnader mellan könen. Under rubriken "History" går det att välja underrubriken "Gender specs". Kursdeltagaren erbjuds nu möjligheten att svara på ett antal frågor som tillsammans relaterar till den övergripande frågan om hon eller han använder genusglasögon i sitt arbete. Exempelvis ställs frågor om kursdeltagaren tror att det är lika lätt för kvinnor och män att bli befördrade i den organisation hon eller han arbetar inom. Andra frågor handlar om kursdeltagaren känner till några jämställdhetsfrämjande aktiviteter och om det finns någon med särskilt ansvar för jämställdhetsfrågorna på arbetsplatsen. Områden som löneskillnader mellan kvinnor och män berörs liksom frågor om huruvida deltagaren betraktar sin chef som väl informerad om jämställdhetsfrågor och om deltagaren känner att hon eller han kan tala om trakasserier med sina arbetskamrater (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska).

I ett så kallat "Quiz" i utbildningen understryks vikten av kunskap och fakta ytterligare. I detta "Quiz" ska deltagaren svara på frågor som rör den kunskap som deltagaren antas ha förvärvat under rubriken "Scientific research" i utbildningen. Frågetävlingen bygger på sex frågor med vardera tre svarsalternativ och varje rätt

svar ger 10 poäng. En av frågorna lyder exempelvis: "What shall you keep in mind regarding work on equal opportunities at your workplace?" Alternativen som följer är: "Base all the work on fact", "Delegate the job to others because you don't feel sure of yourself on the subject" och "Base the work on your own experiences". Alternativ nummer ett, "Base all the work on fact", ger kursdeltagaren tio poäng, medan alternativ två och tre innebär noll poäng (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska).

Föreställningar om kunskapens centrala roll löper alltså som en röd tråd genom *Gender Schools* olika texter. Det handlar om kunskapsspridning för att motverka manliga informella nätverk och om ökade kunskaper för att möjliggöra att rekryteringsprocesser och lönesättning präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Att alltid utgå från fakta i arbetet med jämlikhetsfrågor framhålls också som centralt. Liksom ovan, i resonemangen om hur förändring framställdes i den web-baserade utbildningen (genom exempelvis förskjutningen från pyramider till kvadrater), går det att skönja en frånvaro av frågor kopplade till makt- och intressekonflikter i diskussionerna om kunskap och fakta som grund för förändring. Utan att ifrågasätta de antaganden som görs om kunskapens betydelse i förändringsprocesser, så menar jag att föreställningarna bygger på en idé om att kunskap om kön, jämställdhet och könsordningen nästintill per automatik leder till en vilja till förändring (jfr Wahl 2003, s. 256). I kapitlets avslutande delar kommer jag att återkomma till denna konsensusinspirerande syn på kunskapens roll i förändringsarbete och också problematisera den i relation till vad nästa avsnitt handlar om – nämligen ledaren som den självklara förutsättningen för förändring.

Att leda och fördela arbetet

I ett kapitel i *Gender Schools* metodbok diskuteras lönesättning. Könsuppdelningen i arbetslivet beskrivs som en bidragande orsak till att kvinnor och män inte har lika arbeten och därmed inte lika lön. När kvinnor och män har olika lön, trots att de har lika eller likvärdiga jobb, så förekommer könsdiskriminering. För att komma till rätta med lönesättningen rekommenderas arbetsplatser att utgå från ett strukturerat system för arbetsvärdering. Några exempel på sådana system presenteras och minst tre personer, kvinnor och män, föreslås genomföra värderingen för respektive arbetstagare. Chefen och ledaren tilldelas också en mycket viktig roll vid lönesättning och i det påföljande kapitlet, "Leda jämt", fortsätter och vidareutvecklas diskussionen om ledarskapets betydelse och chefs roll i arbetet med att öka jämställdheten. Ledare och chefer konstrueras som centrala positioner för att påverka och förändra arbetsplatser utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Att leda jämställt förutsätter en medvetenhet om kvinnors och mäns olika villkor. Din uppgift som chef är att inse att du har makten och ansvaret att påverka så att dessa villkor inte får negativa konsekvenser för dina medarbetare eller för verksamhetens resultat. (Nilsson Fägerlind 2007, s. 52)

Även i rapporten *Karriärvillkor projektledare* återkommer liknande föreställningar. Här formuleras de högsta cheferna som "centrala bärare" av frågan att förändra genusordningen (*Karriärvillkor projektledare*, s. 21). Den makt som chefer och ledare tillskrivs kommer också till uttryck i diskussioner om anställningsbeslut i metodboken.

Det slutliga beslutet om vem som ska anställas tar den rekryterande chefen. Det finns inga magiska verktyg som gör att chefen automatiskt väljer någon av underrepresenterat kön (eller väljer ökad mångfald). Chefen måste känna sig bekväm med den som ska anställas och vara övertygad om att personen har rätt kompetens och egenskaper för att kunna utföra arbetsuppgifterna och fungera i arbetsgruppen. (Nilsson Fägerlind 2007, s. 40)

Vidare framgår det i metodboken att chefen inte bara kan avkräva ansvar och aktivitet för att öka jämställdheten, utan chefen har också en nyckelroll vad gäller att sända tydliga signaler kring vilka beteenden, attityder och åsikter som tolereras och inte tolereras. Men för att kunna leda jämställt och bidra till förändring så betonas återigen vikten av kunskap. Chefer anses behöva kunskaper inom områden som genus, arbetsliv och ledarskap. Kunskapsinhämtningen kan, enligt metodboken, ske genom läsning av böcker, utbildningar eller genom andra medier som exempelvis film (Nilsson Fägerlind 2007, s. 54).

Ledaren anses alltså behöva skapa medvetenhet kring vilka attityder och beteenden som råder och medvetet leda för att förändra beteenden som orsakar ojämställdhet hos sig själv och andra medarbetare. Från högsta ledningen och neråt gäller det att konfrontera mentala bilder, värderingar och synsätt. SWOT-analyser⁸ rekommenderas och, vilket också framgått i tidigare avsnitt, ett ständigt närvarande jämställdhetsperspektiv när det gäller rekrytering, kompetensutveckling, karriärutveckling och allt annat som görs i det dagliga arbetet (Nilsson Fägerlind 2007, s. 54).

Gender Schools texter visar sammanfattningsvis på vissa likheter med de två föregående kapitlen om *Libra* och *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* när det gäller föreställningar om chefer och ledare. Ledaren tillskrivs en viktig roll i att förändra beteenden och ledaren tilldelas också till viss del makt och tolkningsföreträde – det är ledaren som ska känna sig bekväm med den som ska anställas och vara övertygad om att personen har rätt kompetens och egenskaper. Det är också ledaren som ska sända signaler om vilka beteenden som tolereras och inte tolereras. Men i *Gender Schools* texter framträder också, som en kontrast mot denna bild, exempel där ledarens roll inte framstår som lika dominant. Ett sådant exempel återfinns i metodboken. Här uppmantras ledare och chefer till att ha dialoger i arbetsgrupper om vilka problem könsuppdelningen skapar i verksamheterna och om vad som behöver förändras och hur detta behöver göras (Nilsson Fägerlind 2007, s. 54). Det här exemplet tolkar jag som en utmaning av den ledarnormativa diskursen genom vilken ledaren annars i hög utsträckning konstrueras som en person med stort inflytande över föreställningarna om hur och varför något bör förändras.

En ytterligare utmaning av den ledarnormativa diskursen går att urskilja i den avslutande delen av det kapitel i metodboken som handlar om ledarskap. Kapitlet avslutas med ett antal frågor. Vad händer med chefer som inte tar ansvar för, agerar

och genomför aktiviteter för att öka jämställdheten och minska könsuppdelningen? Vad händer med chefer som inte åtgärdar lönediskriminering bland sina anställda? Får det några konsekvenser alls? (Nilsson Fägerlind 2007, s. 55). Dessa frågor lämnas förvisso obesvarade men kan, menar jag, sägas sätta fingret på en aspekt som anknyter till det föregående avsnittet om kunskapen som grund för förändring och något som per automatik förefaller att leda till förändring. Frågorna indikerar nämligen, vilket jag alltså återkommer till i slutet av kapitlet, att det är långtifrån givet att ledare – även om de får ökade kunskaper – vill förändra och önskar förändring.

Vinster med förändring

I metodboken diskuteras på vilka sätt enskilda individer såväl som arbetsplatser tjänar på en minskad könsuppdelning inom utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden. I punktform listas några av dessa vinster. Utöver rättvisa löner och ökad tillväxt betonas bland annat att de anställda kommer att trivas bättre med sina arbetsuppgifter och få roligare på jobbet samtidigt som riskerna för group-thinking⁹ och sjukskrivningstalen antas minska. Andra vinster som framhålls handlar om hur individens frihet ökar vad gäller yrkes- och karriärvägar och hur arbetsgivaren kan rekrytera från en större del av kompetensmarknaden när val av arbetskraft inte påverkas av föreställningar om kön. Den sistnämnda aspekten, det vill säga den som rör arbetsgivarens möjligheter till breddad rekrytering, väntas också kunna motverka de negativa effekterna av arbetskraftsbrist (Nilsson Fägerlind 2007, s. 7).¹⁰

Av de vinster som presenteras i metodboken så framträder tillväxt flitigt även i andra delar av utvecklingspartnerskapens texter. Inte minst i den web-baserade utbildningen löper resonemangen om tillväxt som en röd tråd genom de olika inslagen. Det förekommer dock, i inledningen av utbildningen, även föreställningar om att jämställdhet är en viktig demokratisk fråga men överlag dominerar tillväxtperspektivet. Vid ett tillfälle i utbildningen får Göran Lindberg, före detta rektor för Polishögskolan i Stockholm och Länspolismästare i Uppsala län, berätta om sin syn på jämställdhet och jämställdhetsarbete. Jämställdhetsarbetet i Sverige går trögt idag, menar Göran. Det beror bland annat på att vi lever med föreställningen om att vi bor i världens mest jämställda land och att många därmed tror att vi inte behöver göra så mycket (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska).

För att lyckas i jämställdhetsarbetet måste arbetet kopplas ihop med ”den rådande kulturen”, som Göran uttrycker det. Det går inte att komma till ett företag och säga att jämställdhet är en rättvisefråga eller en fråga om mänskliga rättigheter om detta företag har som högsta prioritet att tjäna pengar. Jämställdhet måste, framhåller Göran, kopplas samman med lönsamhet (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska).

Frågor om tillväxt och hur företag kan öka sin försäljning genom ett närvarande jämställdhets- och mångfaldsperspektiv aktualiseras även vid andra tillfällen i utbildningen. Den sista rubriken i den web-baserade utbildningen, ”Application”, har

tre underrubriker: "The organization", "Examples" och "What can you do?". Här återfinns bland annat inslag om jämställdhetens fördelar. Jämn fördelning av kvinnor och män på ledande poster anses leda till att kompetensen ökar och perspektiven vidgas och vitaliseras. Företaget antas dessutom förbättra sin image och effektiviteten ökar. Britt Älvsäter Thomasson, som arbetar som "diversity director" på Volvo Cars, får här berätta om Volvo Cars mångfaldsarbete som ett exempel på vad en enskild organisation kan göra. För Volvo Cars, berättar Britt, knyts mångfaldsstrategin till att öka försäljningen, förbättra servicen till kunder, öka förståelsen för kundens behov, rekrytera, behålla och utveckla de mest talangfulla unga medarbetarna och att stärka och skydda varumärket.

Britt berättar vidare om att Volvo Cars mångfaldsdefinition utgår från allt som gör oss olika, att ha respekt för allt som är olika och att inkludera alla som är olika. Kort sagt att dra nytta av olikheterna i ett affärsperspektiv men också utifrån mänskliga rättigheter. Det går inte att behandla alla kunder som ska köpa en bil på samma sätt. Vad alla bilförsäljare borde känna till är att när det kommer in kvinnor i en bilaffär då är det köpläge som gäller. För hon går helt enkelt inte dit, anser Britt, om hon inte ska köpa bil.

Vi dräller säkert omkring på alla möjliga ställen men inte i bilaffärer. Men om det kommer in en man i bilaffären då är det inte lika säkert köpläge för en man kan gå i tre till fyra år innan han bestämmer sig. Men man tänker, okej det kan vara kul att snacka lite bil i alla fall med honom. Men sen kommer nästa svårighet. Man kan inte behandla alla kvinnor lika för alla kvinnor vill inte bli behandlade lika och det gäller även män. Så lika är också olika. (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska)

Samtidigt som Britts berättelse vittnar om hur kvinnor och män kan förstås som olika så öppnar berättelsen också upp för att det inom gruppen kvinnor respektive män finns variationer och skillnader. Hon lyfter fram mänskliga rättigheter som ett viktigt perspektiv i mångfaldsarbetet men filmklippet ger inte, enligt min tolkning, någon vidare inramning av hur detta perspektiv närvarar i företagets mångfaldsarbete. Bilden som tecknas understryker snarare vikten av att göra kön synligt för att göra vinst. Om vi känner till hur (olika) kvinnor och män fungerar kan detta med andra ord nyttjas ur ett affärsperspektiv. Och när kön konstrueras inom ramen för ett kundperspektiv så motverkas bilden av att kvinnor och män också kan förstås som heterogena grupper. Ett jämställdhets- eller mångfaldsperspektiv framställs ju som centralt för att förstå hur kvinnor respektive män *är* som kunder och vad de vill ha som kunder.

Efter att filmklippet med Britt avslutats så följer i samma avsnitt några ytterligare exempel där kundperspektivet framhålls. Genom berättarrösten Anna lyfts fördelarna med att vara medveten om strukturer fram.

When we are aware of the structures, we can understand how our own organisation functions and also find it easier to understand our customers. This creates new opportunities to improve customer relations, increase efficiency and, in the long term, find new customer categories. (Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska)

Liksom i det föregående kapitlet *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*, kopplas sammanfattningsvis frågor om jämställdhet, mångfald och diskriminering i hög utsträckning även i *Gender Schools* texter samman med föreställningar om tillväxt, affärsmissighet och vikten av att förstå sig på kunden och finna nya kunder. I *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* framträdde kundperspektivet bland annat i föreställningarna om hur kvinnliga styrelsemedlemmar anses kunna bidra med ökade insikter när det gäller att förstå sig på vad den kvinnliga kunden vill ha. Genom Görans berättelse ovan framträdde en devis som också känns igen utifrån analysen av *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*. I flera av texterna som togs fram inom ramen för detta utvecklingspartnerskap blev det tydligt hur näringslivet, liksom i Görans berättelse, kontrasteras i förhållande till offentlig sektor. Effekten av denna kontrastering blir i båda fallen att lönsamhet och tillväxt kopplas samman med näringslivet medan rättvisa och mänskliga rättigheter framställs som något fullt rimligt att avkräva offentlig sektor.

Ökade kunskaper – ökad vilja till förändring?

I analysen av *Gender Schools* texter framträder delvis liknande föreställningar om förändring som i de föregående kapitlen om *Libra* och *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*. Som framgick ovan knyts fördelarna med jämställdhet och mångfald (och därmed motiven till att förändra arbetslivet), liksom i de två övriga utvecklingspartnerskapens texter, många gånger till ett ekonomiskt snarare än mänskligt innehåll. Jämställdhet och mångfald konstrueras som eftersträvansvärt för att förstå sig på kunden och för att öka tillväxten (jfr de los Reyes och Martinsson 2005b, s. 13).

Konstruktioner av ledare och chefer som särskilt viktiga för att driva jämställdhets- och mångfaldsfrågor förenar också utvecklingspartnerskapens texter med varandra, liksom frågor om hur ansvaret för förändring många gånger kopplas samman med individer ur de underrepresenterade grupperna. I *Gender Schools* fall tenderade de kvinnliga ledarna med funktionshinder överlag att konstrueras som förändringens nyckelpersoner och faktorer som kreativitet, kvinnlig list och kompetens framstod som lösningen på problemen med de diskriminerande strukturer som dessa kvinnor möter. Denna bild har kanske framförallt beröringspunkter med de bilder som framträdde i analysen av *Libra*. I delar av *Libras* texter konstruerades den underrepresenterade gruppen – kvinnor inom byggbranschen – som förebilder och som förebilder tilldelades de också en viktig del i förändringsarbetet som föreläsare och inspiratörer. *Gender Schools* texter visar dock på att bilden inte är entydig. I exempelvis rapporten om AMS BRYT-satsningar framstod förändringar av arbetsmarknadens könssegrerade struktur som mindre möjliga om exempelvis enskilda individers val av utbildning och yrke i allt för hög utsträckning sätts i fokus.

Då jag i de två föregående kapitlen har ägnat ett stort utrymme åt att problematisera såväl individorienterade föreställningar om förändringar som tillväxtdiskursen

så kommer diskussionen nedan att ägnas åt ett tema som jag menar utmärker *Gender Schools* texter i förhållande till de två övriga utvecklingspartnerskapen. I analysen av *Gender Schools* texter framstår en av de mest grundläggande förutsättningarna för förändring vara ökade kunskaper och kunskapsspridning, vilket med hänsyn till utvecklingspartnerskapets övergripande mål och syfte inte är särskilt överraskande. Nedan problematiseras dessa föreställningar och jag kommer också att återvända till den ledarnormativa diskursen då analysen av *Gender School* visat sig innehålla vissa utmaningar av denna diskurs såsom den framträtt i tidigare kapitel.

Kunskap och makt

På olika sätt och i olika texter framstår, i linje med utvecklingspartnerskapets övergripande syfte och mål, behovet av ökade kunskaper som en primär faktor för att kunna motverka diskriminering och förändra den könssegregerade arbetsmarknaden. Kunskapsspridning framhölls exempelvis som viktigt för att synliggöra och analysera manliga informella nätverk. Kunskapspåfyllnad med avseende på frågor som rör jämställdhet, kön och könsordningen ansågs också som nödvändiga för arbetsförmedlare liksom ökade kunskaper om jämställdhetslagen, kollektivavtal och diskrimineringsgrunder för dem som arbetar med rekrytering inom en organisation eller på ett företag.

Det återkommande temat i *Gender Schools* texter om kunskap som något centralt för förändring kan sägas resonera på en vanligt förekommande uppfattning när det gäller jämställdhet och förändringsarbete i det svenska arbetslivet. Som jag nämnde i avhandlingens introduktionskapitel ses ofta bristen på kunskap som en av anledningarna till bristen på jämställdhet och att den svenska arbetsmarknaden fortfarande är könssegregerad (se även till exempel Wahl 2003; Hagberg m.fl. 1995). Att förorda kunskap och kunskapsspridning som något nödvändigt för att förändringar ska komma till stånd framstår sålunda som högst begripligt.

Antaganden om kunskapens roll för förändring har dock problematiserats. Katarina Tollin (2000) diskuterar bland annat konsekvenserna av att beskriva jämställdhets- och förändringsarbete som en fråga om kunskap och som en kunskapsprocess. Sådana föreställningar utgår ofta från att bara kvinnor och män får veta hur det är – det vill säga att kvinnor som grupp generellt sett underordnas män som grupp – så kommer både kvinnor och män att vilja förändra. Tollin menar emellertid att det snarare, än bristen på kunskap, är kvinnors och mäns skilda politiska intressen i könsstrukturerade organisationer som utgör hinder för förändring.

Min tolkning av de föreställningar kring kunskapens roll för förändring som framträder i *Gender Schools* texter ligger i linje med Tollins (2000) diskussion. Kunskap konstrueras överlag i det analyserade materialet som något som automatiskt förefaller att leda till förändring, eller framförallt en vilja till förändring. Att just dessa föreställningar om kunskap framträder i texterna förstår jag vidare som en konsekvens av att *Gender Schools* texter, liksom de texter som analyserats i de två föregående kapitlen, genomgående präglas av en avsaknad av ett maktperspektiv. Konsekvensen

av maktperspektivets frånvaro och den konsensusbetonade synen på kunskap kan problematiseras utifrån Anna Wahls (2003) diskussioner. Wahl framhåller bland annat hur kvinnor och män kan tolka

[...] kunskap olika utifrån sina respektive maktpositioner i könsordningen. För kvinnor kan kunskap skapa en vilja till förändring, vilket inte behöver vara fallet för män. Förändring handlar därför inte enbart om kunskap utan också om makt och om en vilja till förändring. (Wahl 2003, s. 254)

Men i de studerade texterna antas alla – oavsett maktposition – inta en liknande inställning till kunskap. Att det skulle finnas olika maktpositioner att tolka kunskap utifrån framgår överhuvudtaget inte och det sätts ett likhetstecken mellan ökade kunskaper och en vilja till förändring. Det likhetstecken som sätts mellan ökade kunskaper och en vilja till förändring har även beröringspunkter med hur den ledarnormativa diskursen, såsom den framförallt kommit till uttryck i de tidigare kapitlen, ofta förutsätter att ledaren både vill förändra och är outhärlig för att förändringar i arbetslivet ska vara möjliga. Som jag beskrev ovan visade sig dock *Gender Schools* texter innehålla exempel där den ledarnormativa diskursen utmanades. Bland annat skedde detta genom att ledare rekommenderades till att ha dialoger i arbetsgrupper om vilka problem könsuppdelningen anses bidra till och om vad som behöver förändras och hur detta behöver göras (Nilsson Fägerlind 2007, s. 54).

Utmaningen av de dominerande föreställningarna om ledare och chefer som förutsättningar för att förändringar ska äga rum framträdde också genom de frågor som ställdes i metodboken. Frågorna om vad som händer med chefer som inte tar ansvar för och genomför aktiviteter för att minska könsuppdelningen och vad som händer när chefer inte åtgärdar lönediskriminering (Nilsson Fägerlind 2007, s. 55) synliggör hur chefer och ledare inte alltid behöver vilja förändra. Men sådana scenarier framträder alltså marginellt i de studerade texterna. Det övergripande intrycket som texterna förmedlar är att alla önskar förändring. Hur det går att förstå den här konsensus- och konfliktfria bilden, som på olika sätt också framträtt i de två övriga kapitlen, utgör bland annat fokus i det nästföljande kapitlet.

Noter

- 1 En rapport som inte är inkluderad i analysen är *Två steg framåt, ett steg tillbaka... Kvinnoorganisationernas roll i arbetet med att förändra den könssegrigerade arbetsmarknaden*. Rapporten marknadsförs på *Gender Schools* hemsida, men har inte inkluderats då jag uppfattar att rapporten i huvudsak ger en omfattande men deskriptiv beskrivning av vilka frågor som ett antal verkamma kvinnoorganisationer har prioriterat och prioriterar idag.
- 2 Utvecklingspartnerskapet tog även fram en motsvarande svensk web-baserad utbildning som uppdaterats efter projektidens slut. Jag har valt att analysera den engelska då denna, till skillnad från den svenska utbildningen, är kostnadsfri att ta del av. Denna utbildning innehåller, som beskrivs ovan i texten, flera olika rubriknivåer. Några av dessa har en mer framträdande roll i analysen än andra. Avsnitt som till exempel inte berörs alls rör en del av den historiska utvecklingen som presenteras under rubriken "History" och avsnittet om FN:s syn på mänskliga rättigheter. Det förstnämnda avsnittet visar historiskt sett skilda villkor för kvinnor och män. Det säger dock, liksom avsnittet om FN, inte något nämnvärt i relation till avhandlingens frågeställningar. Kursdeltagaren får under rubriken "History" bland annat ta del av information och vad som anses som viktiga händelser för hur utvecklingen har sett ut i Europa. Genom att dra två figurer (en kvinna och en

man som utmed tidsaxeln skiftar till tidstypiska klädedräkter) längs med tre olika linjära tidsaxlar (600BC-14th century, 14th-20th century och 20th-21st century) dyker kortfattad information om olika historiska händelser upp.

- 3 <http://www.minerva.nu/index.php/aktiviter/starta-har/> (hösten 2009).
- 4 Som påpekas i rapporten så lades Länsarbetsnämnden och AMS ned i början av år 2008 och samlades i den nya myndigheten Arbetsförmedlingen. Då rapporten avser år 2007 använder jag, i enlighet med rapportens egen terminologi, de gamla organisationsbegreppen. Det gäller även för den presentation av utvecklingspartnerskapets olika partner som gjordes inledningsvis av kapitlet.
- 5 Årtal för publicering och specifik författare anges ej på rapporterna *Jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen*, *Karriärvillkor projektledare* och *Karriärvillkor sjuksköterskor*.
- 6 Utvecklingspartnerskapet refererar bland annat till SOU 2004:43, s. 28.
- 7 Det är naturligtvis en sanning med modifikation att kvinnorna *själva* får artikulera förtryckande principer eftersom kvinnornas berättelser återberättas av någon annan.
- 8 SWOT står för Strengths, Weaknesses, Opportunities och Threats.
- 9 Med group-thinking avses, såsom det kommer till uttryck i metodboken, en effekt som riskerar att uppkomma i homogena gruppansättningar. Det handlar om hur sådana grupper har svårt att se alternativa lösningar samt upptäcka hot, utmaningar och möjligheter då alla i gruppen tenderar att ha samma perspektiv på en situation.
- 10 Resonemang om arbetskraftbristen förekommer till exempel även i rapporten *Jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen*. I rapporten diskuteras hur arbetskraftsbristen framöver kommer att motivera arbetsgivarna att vara öppna för att anställa det underrepresenterade könet, invandrare och funktionshindrade (Jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen, s. 11).

Förändringens gränser

I den här avhandlingen har utvecklingspartnerskap och förändringsarbete inom ramen för Europeiska socialfondens Equal-program stått i fokus. Särskilt har texter framtagna av utvecklingspartnerskapen *Libra*, *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* och *Gender School* studerats genom att åskådliggöra konstruktioner av kön och andra sociala kategorier samt vad det är för idéer, perspektiv och intressen som karakteriserar förståelsen av hur och varför arbetslivet kan förändras. Studien har utgått från frågorna: Hur beskrivs de problem som utvecklingspartnerskapen avsåg att motverka? Vad framstår som viktigt att förändra för att diskrimineringen i arbetslivet ska minska? På vilka sätt antas förändringar, som anses leda till minskad diskriminering och ökad jämställdhet och mångfald i arbetslivet, vara möjliga? Vilka motiv framträder bakom visionerna om att skapa ett arbetsliv utan diskriminering? Hur konstrueras kön och andra sociala kategorier och hur inverkar dessa konstruktioner på de föreställningar om förändring som framträder?

I det här kapitlet fördjupar jag de iakttagelser som gjorts i de tre föregående kapitlen utifrån avhandlingens frågeställningar och med stöd av framförallt de teoretiska perspektiv som presenterats i kapitel 3 och 4. Som jag kommer att argumentera för är det inom ett tämligen begränsat språk som föreställningarna om förändring framträder. Utifrån teorier om partnerskap och governance samt den institutionella etnografins begrepp sociala relationer och styrningsrelationer diskuterar jag möjliga anledningar till varför dessa föreställningar om förändring framträder. Jag avslutar kapitlet med några reflektioner kring vikten av utmana vad jag kallar för förändringens gränser.

Förändring – en fråga om tillväxt snarare än makt och om reproduktion snarare än utmaning

I de studerade texterna förekommer få inslag av att diskriminering i arbetslivet bör motverkas på grund av att diskriminering innebär ett brott mot principer om männis-

kors lika värde, marginalisering och orättvisa villkor eller på grund av att otillbörliga maktsituationer bör förändras (jfr Dahlstedt och Hertzberg 2005, s. 26). Analysen av texterna visar snarare att arbetslivet bör förändras och bli mer inkluderande, främst för att till exempel motverka arbetskraftsbrist och för att öka tillväxten. Frånvaron av maktrelaterade perspektiv och osynliggörandet av intressekonflikter när det gäller föreställningarna om förändring genomsyrar utvecklingspartnerskapens texter överlag. Det får som konsekvens att föreställningarna – på såväl den praktiska som den teoretiska nivån – inte framträder som särskilt utmanande. Med den praktiska nivån avser jag, som jag beskrev i avhandlingens introduktionskapitel, hur konkreta förändringsinsatser och åtgärder diskuteras och framställs i termer av struktur- och/eller individorienterade ansatser. Det handlar om genom vilka metoder och praktiska insatser (till exempel utbildning, ökade kunskaper, politiska förändringar och så vidare) som förändringar i arbetslivet antas vara möjliga. Med den teoretiska nivån avses vilka föreställningar om kön och andra sociala kategorier som framträder i texterna och om kategorier görs på sätt som kan sägas innebära förändring eller stabilitet i samhällets köns- och maktrelationer ur ett teoretiskt perspektiv (jfr Eduards 2002).

Mellan den praktiska och den teoretiska nivån finns det, som jag diskuterar nedan, samspel. På de sätt och genom de förändringsinsatser som förändringar i arbetslivet antas vara möjliga görs kategorier som befäster över- och underordningsprinciper mellan exempelvis män och kvinnor, mellan ledare och medarbetare (framförallt medarbetare ur de underrepresenterade grupperna) och mellan svenskar och invandrare. Likaså inverkar konstruktioner av olika sociala kategorier på föreställningarna om vad som behöver förändras, och hur, för att ett arbetsliv präglad av jämställdhet och mångfald ska kunna skapas. Hur och när män framträder som kategori spelar exempelvis roll för vilka problem som antas finnas och vad som anses behöva förändras, och varför, i arbetslivet.

Osynliggörande av makt- och intressekonflikter

I det analyserade materialet konstrueras olika vägar till förändring genom de aktiviteter, åtgärder och metoder som presenteras i resonemangen om hur det går att öka andelen kvinnor och personer med utländsk bakgrund i byggbranschen (*Libra*) och könssammansättningen på näringslivets toppositioner (*Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet*) samt hur det är möjligt att exempelvis öka andelen kvinnliga ledare med funktionshinder i arbetslivet (*Gender School*). Det som karakteriserar dessa diskussioner och inriktningen på förändringsansatserna är att såväl problemen som vägarna till förändring i huvudsak kopplas till de underrepresenterade grupperna. I *Libra* föreslogs bland annat kvinnor i byggbranschen gå ut som förebilder och inspiratörer och föreläsa på skolor i syfte att påverka framförallt kvinnors *val* av utbildning, då problemen formulerades i termer av att för få kvinnor väljer bygginriktade utbildningar. I *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* framstod kvinnors *val* av utbildning, make, chef och arbete med resultatansvar som avgörande för huruvida andelen kvinnor på ledande poster är möjlig att öka. Problemen beskrevs framfö-

rallt med referens till den svenska jämställdhetspolitiken och höga skattesatser på hushållsnära tjänster. Genom politiska förändringar – mer specifikt: införandet av skattesubventionerade hushållstjänster¹ – ansågs kvinnor kunna göra val som gagnar dem karriärmässigt och därmed kan andelen kvinnor i näringslivets toppskikt öka. I *Gender Schools* bok om kvinnliga ledare med funktionshinder framstod kvinnornas egna kreativitet och kompetens i hög utsträckning som avgörande för att motverka de hinder som de möter. Kvinnorna framställdes dessutom som förebilder och i egenskap av förebilder förväntades de utgöra viktiga bidrag till att öka andelen kvinnor med funktionshinder i ledande positioner.

Som jag tidigare konstaterat framstår det inte som att dessa idéer ingriper nämnvärt i de organisatoriska strukturer som dessa kvinnor befinner sig i eller möter. Att förorda skattesubventionerade hushållstjänster osynliggör exempelvis att det skulle finnas några problem i näringslivets nuvarande organisering när det gäller rekryteringsprocesser och konstruktioner av chefsroller, det vill säga praktiker som kan verka diskriminerande. Av resonemangen om skattesubventionerade hushållstjänster följer också, som jag visade i kapitel 7, att traditionella (och heteronormativa) föreställningar om kön och könsarbetsdelningen reproduceras. Kvinnor kopplas till hem- och familjesfären medan män osynliggörs som omsorgsmänniskor.

Att kvinnor i byggbranschen föreslås inspirera andra kvinnor till att arbeta inom byggbranschen säger inte heller något om och hur byggbranschens villkor och de mekanismer som gör att kvinnor känner att de upplever motstånd och tveksamhet från arbetskamrater och arbetsledning vad gäller deras yrkeskompetens (jfr kapitel 6 under rubriken ”Att öppna branschen och tvätta bort den grabbiga stämpeln”) i sig kan utmanas och förändras. Svenska män i byggbranschen visade sig vara en tyst och icke-erkänd kategori, förutom när denna kategori framträdde i beskrivningarna och tolkningarna av enkätundersökningen. Genom att män framträdde som en kategori innebar det inte bara att byggsektorns problem, i termer av att vara en exkluderande och diskriminerande sektor förbehållen i huvudsak svenska män, kunde tonas ned. Det innebar att svenska mäns erfarenheter – genom det tolkningsföreträde som knöts till kategorin – överordnades de underrepresenterade gruppernas erfarenheter. Även i *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* gjordes män – den dominerande gruppen – till en kategori med tolkningsföreträde i resonemangen om hur lönsamhet som argument för jämställdhet sågs som de mest taktiska argumenten, eftersom den dominerande gruppen inte förväntas bjuda på motstånd då.

Trots Equal-programmets ambitioner om att utvecklingspartnerskapen skulle bidra till att utveckla idéer som verkar strukturpåverkande så hamnar alltså mycket fokus på individer och grupper av individer. Det kan anses positivt att personer ur de underrepresenterade grupperna tillskrivs agens – det vill säga att de antas kunna förändra och påverka rådande förhållanden. Samtidigt bidrar sådana föreställningar till att det överhuvudtaget är en makt- och konfliktfri bild av förändring som framträder. För att förändringar ska vara möjliga antas det exempelvis inte krävas någon omfördelning av makt – (svenska) män framträder inte som agenter i förändringsarbetet och de antas inte heller behöva ändra sig eller ge upp privilegier för att kvinnor, invandrare och kvinnor med funktionshinder ska få bättre villkor i arbetslivet (jfr

Rönblom 2002; Sundin 1992). Det makt- och konfliktfria anslaget i texterna kommer också till uttryck i synen på kunskap. Som jag framförallt diskuterade i kapitlet om *Gender School* handlar det om hur ökade kunskaper per automatik antas leda till en vilja till förändring. Även *Gender Schools* web-baserade utbildning bidrog till en konfliktfri bild av förändring. Det framstod som att förändringar i organisationer och i praktiker som rekryteringsprocesser, genom det sätt som dessa illustrerades i till exempel pyramider som försköts till kvadrater, ”bara händer” om vi får kunskap om hur det ser ut.

Som en kontrast till det ansvar för förändring som åläggs de underrepresenterade grupperna så kopplas även ledare och ledarpositionen samman med agentskap – utan engagerade ledare, ingen förändring. Tidigare diskuterade jag med hänvisning till Martinsson (2006) hur diskursen kan ses som ett led i en naturalisering av klasskategorier där några ges större organisatorisk makt än andra och där över- och underordning görs till en ofrånkomlig organisationsprincip. Problemet med den ledarnormativa diskursen är framförallt inte, menar jag, att ledarna i sig tillskrivs ett särskilt ansvar för att leda och driva förändringsarbete som har med frågor om diskriminering, jämställdhet och mångfald att göra. Problemet handlar snarare om i vilken utsträckning de också tilldelas inflytande över förståelsen av *hur* och *varför* arbetet ska bedrivas. Som vi såg exempel på i *Libras* texter konstruerades ledare som en position som ska legitimera de underrepresenterade gruppernas närvaro och kompetenser. Det kan i sin tur tolkas som ett implicit fråntagande av de underrepresenterade gruppernas agentskap, och att det inte räcker för dessa grupper att övertyga kollegor och arbetsledare om sina kompetenser, då närvaron och färdigheterna också måste erkännas av ledaren. I analysen av *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* och *Gender School* väcktes frågor om vilket utrymme det finns för motstånd, alternativa uppfattningar och förhandling om hur och varför förändringsarbete ska bedrivas. Frågorna uppkom bland annat som en konsekvens av formuleringar som att chefen inte bara kan avkräva ansvar och aktivitet för att öka jämställdheten, utan chefen ska också sända tydliga signaler kring vilka beteenden, attityder och åsikter som tolereras och inte tolereras (se till exempel Nilsson Fägerlind 2007, s. 54). Här osynliggörs, liksom ovan, makt- och intressekonflikter. För hur och på vilka grunder avgör chefen vilka beteenden, attityder och åsikter som kan tolereras och inte? Vilka har inflytande över vad som är att betrakta som accepterade beteenden och inte? Vilket utrymme finns för alternativa politiska subjekt (till exempel ”eldsjälen”) som Martinsson (2007) talar om? Och vilket utrymme finns för konflikt mellan disparata intressen och uppfattningar kring varför jämställdhets- mångfaldsarbete ska bedrivas och vad det ska leda till?

Det finns, anser jag, också anledning att problematisera vissa dimensioner av diskursen kring den oundgängliga ledaren utifrån vad Gail Hebson och Jill Rubery (2004, s. 222) diskuterar. Enligt dessa författare är det förenat med vissa risker att det växande ansvaret för att det råder jämlika villkor läggs på chefer och ledare. Föga överraskande, menar Hebson och Rubery, prioriterar chefer många gånger de kommersiella målen. Det betyder att den ledarnormativa diskursen kan bidra till att stärka den dominerande tillväxtdiskursen och målen med och motiven till förändringsarbete görs

än mindre förhandlingsbara. Tillväxtdiskursen är, menar jag, mycket dominerande i de studerade utvecklingspartnerskapens texter. Avsaknaden av ett maktperspektiv förstår jag delvis som en konsekvens av tillväxtdiskursens dominans. Denna diskurs förefaller att stå i motsättning till ett makt- och konfliktperspektiv och har märkbara konsekvenser för hur olika sociala kategorier görs och kan göras samt för hur andra motiv till att bedriva förändringsarbete marginaliseras. Genom tillväxtdiskursen görs antagna skillnader och olikheter mellan kvinnor och män och mellan svenskar och invandrare som positiva för företag och organisationer. Diskursen manar till samarbete och samhörighet och understödjer tankar om att det är människors förmåga att vara genuina som gör att de kompletterar varandra så väl. Den inkluderande mångfaldsretoriken och delaktigheten, som skapas i texterna genom tillväxtdiskursen, bygger dock på en utanförposition för vissa grupper från början (jfr Martinsson 2006). Denna utanförposition gör att den samhörighet som skapas kring målet, tillväxten, paradoxalt nog faktiskt kan sägas innebära ett avstånd och verka kontraproduktiv. Att göras som något positivt för organisationen kan problematiseras utifrån vad vissa forskare beskriver som boomerang-effekten. Det kan innebära en ökad press på människor som utgör en minoritet i en bransch.² De måste visa att de är och tillför något särskilt för: “[...] If you can't prove that you are something different, what is the point?” (Parbring 2009, s. 15).

Tillväxtdiskursen bidrar inte bara till att skillnader reproduceras mellan kvinnor och män och mellan svenskar och invandrare. Med hjälp av tillväxtdiskursen görs tillväxt som ett givet mål som inte går att ifrågasätta. Näringslivets villkor och förhållanden naturaliseras dessutom och näringslivet görs till en sfär där argument om rättvisa inte anses gångbara. Ett exempel på detta återfanns i *Gender School* där det förekom uttalanden som att det inte går att komma till ett företag och säga att jämställdhet är en rättvisefråga, eller en fråga om mänskliga rättigheter, om företaget har som mål att tjäna pengar.³

Som Martinsson (2006, s. 194) diskuterar är problemet inte att företag ska drivas affärsmässigt eller att tillväxt är ett prioriterat mål inom näringslivet. Snarare handlar det om att det som inte anses affärsmässigt tenderar till att marginaliseras och uppfattas som ointressant eller förringas. Ett annat problem är att människovärde knyts till lönsamhet och tillväxt (jfr de los Reyes och Martinsson 2005b). I *Fler kvinnor på ledande poster* blev det särskilt tydligt genom föreställningar såsom att jämställdhet och mångfald i näringslivet är viktigt för att förstå vad kunden vill ha och om turkar ges chansen att driva företag, och dessa företag lyckas, så kan inställningen till turkar ändras (se kapitel 7 under rubriken ”Det manliga nätverket och mystiska glastaket som hinder”).

Hur kan då sammanfattningsvis tillväxtdiskursens dominans och den makt- och konfliktfria bilden av motiv och vägar till förändring i arbetslivet förstås? Vad kan bilden ses som ett uttryck för? Är bilden ett resultat av att de texter som analyserats är framtagna i den särskilda organiseringsformen partnerskap? Eller handlar det om vilka specifika partner som deltagit i de olika utvecklingspartnerskapen? Är bilden ett uttryck för föreställningar som skulle kunna tänkas finnas även i andra sammanhang

i arbetslivet, det vill säga i sammanhang bortom utvecklingspartnerskap som finansierats av Europeiska socialfondens Equal-program?

Utvecklingspartnerskap som en del av olika sociala relationer

Som jag beskrev i kapitel 4 kan begreppet sociala relationer användas för att fånga hur det som människor gör i ett sammanhang hakar i praktiker som andra människor skapat vid andra tillfällen och vid andra platser (Smith 2005b, s. 94). I avhandlingen har de analyserade texterna studerats med utgångspunkten att texter kan säga något om de sociala relationer som utvecklingspartnerskapen deltagit i och som inverkar på de föreställningar som framträder i texterna (jfr Campbell och Gregor 2004). De ovan beskrivna diskurserna – tillväxtdiskursen och den ledarnormativa diskursen – kan ses som exempel på sociala relationer som utvecklingspartnerskapen hakat i och som bidrar till att texterna och de idéer som framträder ges en viss inriktning. Men dessa sociala relationer är inte de enda som går att blottlägga i utvecklingspartnerskapens texter. Nedan kommer jag att diskutera de frågor som jag ställde ovan, det vill säga frågorna om hur den makt- och konfliktfria bilden av förändring kan förstås. Jag kommer att göra detta genom att problematisera andra sociala relationer som jag menar att utvecklingspartnerskapen har deltagit i och som kan säga något om varför föreställningarna om förändring ges en särskild inriktning.

Då jag, med stöd i den diskussion jag fört ovan i kapitlet, anser att utvecklingspartnerskapens texter sinsemellan visar på tydliga beröringspunkter med varandra när de gäller de idéer och bilder som framträder kring förändring, så menar jag att det skulle vara otillräckligt att försöka förstå dessa bilder genom att enbart hänvisa till de partner som deltagit i respektive utvecklingspartnerskap. En enkel tolkning skulle till exempel kunna vara att det inte framstår som särskilt anmärkningsvärt att det i exempelvis *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* framträder föreställningar som understödjer marknadsekonomi och idéer som ger ledare (och män) inflytande över målen med och motiven till att öka andelen kvinnor på ledande poster. Detta eftersom utvecklingspartnerskapet bland annat bestod av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle som har som ändamål att:

[...] främja en saklig och konstruktiv samhällsdebatt med tonvikt på frågor som rör näringslivet och dess roll i samhället, att verka för en samhällspolitik som skapar gynnsamma betingelser för det allmänna framskridandet på marknadsekonomins grund samt att främja ökad effektivitet och fördjupad samarbetsvilja i arbetslivet. (<http://www.sns.se/zino.aspx?articleID=196> Ur SNS stadgar)

I utvecklingspartnerskapet ingick också en rad manliga företagsledare ur det svenska näringslivet,⁴ vilka kan tänkas ha haft ett centralt inflytande över utvecklingspartner-

skapets inriktning och verksamhet. Detta skulle i sin tur också kunna ses som en förklaring till varför de idéer som framträder i texterna inte ingriper särskilt nämnvärt i näringslivets nuvarande organisering av chefsrollen, eftersom ett kännetecken för utvecklingspartnerskapen var att parterna själva var en del av lösningen på problemen. Som partner i ett utvecklingspartnerskap var man sålunda tvungen att vara beredd på att förändra sig själv och också kunna stå för de idéer som utvecklingspartnerskapet spred vidare (jfr Andersson m.fl. 2005, s. 83ff). De idéer som spreds genom utvecklingspartnerskapet kan således säga reflektera de manliga företagsledarnas intressen av att bibehålla sina nuvarande roller och maktpositioner.

De idéer som återfinns i *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* förekommer emellertid även i texter som är framtagna inom ramen för de två andra utvecklingspartnerskapens. Framförallt finns det beröringspunkter när det gäller det makt- och konfliktfria anslaget, föreställningar kring ledares roll i förändringsprocesser och tillväxt som mål och motiv till förändringsarbete. Det förefaller därför som om det idémässiga utrymmet i utvecklingspartnerskapen – oavhängigt vilka partner som deltagit – varit tämligen smalt och att det finns gränser i sättet att tala om förändring. Det föranleder mig för det första att gå tillbaka till Equal-programmet och den politik som programmet reflekterar för att utifrån den intertextuella dimensionen undersöka spänningen mellan graden av styrning från statligt håll och vilket idémässigt handlingsutrymme som utvecklingspartnerskapen kan sägas ha haft (jfr Pierre och Peters 2000).

Utvecklingspartnerskapen har, då de finansierats av den Europeiska socialfondens Equal-program, deltagit i en politik med en särskild inriktning. Som framgick i kapitel 2, i beskrivningen av Equal-programmet, skulle utvecklingspartnerskapen utgå från en särskild grundsyn. I Equal-programmet talas det om sammanfallande intressen för näringsliv och politik och för tillväxt och rättvisa. Utvecklingspartnerskapen skulle, enligt programmet, utgå från en sådan grundsyn och låta den få genomslag i sina insatser (Equal programdokument, s. 75). Som Schierup (2006) och Andersson (2006) har visat, i sina diskussioner om hur Equal-programmet kan ses som ett uttryck för hur antidiskrimineringspolitik möter arbetsmarknadspolitik (se kapitel 3), så finns det enligt dessa författare skäl att tro att idéerna om tillväxt av olika anledningar marginaliserar ett antidiskrimineringsperspektiv som bygger på idéer om rättvisa. Författarna visar specifikt hur utrymmet för en sammansmältning av tillväxt- och integrationsmål i en gemensam praktik tycks vara begränsat – när integrationsperspektivet möter tillväxtperspektivet tenderar idéerna om tillväxt att marginalisera integrationsperspektivet.

En tolkning från min sida, när det gäller de studerade utvecklingspartnerskapen i studien, är att idéerna om tillväxt kan inta en dominerande position och marginalisera andra motiv till att förändra arbetslivet, exempelvis rättvisa, som en konsekvens av de premisser som programmet ställde upp. Fastän motiv som tillväxt och rättvisa, enligt programmet, antas vara förenliga så finns det faktorer som bidrar till att idéerna om tillväxt överskuggar idéerna om rättvisa. Enligt de generella principerna i programmet skulle utvecklingspartnerskapen verka *nyskapande* och *innovativa* i sina förslag på hur diskriminering i arbetslivet kan motverkas (se kapitel 2 och till exem-

pel Equal programkomplement 2005, s. 25). De skulle också sprida sina erfarenheter, idéer och utvecklade metoder. Detta gjordes bland annat i populariserade texter vars syfte, för att nämna något exempel, kunde vara att locka kvinnor och personer med utländsk bakgrund till byggbranschen. Frågan är i vilken utsträckning makt- och konfliktrelaterade perspektiv och rättvisefrågor ”passar in” i en sådan ram – det vill säga huruvida det är möjligt att lyfta fram problem i texter som delvis togs fram för rekryterings syften (som *Libras* filmer exempelvis) och huruvida det verkar *nyskapande* att tala om problem och lösningar i termer av rättvisa, makt och kanske till och med omfördelning av makt?

Även om det på programnivå framställdes som att det stod utvecklingspartnerskapen fritt att experimentera och ta fram lösningar och metoder för att motverka all slags diskriminering i arbetslivet så finns det alltså skäl att anta att idéerna på europeisk nivå, manifesterade i Equal-programmet, ändå kan bidra till ökade förutsättningar för homogenisering i föreställningarna på nationell nivå i de enskilda utvecklingspartnerskapen. Retoriken kring vilka typer av resultat som utvecklingspartnerskapen förväntades leverera, formulerat bland annat i de generella principerna, medverkar med andra ord till att tvinga fram gemensamma problembilder och ett särskilt språk för att förändra dessa problem (jfr Magnusson 2000, s. 18).

De konfliktfria idéerna om tillväxt som motiv till förändringsarbete finns dock även utanför Equal-programmet och de studerade utvecklingspartnerskapen. I forskning som rör föreställningar om jämställdhets- och mångfaldsfrågor i det svenska arbetslivet framgår det att tillväxt och lönsamhet är vanligt förekommande motiv till att förändra arbetslivet (se till exempel Mark 2007; Wahl m.fl. 2001; Sundin 1992). Går det därmed att egentligen att dra några slutsatser kring att dessa idéer skulle vara särskilt karakteristiska för utvecklingspartnerskap inom Equal-programmet? Troligtvis inte. Men däremot går det att anta att de passar synnerligen väl in i och främjas genom den konsensusinriktade partnerskapsformen. Partnerskapsformen är ett ytterligare exempel på en social relation som utvecklingspartnerskapen kan sägas ha deltagit i och som givit avtryck de studerade texterna. Som framgick i kapitel 3 visar tidigare forskning på hur partnerskapsidén i flera fall utgår från att inga konflikter existerar och att olika intressen ska samarbeta (Hudson och Rönnblom 2003). En konsekvens av detta och betoningen på att utveckla konsensus i grupper med aktörer som kan ha skilda utgångspunkter blir att perspektiv, som exempelvis feministiska, framstår som konfliktbenägna och försvarande för att de konsensusinriktade partnerskapen ska kunna ”lyckas” i sin samverkan. Som Hedlund (2009, s. 86) diskuterar så tycks feminism inte passa in i de ideal om hur samverkan ska gå till. Feminism och konfliktorienterade perspektiv framstår, menar Hedlund, som omoderna. Med utgångspunkt i Hudsons och Rönnbloms (2003) samt Hedlunds (2009) resonemang kan alltså ytterligare en infallsvinkel ges till de föreställningar om förändring som framträder i utvecklingspartnerskapens texter. Partnerskapsformen medger i mindre utsträckning att konfliktorienterade perspektiv kan ta plats. Idéer som framstår som omoderna och konfliktbenägna passar ju inte in i det arbete som ska verka nyskapande och konsensusorienterat. Därmed bereds plats åt exempelvis tillväxtdiskursen som inte påbjuder konflikt utan samhörighet och gemenskap.

En ytterligare anledning till att idéer om rättvisa och konfliktorienterade perspektiv kan marginaliseras går att diskutera utifrån vad rörelsen från government till governance kan antas innebära. Som jag beskrev i kapitel 3 så kan utvecklingen mot governance – och därigenom olika former av samspel i nätverksliknande konstellationer såsom partnerskap – förstås som en konsekvens av att statens och den offentliga politikens förmåga att hantera samhällsproblem anses vara otillräcklig (se till exempel Hedlund och Montin 2009; Mörth och Sahlin-Andersson 2006; Rosenau 2000; Pierre 1998). När nyskapande lösningar på samhällsproblem ska utvecklas i partnerskap är det möjligt, menar jag, att tänka sig att det sker genom en kontrastering gentemot det som staten anses representera – eftersom partnerskap bildas utifrån premissen att de förväntas bidra med något som den offentliga politiken inte antas kunna göra. Detta kan medföra en distansering till perspektiv som har med rättvisa och makt att göra då dessa perspektiv tenderar att förknippas med staten och den offentliga politiken. De tydligaste exemplen på detta återfinns i texterna som togs fram i utvecklingspartnerskapet *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* där den svenska jämställdhetspolitiken kritiserades hårt och där idéer om rättvisa uteslutande ansågs höra den offentliga sektorn till, medan det för näringslivet ”är andra spelregler som gäller” (se till exempel kapitel 7 under rubriken ”Lönsamheten framför allt”). Men även *Gender Schools* texter visade sig innehålla inslag av en distansering gentemot statliga interventioner. I *Gender Schools* fall handlade det om kvotering. I diskussionen om kvinnliga ledare med funktionshinder underströks att dessa kvinnor inte blivit kvoterade, utan kvinnornas kompetens framhölls som orsak till varför kvinnorna lyckats nå de positioner i arbetslivet som de gjort (se kapitel 8 under rubriken ”Starka och kompetenta kvinnor”).

Governance och utvecklingspartnerskapets texter som en del av “the ruling relations”?

I teorin framstår utvecklingen och rörelsen från government till governance som om det som Smith och den institutionella etnografin beskriver som samhällets styrningsrelationer skulle kunna utmanas. För att återknyta till diskussionen i kapitel 4 kommer styrningsrelationerna, som enligt Smith (2005b) och DeVault (2006) både har en kapitalistisk och könad prägel, till uttryck i de former

[...] that we know as bureaucracy, administration, management, professional organization, and the media. They include also the complex of discourses, scientific, technical, and cultural, that intersect, interpenetrate, and coordinate the multiple sites of ruling. (Smith 2005b, s. 6)

Med governance som styrform och sätt att bedriva politik antas fler röster, exempelvis i partnerskaps- eller nätverkskonstellationer komma till tals och därmed anses governance borge för ökad demokrati. Med hänvisning till bland andra Elander

(1999), Hudson och Rönnblom (2003) och Hudson (2002) så har det dock, vilket jag beskrev i kapitel 3, visat sig att få partnerskap ger plats åt resurssvaga medborgargrupper. Partnerskap tenderar att utifrån ett aktörsperspektiv, som dessa författare i huvudsak diskuterar, utestänga grupper med svag ställning i samhället och företräda endast vissa gruppers intressen. I den här studien har jag kommit fram till att det förefaller som att endast vissa perspektiv, idéer och intressen kommit att karaktärisera föreställningar om hur och varför arbetslivet antas kunna förändras. Inte i första hand som en konsekvens av de enskilda partner som deltagit i utvecklingspartnerskapen,⁵ utan för att utvecklingspartnerskapens arbete villkorats av olika sociala relationer såsom Equal-programmet, EU:s strukturfondspolitik och den konsensusinriktade partnerskapsformen. Dessa sociala relationer har i sin tur medverkat till att makt- och konfliktfria perspektiv kunnat ta plats, exempelvis tillväxtdiskursen, den ledarnormativa diskursen och att förändringar antas vara möjliga genom de underrepresenterade gruppernas försorg.

Min sammantagna tolkning av de föreställningar som framträder i texterna – om hur förändringar i arbetslivet antas vara möjliga samt hur och varför arbetslivet ska/bör förändras – är att det inte bara är vissa perspektiv som av olika anledningar intar en dominerande ställning. Idéerna som framträder tenderar att reproducera exempelvis den könsbaserade arbetsdelningen och de knyter i hög utsträckning makt och tolkningsföreträde till kategorin svenska män. På de sätt som föreställningar om förändring framträder i termer av strategier, mål och praktiska insatser ges få indikationer på att samhällets köns- och maktrelationer förändras. Det framstår dessutom som att vissa diskurser, för att använda Smiths terminologi (2005b), medierar intressen som reproducerar ytterligare former av makt och ojämlikhet. Tillväxtdiskursen kan, utifrån resonemangen tidigare om boomerang-effekten, ses som problematisk. Men det kanske mest framträdande problemet med tillväxtdiskursen, vill jag påstå, är att förändringsarbete i arbetslivet med avseende på frågor om diskriminering, jämställdhet och mångfald genom diskursen kan göras förhandlingsbart. Tillväxtdiskursen bidrar till att marknadsintressen kan erövra, i det här fallet, talet om diskrimineringsfrågor så att det bättre stämmer överens med föreställningar om att det är ökad tillväxt som gör samhället bättre och inte minskad diskriminering. Med lönsamhet och tillväxt som de främsta motiven till förändring, och till varför diskriminering i arbetslivet bör motverkas, följer att förändringar som inte leder till ökad tillväxt inte heller anses göra samhället bättre. Det innebär, menar jag, en sårbar tillvaro för förändringsarbete som syftar till att bryta diskriminering och bidra till ökad jämställdhet och mångfald. Om tillväxten uteblir så uteblir också motivet till att förändra samhället (jfr även med Nehls 2005; Boréus 1994).

Utöver tillväxtdiskursen har jag även diskuterat den ledarnormativa diskursen – en diskurs som också medierar över- och underordningsprinciper. Problemet med denna diskurs är inte, som jag tidigare argumenterat för, att ledare antas fylla en viktig funktion i arbetet med att skapa ett arbetsliv utan diskriminering. Frågan är emellertid i vilken utsträckning diskursen också binder makt och tolkningsföreträde till positionen ledare och vad det får för konsekvenser när det gäller utrymmet för

andra perspektiv och idéer, utöver ledarens, om hur och varför arbetslivet ska/bör förändras.

Vad kan jag då utifrån avhandlingens analys säga om vad det betyder att förändringsarbete, som har med frågor som diskriminering, jämställdhet och mångfald att göra, bedrivs i andan av governance och i organiseringsformen partnerskap? Governance som styrform (exempelvis manifesterat genom det konsensuspräglade partnerskapsarbetet) – i kombination med de generella principer och den politik som den Europeiska socialfondens Equal-program reflekterar – verkar sammanfattningsvis kunna bidra till att ojämlikhetskapande perspektiv, idéer och intressen kan ta plats och spridas. Därför vill jag förstå governance som en del av snarare än utmaning av det som Smith (2005a; 2005b; 1999; 1987) benämner som “the ruling relations”. Att bedriva förändringsarbete, som syftar till att motverka diskriminering i arbetslivet, inom ramen för ett strukturfondsfinansierat utvecklingspartnerskap (som kan ses som ett uttryck för hur governance som styrform kan verka) innebär sålunda att (medvetet eller omedvetet) delta i och reproducera samhällets styrningsrelationer. Styrningsrelationerna underbyggs genom de sociala relationer som utvecklingspartnerskapen deltog i. De olika relationerna satte ramarna för de sociala relationer som utvecklingspartnerskapen i sin tur kunde konstitueras och förmedla i sina texter. I de studerade texterna framträder sociala relationer som i hög utsträckning medierar marknadens intressen av tillväxt och lönsamhet samt olika relationer av över- och underordning. Genom att texterna spridits i utvecklingspartnerskapens namn ges uppfattningen, som jag diskuterade och problematiserade i kapitel 5, att en bred massa av partner har slutit upp kring de föreställningar som framträder. Så behöver naturligtvis inte vara fallet. Bortom den bild av konsensus som förmedlas kan det dölja sig olika maktrelationer som jag genom min analys inte har kunnat åskådliggöra. Kanske skulle man kunna påstå att även själva spridningsdimensionen i utvecklingspartnerskapens arbete underbygger styrningsrelationernas sätt att verka. Utvecklingspartnerskapen spred texter och idéer som utåt sett framstår som resultaten av ett fritt experimenterande arbete som ett flertal organisationer sluter upp kring. Men i själva verket kan utvecklingspartnerskapens arbete förstås som villkorat av olika sociala relationer. Och av de partner som deltagit i respektive utvecklingspartnerskap kan det finnas dem som inte delar de uppfattningar som framförallt kommit att spridas i utvecklingspartnerskapens namn. De motbilder som framträtt genom analysen av texterna indikerar att det inte råder en allena rådande uppslutning kring de idéer, perspektiv och intressen som visat sig dominera i de texter som utvecklingspartnerskapen spridit. I samband med diskussioner om hur de manliga informella nätverken kan utmanas fanns det till exempel i *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* texter exempel på där män framträdde som en kategori med ansvar för förändring, vilket överlag annars är ytterst ovanligt. Män konstrueras mest som en kategori med tolkningsföreträdare över problem och frågor om varför arbetslivet ska förändras. När det gäller *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* var de dominerande föreställningarna om skattesubventionerande hushållstjänster, som en nödvändig förutsättning för kvinnor att göra karriär i näringslivet, frånvarande i Göranssons (2003) rapport där utformningen av chefsrollen i näringslivet

och informella rekryteringsprocesser snarare framhölls som nödvändiga praktiker att förändra (se kapitel 7 under rubriken "Det mystiska glastaket och/eller det manliga nätverket som hinder" och "Den outhärliga ledaren – att legitimera och definiera förändringsarbete"). De överlag återkommande individcentrerade föreställningarna om hur förändringar i arbetslivet antas vara möjliga, exempelvis genom påverkan av de underrepresenterade gruppernas utbildningsval samt den kvinnliga inspiratören och förebilden, utmanades i bland annat några av *Gender Schools* texter (se till exempel Bergström 2007). I *Gender Schools* texter utmanades även den konsensusbetonade diskursen om ledare. Som en kontrast till föreställningar om tillväxt som mål med och motiv till förändringsarbetet framkom också frågor om rättvisa löner och en problematisering av lönestrukturer inom exempelvis sjuksköterskeyrket. Likaså diskuterades jämställdhet också i termer av att vara en demokratisk fråga (se kapitel 8 under rubrikerna "Starka och kompetenta kvinnor" och "Vinster med förändring").

Utvecklingspartnerskapens texter – som utöver motbilderna annars förmedlar en bild av konsensus och som undertrycker makt- och intressekonflikter – bildar tillsammans det som Smith (2005a, s. 166) benämner som intertextuella kedjor. Texterna ser olika ut till sin karaktär och till sitt innehåll, men det finns vissa föreställningar som återkommer oavsett om texterna spridits i form av rapporter, böcker eller filmer och oavsett om de handlar om byggbranschen, näringslivet eller kunskapens roll i förändringsprocesser. Utifrån Mik-Meyers (2005, s. 210) resonemang indikerar avhandlingens analys att människor i olika organisatoriska sammanhang förbinds till liknande föreställningar och diskurser om hur det går att tala om förändring. Men under en täckmantel av att de idéer och perspektiv som sprids är resultatet av fritt experimenterande kan styrningsrelationerna verka subtilt genom spridningen av texterna. Texternas upprepbarhet – det vill säga att texter kan spridas, kopieras och användas i olika sammanhang och av olika användare – underbygger styrningsrelationerna och förstärker förutsättningarna för de olika sociala relationerna av makt och ojämlikhet att reproduceras (jfr DeVault och McCoy 2006, s. 34; Smith 2005b, s. 167ff).

Att utmana förändringens gränser

Utifrån avhandlingens analys om hur partnerskapsarbete, som finansierats av Europeiska socialfonden (som är en del av EU:s strukturfonder), kan innebära en problematisk likriktning av vilka perspektiv, idéer och intressen som kan ta plats i förändringsarbete kopplat till frågor om diskriminering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet så väcks vidare frågor om de ideologiska samhälls- och utvecklingsprocesser som tidigare presenterats i avhandlingen. Samspelet mellan föreställningarna om partnerskap, som en lämplig metod och ett medel för att motverka social exkludering och diskriminering, och det generellt växande intresset för governance som styrform är angeläget att belysa vidare. I ljuset av att det ökade intresset för utvecklings- och

förändringsarbete i partnerskap anses återspegla socio-ekonomiska och ideologiska förändringsprocesser som nyliberalismens, marknadskrafternas och individualismens ökade genomslag (Pierre och Peters 2000; Elander 1999), skulle intresset för partnerskap – som en särskilt lämplig organiseringsform för att motverka social exkludering och diskriminering – kunna tolkas som ett uttryck för vissa ideologiers försök att ta makten över på vilka sätt det ska gå att tala om diskrimineringsfrågor och varför arbetslivet bör förändras. Värt att notera är också att denna utveckling delvis tycks ske parallellt med den ideologiska förskjutningen inom EU som, enligt Schierup (2006), inneburit att fördelningspolitiska perspektiv på ojämlikhet kommit att ersättas av idéer som präglas av social kapitalism och som understryker att bekämpningen av diskriminering måste kopplas samman med frågor om ökad effektivitet och tillväxt. Här finns alltså flera sammanfallande krafter som pekar i en särskild (ideologisk) riktning vars konsekvenser för förändringsarbete i det svenska arbetslivet, som finansieras av EU-medel och som syftar till att motverka diskriminering, bör undersökas vidare.

Med hjälp av EU:s stödformer, såsom strukturfonderna, möjliggörs förändringsarbete i det svenska arbetslivet som annars kanske inte hade kommit till stånd. Det fråntar dock inte att diskussionen alltid måste hållas levande om vad som också följer med det finansiella stödet i termer av politik och perspektiv. Här handlar det om idéer om hur arbetslivet är och hur arbetslivet borde vara. Det handlar också om idéer om hur och i vilken form förändringsarbetet ska organiseras och genomföras, vilka mål som sätts upp för arbetet och vad detta i sin tur får för konsekvenser för vilka perspektiv och intressen som får utrymme i förändringsarbetet. Det är viktigt att problematisera när socio-ekonomiska och ideologiska förändringsprocesser – på den övergripande nivå som Schierup (2006), Pierre och Peters (2000) och Elander (1999) diskuterar – tenderar att peka i en särskild bestämd riktning som kan främja konsensus kring hur och varför förändringsarbete ska/bör bedrivas. Bortom bilden av konsensus gäller det att blottlägga vilka intressen som finns och huruvida dessa kan innebära en utmaning eller reproduktion av ojämlika förhållanden. Lika centralt är det att fånga föreställningar om hur förändringar antas vara möjliga samt hur förändringsarbete antas kunna bedrivas i det "lilla" och lokala förändringsarbetet. Det förändringsarbete som sker exempelvis inom en organisation eller ett företag. Låt oss återvända till berättelsen i förordet om mitt möte med den manliga företagsledaren, som vid en av NTG Jämställdhet ARGUS konferenser sa till mig att: "Vi i näringslivet är överens om att näringslivet kan förändras. När vi pratar om mångfald talar vi inte längre om problem utan om möjligheter. Det är så man måste arbeta". Vid en första anblick lät det hoppingivande att många ("vi i näringslivet") var överens om att näringslivet kan förändras och att företagsledaren själv verkade tycka att det var önskvärt att förändra näringslivet och göra det mer inkluderande. Dessutom klingade talet om "möjligheter" positivt. Samtidigt var det något, vilket jag nämnde i förordet, som fick mig att börja fundera över vilka gränser han skapade genom sitt sätt att tala om förändring. Företagsledarens tal om förändring maskerar vilka "vi" är som "är överens" och hur den (möjligen ur maktänseende asymmetriska) process har sett ut när konsensus uppnåtts. Genom att understryka att man måste sätta fo-

kus på ”möjligheter” (vilket för honom var synonymt med att kvinnor och män och invandrare och svenskar kompletterar varandra samt att ökad mångfald därmed leder till ökad tillväxt och lönsamhet) så betydde det att han skapade en bild av att *vad* det är som orsakar ”problemen” (ojämlikhet, diskriminering och orättvisor) egentligen inte är särskilt intressant – det är inte där fokus i förändringsarbetet ska läggas. Han satte gränsen för hur det ska gå att tala om förändring, vad förändringsarbete ska/bör sikta in sig på. För företagsledaren verkade det mindre viktigt att reda ut vad som verkligen orsakar ”problemen” – bara vi talar om ”möjligheter” och förstår att ökad mångfald leder till ökad tillväxt och lönsamhet så framstår det som att förändringar, i riktning mot ökad jämlikhet, bara sker av sig självt.

Att inte våga erkänna och dekonstruera praktiker i arbetslivet som orsakar diskriminering och ojämlika villkor, och att inte våga tala om makt och (o)rättvisa gör det svårare att komma åt de strukturer som behöver utmanas och förändras. Det är en uppfattning som jag delar tillsammans med många andra som studerat förändringsarbete i arbetslivet (se kapitel 2). Det finns sedan en lång tid tillbaka mycket kunskaper om vad som tycks begränsa effekterna av olika typer av förändringsinsatser i arbetslivet. Exempelvis att individer snarare än strukturer fokuseras, att det är tabu att tala om makt och omfördelning av makt samt att det nästintill är omöjligt synliggöra mäns förmåner och män som en kategori med ansvar för frågor om kön och makt. Trots dessa kunskaper förefaller det som om det fortfarande finns en oförmåga att komma bort från den individuella förklaringsnivån och frågor om makt- och intressekonflikter framstår som mindre möjliga att artikulera i talet om förändring. Det konsensusinriktade partnerskapsarbetet, som jag har studerat, har enligt avhandlingens analys skapat begränsningar i de föreställningar om förändring som blottlagts i de studerade texterna. Men talet om förändring och alla typer av förändringsarbete, oavsett kontext, begränsas och möjliggörs alltid på olika sätt av sociala relationer. Det är min övertygelse att vi måste vara extra vaksamma när flera olika sociala relationer tenderar att samspela och undantränga frågor om makt och göra det mindre möjligt att synliggöra konflikter mellan olika perspektiv och idéer i ett förändringsarbete vars syfte är att motverka diskriminering och bidra till jämlika relationer. Utifrån avhandlingens analys menar jag vidare att vi måste våga lyfta frågor som: Varför anses ökad tillväxt vara viktigare än minskad marginalisering och vad får sådana tankegångar för konsekvenser? Varför tilldelas män tolkningsföreträde över problembeskrivningar och motiv till att bedriva förändringsarbete samtidigt som deras ansvar för förändring osynliggörs? Kvinnor och invandrare antas utgöra resurser i arbetslivet, men vad bidrar (svenska) män med? Kan ett förändringsarbete verkligen bygga på en förening mellan ett tillväxtperspektiv (som bygger på konsensus, erkännande av olikheter och därmed fortsatt differentiering av sociala kategorier) och ett makt- och rättviseperspektiv (som bygger på avdifferentiering av kategorier och som kan kräva konflikt och omfördelning)? Kan medarbetare ställa krav på ledaren när det gäller frågor om jämställdhet och mångfald på en arbetsplats, eller är det bara ledaren som kan ställa krav på medarbetarna? Vad gör vi när ökade kunskaper inte leder till en ökad vilja till förändring – ska vi inte förändra något då?

I alla typer av förändringsarbeten, oavsett om det gäller att utveckla nya metoder och modeller i ett partnerskap eller om det gäller att genomdriva organisationsförändringar på en enskild arbetsplats (med uttalade eller outtalade jämställdhets- och mångfaldsmål), så krävs det (som åtskilliga studier gång på gång bekräftat) kunskaper om hur olika maktrelationer skapas och omskapas. Därutöver gäller det att utifrån kunskapen identifiera konfliktpunkterna och gränserna för hur det i en särskild kontext inte bara går att tala om till exempel kön, etnicitet, jämställdhet och mångfald utan hur det går att *tala om förändring*. Här har även forskare, som har förändringsarbete som sitt empiriska fält, fortsatt mycket att bidra med genom att ställa frågor till fältet, men också till sig själva, om var gränserna tycks finnas i talet om vad som bör förändras och hur och varför detta behöver göras. Genom att ständigt ta som utgångspunkt att identifiera var gränserna går, och våga utmana och konfrontera dem, så skulle krav på förändringar kunna formuleras som inte nödvändigtvis harmonierar med de för tillfället dominerande föreställningarna om förändring. Föreställningar som i själva verket kan vara ett uttryck för samhällets "relations of ruling". För där – bortom gränserna – ligger förmodligen de verkliga möjligheterna till utmanande förändringar.

Noter

- 1 Numera, till skillnad från när rapporterna skrevs, är hushållsnära tjänster skattesubventionerade.
- 2 I den artikel som refereras talas det specifikt om boomerang-effekten i förhållande till kvinnor. Det är dock, menar jag, rimligt att anta att detsamma kan gälla för andra grupper som till exempel invandrare.
- 3 Ett annat exempel på hur näringslivets förhållanden naturaliseras och görs statiska, utan direkt koppling till tillväxtdiskursen, framträdde i *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* genom uttalanden som att "konkurrens fungerar så bara". Som Fagerfjäll (2004, s. 194) uttryckte det så måste den som vill bli chef för framtidens Volvo eller Ericsson tränas hårt och den som tävlar mot någon som avstår hem- och familjeliv har svårt – även i ett jämställt näringsliv – att nå toppositionerna eftersom "konkurrens fungerar så bara".
- 4 Se <http://sns.se/zino.aspx?articleID=372> för en förteckning över sammansättningen i utvecklingspartnerskapets finansierings- och referensgrupper.
- 5 Jag vill understryka att jag genom min tolkning – det vill säga att vissa perspektiv, idéer och intressen dominerar i de studerade texterna som en konsekvens av de sociala relationer som blottlagts i studien – naturligtvis inte utesluter att det också spelar roll vilka partner som ingått i utvecklingspartnerskapen. Jag vidhåller dock, vilket jag nämnt tidigare i kapitlet, att det vore otillräckligt att enbart analysera och förstå utvecklingspartnerskapens texter utifrån vilka företag, organisationer, enskilda personer och så vidare som medverkat i utvecklingspartnerskapen. Däremot hade en sådan analys – där jag utöver själva textanalysen också fördjupat mig i hur utvecklingspartnerskapen arbetat, vilka roller enskilda organisationer haft och så vidare – troligtvis berikat avhandlingen och de resultat som presenteras. Teoretiskt och metodologiskt (se kapitel 4 och 5) utgår jag dock från att även en textanalys, som praktiserats i avhandlingen, kan bidra med centrala infallsvinklar på vad det är för faktorer som inverkar på vilka perspektiv, idéer och intressen som tenderar att understödjas eller undergrävas i den särskilda kontexten utvecklingspartnerskap.

Summary

Objective and research questions

Through its EU membership Sweden has gained access to various forms of support and a number of projects are granted and have been granted funds by EU's so called Structural Funds. The Structural Funds, instruments for carrying out the European Employment Strategy, support projects that among other things aim to combat unemployment and to strengthen, through competence development, the position on the labour market for those already employed (Brulin and Jansson 2009, p. 38-39). This thesis focuses on a particular enterprise, the European Social Fund's Equal Programme, 2001-2007. Seventy-six so called development partnerships were financed in Sweden by the Equal Programme. The development partnerships aimed, in accordance with the Equal Programme, to promote new methods to counteract discrimination and all kinds of inequality connected to the labour market (Equal Programme document, p. 48).

In this study, I have looked particularly at the development partnerships *Libra*, *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* (More women in leading positions in business) and *Gender School*. *Libra* aimed to increase the proportion of women and persons of foreign background in the building industry. *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* had as its objective to contribute to specific measures being carried out in the Swedish business world in order to increase the proportion of women in leading positions regarding CEO posts, in management groups and in the corporate boardrooms. *Gender School* aimed to disseminate knowledge about the complexity of gender segregation and to make women and men aware of the gender discrimination that occurs in working life. The empirical basis for the thesis is comprised of texts produced within the framework of these development partnerships and which the development partnerships have disseminated to parties also outside of the partnership itself. These are everything from applications to the European Social Fund to method books and web pages for internet-based education, research reports and informational and educational films.

Like the other development partnerships, active during the Equal Programme period, *Libra*, *Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet* and *Gender School* tried in various ways to answer questions about what strategies can be used to bring about change and prevent discrimination in working life (cf. Svensson 2008, p. 5). In other words, the development partnerships' texts present ideas on how discrimination in working life is manifested and *how* and *why* discrimination ought to be counter-

acted. These ideas as well as the notions of various paths to change are at the centre of this study. The thesis therefore poses the following research questions: How are the problems that the development partnerships intended to counteract described? What appears as important to change in order for discrimination in working life to decrease? In what ways are changes aimed at combating discrimination and contributing to increased gender equality and diversity in working life deemed possible? What motives emerge behind the visions of creating a working life without discrimination? How are gender and other social categories constructed and how do these constructions impact on the conceptions of change that emerge? With a basis in these questions the overall aim of the thesis is to elucidate what kinds of conceptions of change are constructed in the texts of the development partnerships. Of specific interest is also to understand why these particular notions emerge and how the consequences of them can be understood.

The aim and research questions of the thesis include capturing notions about change on a practical as well as theoretical level. The former level, the practical one, is about how changes are presented in terms of concrete strategies and measures for change in the texts of the development partnerships. More specifically, it is about elucidating whether the paths toward change constructed in the development partnerships' texts can be said to be based on individual-orientated conceptions (e.g. expressed through ideas about "strengthening women's resources", "influencing women's and immigrants' choice of education", "encouraging women to start businesses" and so on) or if the ideas of change are based on a more structure-orientated perspective, i.e. build on ideas of challenging structural aspects such as informal networks, norms on leadership, division of labour and routines (cf. Gonäs et al 2005).

The theoretical level relates to which conceptions of gender and other social categories that emerge in the texts and whether categories like e.g. women and men emerge in ways that can be said to mean change or stability in society's gender and power relations from a more theoretical perspective. This part of the objective is partly linked to a discussion within feminist theory that addresses whether categories such as women and men can be used in a way that challenges and changes the gender order or if all forms of categorisation always entail that predominating power relations are conserved (Eduards 2002).

Theoretical perspectives, central concepts and method

In the thesis I take my theoretical departure in two perspectives that are united in a third. First, I start in theories that place development partnerships in the societal development "from government to governance". This development can briefly be described as power and scope of action decreasing in the traditional state institutions and the shape of politics to a greater extent being determined and regulated between parties in for example various network constellations such as partnerships. The development toward governance has been interpreted both as a sign of possibilities for increased democracy and room for more voices to be heard, but also as a

threat against democracy as it has turned out that partnerships in different contexts become a forum for the elite groups of society (Pierre and Peters 2000). This theoretical tension constitutes an important frame of understanding in the analysis of how constructions of change and different social categories in the studied development partnerships can be understood. In order to approach these constructions I have turned to the so called “doing gender perspective” which is about how gender is done (see for example Kvande 2007; Acker 1990; West and Zimmerman 1987). The understanding of gender that the thesis takes its departure from thus affiliates to a notion about gender not being something we *are*, but something we *do*. The perspective, which is very multifaceted, allows possibilities of discovering paradoxes, stability, change, variations and plurality regarding how gender – but also for example class and ethnicity – is done in everyday interaction as well as in speech and writing (Kvande 2007).

These theories – theories on society’s ways of shaping and carrying out politics in the spirit of governance and theories on how gender and other social categories are done – are united in a, within sociological research, well known discussion on the relationship between structures and practices. In the thesis this relationship is treated theoretically on the basis of *institutional ethnography*. Constructions of gender and other social categories can, based on institutional ethnography, be seen as a part of *social relations*. Social relations here does not mean a relationship between for example girlfriend and boyfriend or between parent and child, but is rather about seeing how what people do in socially situated practices latches onto sequences of action that are produced by people at other times and in other places (Smith 2005b, p. 94). Through the term social relations Dorothy Smith, one of the foremost representatives within institutional ethnography, tries to catch both the local and the translocal at the same time. As far as Smith is concerned, practices and structures ought not to be considered separable and when constructions of for example gender are studied in texts – as in this thesis – it amounts to the researcher focusing on finding the social relations that the texts and constructions can be said to be an expression of and contribution to (cf. Smith 2005b, p. 160).

Within institutional ethnography, texts are seen as an important empirical research material as texts of various kinds make up a central part of the organisation of society and thus can say something about the social relations that people partake in and are affected by. As texts say something about the social relations that organise our lives they are also important to study in order to understand how the relations of power and inequality in society are maintained and challenged (Smith 2005a; 2005b). Smith (1987) argues that local practices – what people do, say, think, write – are interwoven with the ruling relations. In Smith’s reasoning, texts are therefore pointed out as a primary source for the mediation of ruling relations.

The relations of ruling in our kind of society are mediated by texts, by words, numbers, and images on paper, in computers, or on TV and movie screens. Texts are the primary medium (though not the substance) of power. The work of administration, of management, of government is a communicative work. Organizational and political processes are forms of action coordinated textually and getting done in words. (Smith 1987, s.17)

To theoretically have a basis in institutional ethnography and the concepts social relations and ruling relations in my case means that the research starts in the studied practices – in the texts of the development partnerships – where constructions of change and different social categories are identified and analysed. However, the study does not stop there, with the conceptions of change, but in a discussion on how these are linked to, and a part of, what Smith calls social relations and the ruling relations of society. The theories, that describe and problematise partnerships and the movement from government to governance, also prove to be very fruitful. Not least in order to understand what notion of change, with the intention of combating discrimination, is constructed in the development partnerships' texts, why these particular images emerge and how the consequences of them can be understood in the light of governance.

The text analysis of the thesis is, like parts of the theoretical bases, inspired by assumptions within institutional ethnography. The text analysis is based on three parts – to elucidate discourses, constructions of agents and agency, and intertextuality. Discourses are clarified in the analysed texts with the aim of revealing which social relations are mediated through the discourses and how discourses can be seen as resources that people use and reshape in different practices (cf. Smith 2005b). The part of the analysis that elucidates which categories are bound to agency is about discerning which types of categories are presented as having the possibility to influence prevailing conditions and how they are presumed to be able to do so. For example it addresses how categories like “women” and “men”, and also categories like “immigrants” and “leaders”, are created in the text and what it means in terms of agency. Who are presumed able to influence and change discriminatory practices in working life and who are not? Focusing on intertextuality means that the studied texts in the thesis are related to other, in this context relevant, texts. According to Smith, intertextuality is important to study as intertextual chains for example accord discourses increased possibilities for mediating various social relations of power and inequality (Smith 2005b, p. 167ff).

Conclusions

In the studied texts there are few indications that discrimination in working life needs to be counteracted because of discrimination amounting to marginalisation and unfair conditions or because inappropriate power situations ought to be changed. The analysis of the texts rather points to working life needing to be changed toward the more inclusive mainly to counteract a labour shortage and to increase growth. The absence of power-related perspectives and the disregard of conflicts of interest concerning conceptions of change permeate the development partnerships' texts in general. This has as a consequence that the ideas – on the practical as well as theoretical level – do not appear as especially challenging.

Despite the Equal Programme's ambitions for the development partnerships to contribute to the development of ideas that impact structures, much focus ends up

on individuals and groups of individuals. For example, changes in working life are assumed to be possible by way of the female role model and source of inspiration and by women's and immigrants' educational choices being influenced. It may be considered positive that persons from underrepresented groups are ascribed agency – i.e. that they are presumed able to change and influence current conditions. At the same time such notions contribute to the emergence of the illusion of change as free of power and conflict. For change to be possible it is presumed, for example, that no redistribution of power is necessary – (Swedish) men do not appear as agents in the work for change and are not presumed to need to change or give up privileges so that women, immigrants and women with disabilities can obtain better conditions in working life (cf. Rönnblom 2002; Sundin 1992). The power and conflict-free element in the texts is also expressed in the view of knowledge. Increased knowledge is automatically assumed to lead to an increased resolve for change.

As a contrast to the responsibility for change laid upon the underrepresented groups, leaders and the management position are also coupled to agency – without involved leaders, no change. With reference to Martinsson (2006) the discourse can be seen as a lead in the naturalisation of class categories where some are given more organisational power than others and where domination and subordination is made a necessary principle of organisation. The problem with the leader-normative discourse is not that the leaders themselves are given a special responsibility to lead and drive the work for change concerning issues on discrimination, gender equality and diversity. The problem is sooner about to what extent they are also awarded influence over the understanding of *how* and *why* the work should be done. What room is there for other opinions than those of the leader and for conflict between disparate interests and understandings about why gender equality/diversity work should be carried out and what it should lead to? Another discourse that emerges in the studied texts is the predominant growth discourse. This discourse appears to be in opposition to a power and conflict-perspective and has noticeable consequences for how different social categories are done and can be done as well as for how other motives for transformative work are marginalised. Through the discourse, assumed differences and variations between women and men and between Swedes and immigrants are reproduced. A problem with the discourse is that work for change can also be made negotiable. If growth and profitability are exclusively formulated as objectives and motives for changing working life, then if growth fails so do the motives to change working life (cf. Nehls 2005; Boréus 1994).

In conclusion, the analysis of the development partnerships' various texts shows that there is common ground between the development partnerships concerning the power and conflict-free element, conceptions about the role of leaders in change processes and growth as objective and motive for transformative work. It therefore appears as if the ideational scope of the development partnerships – regardless of which partners have partaken – has been relatively narrow and that there are certain limits to how one can speak of change. Although it was depicted, on a programme level, in such a manner that it appeared the development partnerships were free to experiment and produce solutions and methods to counteract all kinds of discrimi-

nation in working life, the development partnerships' texts have been influenced by the various social relations they have been part of. There are reasons to assume that the ideas on a European level, manifested in the Equal Programme, can contribute to increased homogenisation of ideas on a national level in the individual development partnerships. The rhetoric around which types of results the development partnerships were expected to deliver, formulated among other places in the general principles of the programme, in other words contribute to "flushing out" common issues and a specific language to change these problems (cf. Magnusson 2000, p. 18). A question is to what extent power and interest-related perspectives fit into the context in which the development partnerships operated. According to the Equal Programme, the development partnerships' task was to develop ideas that seemed *creative* and *innovative*. The ideas were also to be *disseminated* in for example popularised texts. The question, therefore, is whether it seems innovative to speak of problems and solutions in terms of fairness, power and maybe even the redistribution of power, and whether such ideas can take up room in texts that were for example developed for recruitment? The form of partnership itself is yet another example of a social relation that the development partnerships can be said to have partaken in and that has made an impression in the studied texts. Ideas of partnership build on developing consensus in groups of agents that can have different points of departure. Conflict-oriented perspectives, e.g. feminist perspectives, appear, in such a framework, as prone to conflict and obstructive for the consensus-oriented partnerships to be able to "succeed" in their collaboration (Hedlund 2009, p. 86). Thereby room is made for e.g. the growth discourse which does not propose conflict, but togetherness and fellowship.

Governance as form of rule (for example manifested through the partnership work characterised by consensus) – in combination with the general principles and politics reflected by the European Social Fund's Equal Programme – seems taken together to be able to contribute to perspectives, ideas and interests that create inequality taking place and spreading. Therefore governance can be understood as a part of rather than a challenge of what Smith (2005a; 2005b; 1999; 1987) calls the ruling relations. In the studied texts social relations that to a large extent mediate market interests of growth and profitability as well as various relations of subordination and domination, appear.

Challenging the limits of change

The EU's support forms, such as the Structural Funds, make possible transformative work in Swedish working life that may otherwise not have come about. However, the discussion on what also follows the financial support in terms of politics and perspectives must always be kept alive. Here, it is about ideas on how working life "is" and how it ought to be. It is also about ideas on how and in which form the transformative work should be organised and carried out, what goals are set for the work and what consequences this in turn has on which perspectives and interests

that are given room in that work for change. To not dare admit to and deconstruct practices in working life that cause discrimination and unequal conditions, and to not dare speak of power and (un)fairness probably makes it more difficult to get to the structures that need to be challenged and changed. Since a long time plenty of knowledge exists on what appears to limit different types of change efforts in working life. For example that individuals are in focus rather than structures, that it is taboo to speak of power and redistribution of power, and that it is next to impossible to make visible men's privileges and men as a category with responsibility for issues on gender and power. Despite this knowledge it seems as if there is still an inability to get away from the explanatory level of the individual, and issues of conflicts of power and interest appear as less possible to articulate in the discourse on change. The consensus-oriented partnership work, studied in this thesis, has according to the analysis in various ways created limits to the conceptions of change that have been exposed in the studied texts. But the discourse on change and all types of work for change, regardless of context, are always limited and/or made possible by different social relations. In all types of transformative work, whether it be about developing new methods and models in a partnership or if it is about enforcing organisational changes in an individual work place (with explicit or implicit gender equality and diversity goals), knowledge on how different power relations are created and recreated is required (as several studies confirm over and over). In addition it is a matter of, based on that knowledge, identifying the points of conflict and the limits for how, in a certain context, one can *speak about change*. Researchers, with transformative work as their empirical field, have continued much to contribute by posing questions to the field, but also to themselves, about where the limits appear to be in the discourse on what ought to be changed and how and why something is assumed to be able to and need to change. By constantly, as a point of departure, identifying where the limits are, and daring to challenge and confront them, demands for change could be formulated as not necessarily harmonious with the currently dominating conceptions of change. Conceptions that in fact can be an expression of the relations of ruling. For there – beyond the limits – is probably where the real possibilities for challenging change lie.

Referenser

- Abrahamsson, Lena (2009) *Att återställa ordningen*. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Acker, Joan (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", i *Gender & Society* vol. 4, nr. 2 (139–158).
- Acker, Joan (1992) "Gendering Organizational Theory", i Mills, A. & Tancred, P. (red.) *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage Publications.
- Acker, Joan (1997a) "Rewriting Class, Race, and Gender Problems in Feminist Rethinking", i *Sociologisk Tidskrift* vol. 5, nr. 2 (93-103).
- Acker, Joan (1997b) "Foreword", i Rantaliho, L. & Heiskanen, T. (red.) *Gendered Practices in Working Life*. New York: St. Martin's Press.
- Almgren Mason, Suzanne & Isaksson, Anna (2008) *Sweden: the most gender equal country in the world? Experiences from research and development partnerships*. Report 3, NTG Jämställdhet ARGUS.
- Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne (1999) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats & Kärreman, Dan (2000) "Varieties of Discourse: On the Study of Organizations through Discourse Analysis", i *Human Relations* vol. 53, nr. 9 (1125-1149).
- Alvesson, Mats & Sköldbberg, Kaj (2008) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats & Sveningsson, Stefan (2007) *Organisationer, ledning och processer*. Lund: Studentlitteratur.
- Amundsdotter, Eva (2009) *Att framkalla och förändra ordningen aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Luleå: Avdelningen för genus och innovation, Luleå tekniska universitet.
- Andersson, Jan Joel (2006) "Privatoffentliga partnerskap inom krisberedskap och samhällssäkerhet", i Mörth, U. & Sahlin-Andersson, K. (red.) *Privatoffentliga partnerskap. Styrning utan hierarkier och tvång?* Stockholm: SNS förlag.
- Andersson, Mats, Svensson, Lennart, Wistus, Sofia & Åberg, Carina (red.) (2005) *Om konsten att utveckla utvecklingspartnerskap*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Andersson, Mats & Wistus, Sofia (2008) *Om konsten att styra och stödja partnerskap. Partnerskap, myndighet och program i samverkan*. Rapport NTG Partnerskap.
- Andersson, Ragnar (2006) "Äktenskap med förhinder", i Gunnarsson, E., Neergaard, A. & Nilsson, A. (red.) *Kors & Tvärs. Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal förlag.
- Andersson, Susanne (2003) *Ordande praktiker. En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Andersson, Susanne, Amundsdotter, Eva, Svensson, Marita & Däldehöj, Ann-Sofie (2009) *Middle managers as change agents*. Publikation publicerad inom ramen för forsknings- och utvecklingsprojektet Fiber Optic Valley (Finansierad av Vinnova).
- Antonsson, Hanna (2008) *Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige*. Vinnova rapport. VR 2008:07.
- Asplund, Gisèle (1984) *Karriärens villkor. Män, kvinnor och ledarskap*. Stockholm: Bokförlaget Trevi.
- Atkinson, Paul & Coffey, Amanda (2004) "Analysing documentary realities", i Silverman, D. (red.) *Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. London: Sage.
- Atkinson, Rob (1999) "Discourses of Partnership and Empowerment in Contemporary British Urban Regeneration", i *Urban Studies* vol. 36, nr. 1 (59-72).

- Bache, Ian & Olsson, Jan (2001) "Legitimacy through Partnership? EU Policy Diffusion in Britain and Sweden", i *Scandinavian Political Studies* vol. 24, nr. 3 (215-237).
- Bell, Allan (1998) "The Discourse Structure of News Stories", i Bell, A. & Garrett, P. (red.) *Approaches to Media Discourse*. Oxford: Blackwell.
- Berggren, Anders (2002) *Undercover operations in No-women's Land*. Lund: Psykologiska institutionen, Lunds universitet.
- Berglund, Karin (2007) *Jakten på Entreprenörer. Om öppningar och läsningar i Entreprenörskapsdiskursen*. Ekonomihögskolan, Mälardalens högskola Västerås.
- Bergström, Göran & Boréus, Kristina (2000) *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig textanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Bergström, Mia (2007) *Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005*. Gender School.
- Borchorst, Anette, Christensen, Ann-Dorte & Siim, Birte (2002) "Diskurser om køn, magt og politik i Skandinavien", i Borchorst, A. (red.) *Kønsmagt under forandring*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Boréus, Kristina (1994) *Högervåg: nyliberalismen och kampen om språket i svensk debatt 1969-1989*. Stockholm: Tiden.
- Borgström, Eva (2005) "Om ord, olikheter och ojämlikhet", i *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* nr. 2-3 (4-6).
- Boschini, Anne (2004) *Balans på toppen*. Stockholm: SNS Förlag.
- Breen, Richard & Garcia-Peñalosa, Cecilia (2002) "Baysian Learning and Gender Segregation", i *Journal of Labor Economics*, vol. 22, nr. 4 (899-922).
- Brulin, Göran & Jansson, Sven (2009) "En ny programperiod, en ny utvärderingsansats!", i Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S. & Sjöberg, K. (red.) *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Brännberg, Tore (1996) "Eldsjälar och projektmakare", i Sahlin, I. (red.) *Projektens paradoxer*. Lund: Studentlitteratur.
- Buhr, Helena (2006) "Ett smittande botemedel?", i Mörth, U. & Sahlin-Andersson, K. (red.) *Privatoffentliga partnerskap. Styrning utan hierarkier och tvång?* Stockholm: SNS förlag.
- Burr, Vivien (1995) *An Introduction to Social Constructionism*. London: Sage.
- Butler, Judith (1990) *Gender Trouble – Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
- Butler, Judith (1993) *Bodies That Matter*. London: Routledge.
- Börjesson, Mats & Palmblad, Eva (2007) "Introduktion", i Börjesson, M. & Palmblad, E. (red.) *Diskursanalys i praktiken*. Malmö: Liber.
- Campbell, Marie L. (2006) "Institutional Ethnography and Experience as Data", i Smith, Dorothy (red.) *Institutional Ethnography as Practice*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Campbell, Marie & Gregor, Frances (2004) *Mapping Social Relations. A Primer in Doing Institutional Ethnography*. Rowman/Littlefield.
- Carbin, Maria & Tornhill, Sofie (2004) "Intersektionalitet – ett oanvändbart begrepp?", i *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* nr. 3 (111-115).
- Chafetz, Janet S. (1990) *Integrated Theory of Stability and Change*. Newsbury Park: Sage.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the Way of Women*. London: MacMillan.
- Collins, Patricia H. (1995) "Symposium: On West and Fenstermaker's Doing Difference", i *Gender & Society* vol. 9, nr. 4 (491-494).
- Collins, Patricia H. (1998) "It's all in the Family. Intersections of Gender, Race and Nation", i *Hypatia* vol. 13, nr. 3 (62-82).
- Crenshaw, Kimberlé W. (1994) "Mapping the Margins. Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color", i Albertson, M. & Mykituk, R. (red.) *The Public Nature of Private Violence*. New York: Routledge.
- Dahler-Larsen, Peter (2005) "Dokumenter som objektiverert social virkelighet", i Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (red.) *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv. Interview, observationer og dokumenter*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Dahlstedt, Magnus & Hertzberg, Fredrik (2005) "Strukturell diskriminering och politiskt deltagande. Inledande tankegångar", i SOU 2005:112 *Demokrati på svenska? Om strukturell diskriminering och politiskt deltagande*. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- Dahlström, Edmund (red.) (1962) *Kvinnors liv och arbete*. Stockholm: SNS.

- Daily, Catherine M. & Dalton, Dan R. (2003) "Women in the boardroom: a business imperative", i *Journal of Business Strategy* vol. 24, nr. 5 (8–10).
- Davies, Celia (1995) *Gender and Professional Predicament in Nursing*. Buckingham and Philadelphia: Open University Press.
- de los Reyes, Paulina & Gröndahl, Satu (2007) *Framtidens feminismer. Intersektionella interventioner i den feministiska debatten*. Hägersten: Tankekraft förlag.
- de los Reyes, Paulina & Martinsson, Lena (red.) (2005a) *Olikhetens paradigm. Intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetskapande*. Lund: Studentlitteratur.
- de los Reyes, Paulina & Martinsson, Lena (2005b) "Olikhetens paradigm – och några följdfrågor", i de los Reyes, P. & Martinsson, L. (red.) *Olikhetens paradigm. Intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetskapande*. Lund: Studentlitteratur.
- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005) *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana (red.) (2005a) *Maktens (o)lika förklänader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.
- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene & Mulinari, Diana (2005b) "Introduktion – Maktens (o)lika förklänader", i de los Reyes, P., Molina, I. & Mulinari, D. (red.) *Maktens (o)lika förklänader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.
- Deutsch, Francine M. (2007) "Undoing gender", i *Gender & Society* vol. 21, nr. 1 (106-127).
- DeVault, Marjorie L. (2006) "Introduction: What is Institutional Ethnography?", i *Social Problems* vol. 53, nr. 3 (294-298).
- DeVault, Marjorie L. & McCoy, Liza (2006) "Institutional Ethnography: Using Interviews to Investigate Ruling Relations", i Smith, D E. (red.) *Institutional Ethnography as Practice*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- DeVault, Marjorie L. & McCoy, Liza (2001) "Institutional Ethnography. Using Interviews to Investigate Ruling Relations", i Gubrium, J.F. & Holstein, J.A. (red.) *Handbook of Interview Research Context & Method*. London: Sage Publications.
- Dreber, Anna & Wallace, Björn (2004) *Villkor för kvinnor i karriären*. Stockholm: SNS Förlag.
- Drejhammar, Inga-Britt & Pingel, Birgit (2001) *Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika. Jämställhetsarbete i östgötska organisationer*. Arbetslivsinstitutet, Arbetsliv i omvandling 2001:11.
- Ds 2001:59 *Mycket väsen för lite ull – en ESO-rapport om partnerskapen i de regionala tillväxtavtalen*. Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi av Peter Ehn. Stockholm: Fritzes.
- Due Billing, Yvonne (2006) *Viljan till makt? Om kvinnor och identitet i chefsjobb*. Lund: Studentlitteratur.
- Dull, Diana & West, Candace (1991) "Accounting for Cosmetic Surgery: The Accomplishment of Gender", i *Social Problems* vol. 38, nr. 1 (54-70).
- Eastwood, Lauren E. (2006) "Making the Institution Ethnographically Accessible: UN Document Production and the Transformations of Experience", i Smith, D E. (red.) *Institutional Ethnography as Practice*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Edström, Maria (2002) *Mediebilderna av kvinnliga chefer i svenskt näringsliv*. Stockholm: SNS Förlag.
- Eduards, Maud (1993) "Politiken förkroppsligad", i von Sydow, B., Wallin, G. & Wittrock, B. (red.) *Politikens väsen. Idéer och institutioner i den moderna staten*. Stockholm: Tidens förlag.
- Eduards, Maud (1998) "Män – finns de?", i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr. 3-4 (77-85).
- Eduards, Maud (2002) *Förbjuden handling*. Malmö: Liber.
- Eduards, Maud & Åström, Gertrud (1993) *Många kände sig manade men få blevo kallade: en granskning av arbetet för ökad kvinnorepresentation*. Stockholm: Socialdepartementet. Jämställdhetsenheten.
- Elander, Ingemar (1999) "Partnerskap och demokrati – Omaka par i nätverkspolitiken tid?", i SOU 1999:83 *Globalisering*. Demokratiutredningen. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- Elander, Ingemar, Eriksson, Charli & Fröding, Karin (2009) "Lokalt partnerskap för folkhälsa – innovation med djupa rötter i det svenska samhället", i Hedlund, G. & Montin, S. (red.) *Governance på svenska*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Eldén, Sara (2009) *Konsten att lyckas som par. Populärterapeutiska berättelser, individualisering och kön*. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

- Elvin-Nowak, Ylva & Thomsson, Heléne (2003) *Att göra kön. Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*. Stockholm: Bonnier.
- Elvin-Nowak, Ylva & Thomsson, Heléne (2004) *Att ha kul och visa vad man går för*. Stockholm: SNS Förlag.
- Engwall, Mats (1995) *Jakten på det effektiva projektet*. Nerenius & Santérus Tekniska högskolan (KTH): Institutionen för industriell ekonomi och organisation.
- Enström Nina & Jakobsson, Birgitta (2006) *Skelett i garderoben. Metoder för att upptäcka ojämställdhet*. Arbetslivsinstitutet och Luleå Tekniska Universitet.
- Eriksson, Kristina & Maria, Eriksson (2002) "Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra: 'könsgörande' i två professionella sammanhang", i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr. 1 (53-72).
- Eriksson, Maria (2003) *I skuggan av pappa. Familjerätten och hanteringen av faders våld*. Stehag: Gondolin.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.
- Equal – ett program inom Europeiska Socialfonden. Ett idéprogram för att motverka diskriminering och utestängning i arbetslivet*. Skrift Equal basbroschyr: Europeiska socialfonden.
- EU Equal projekt Libra*. Informationsbroschyr, utvecklingspartnerskapet Libra.
- Esseveld, Johanna (1988) *Beyond Silence. Middle-aged women in the 1970's*. Lund: Department of Sociology, Lund University.
- Esseveld, Johanna (2004) "Kön/genus och sociologi i ett historiskt perspektiv", i *Sociologisk forskning* nr. 3 (3-10).
- Esseveld, Johanna (2008) "Reflexivitet, kvalitativ forskning och samhällsvetenskap", i Sjöberg, K. & Wästerfors, D. (red.) *Uppdrag forskning*. Malmö: Liber.
- Fagerfjäll, Ronald (2003) *Så spräcker vi glastaket! En handbok om hur det privata näringslivet ska kunna rekrytera och utveckla 3000 nya kvinnliga toppchefer*. Stockholm: SNS Förlag.
- Fagerfjäll, Ronald (2004) *Kvinnor till toppen! Slutsatser och sammanfattning*. Stockholm: Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.
- Fairclough, Norman (1992) *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Fairclough, Norman (1995a) *Critical discourse analysis. The critical study of language*. London: Longman.
- Fairclough, Norman (1995b) *Media Discourse*. London: Edward Arnold.
- Fairclough, Norman (2003) *Analysing Discourse: Textual Analysis for Social Research*. London: Routledge.
- Fenstermaker, Sarah & West, Candace (red.) (2002a) *Doing Gender, Doing Difference*. New York: Routledge.
- Fenstermaker, Sarah & West, Candace (2002b) "Introduction", i Fenstermaker, S. & West, C. (red.) *Doing Gender, Doing Difference*. New York: Routledge.
- Fenstermaker, Sarah, West, Candace & Zimmerman Don H. (2002) "Gender Inequality: New Conceptual Terrain", i Fenstermaker, S. & West, C. (red.) *Doing Gender, Doing Difference*. New York: Routledge.
- Fernández, Christian (2000) "Regionalisering och regionalism", i *Statsvetenskaplig tidskrift* nr. 4 (360-379).
- Florin, Christina & Nilsson, Bengt (2000) *Något som liknar en oblodig revolution. Jämställdhetens politisering under 1960- och 70-talen*. Umeå: Jämställdhetskommittén vid Umeå universitet.
- Fogelberg Eriksson, Anna (2009) "Genusperspektiv och lärande utvärdering", i Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S. & Sjöberg, K. (red.) *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Foucault, Michel (1972a) *Vetandets arkeologi*. Staffanstorps: Carefors.
- Foucault, Michel (1972b) *The Archaeology of Knowledge*. London: A.M. Travistock.
- Foucault, Michel (1980) *The History of Sexuality*. Vintage, New York.
- Foucault, Michel (1993) *Diskursens ordning*. Symposium: Stockholm Stehag.
- Forsberg, Eva-Maria (2001) "Förändringsprocesser och kompetensutveckling med könsperspektiv", i Gonäs, L., Lindgren, G. & Bildt, C. (red.) *Könssegregering i arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet.
- Forsberg, Gunnel (2005) "Horisontella mål blir moln vid horisonten. Om jämställdhetsintegrering i regionalpolitiken", i Forsberg, G. & Grenholm, C. (red.) ...och likväl rör det sig. *Genusrelationer i förändring*. Karlstad: University Press.

- Franzén, Anne-Charlotte (2005) *Partnerskap och Leadermodellen – bilaga 7 till tekniskt underlag för nytt landsbygdsprogram*. Jordbruksverket, Rapport 2005:14F.
- Fürst, Gunilla (1985) *Reträtten från mansjobben. En studie av industriarbetande kvinnor och arbetsdelningen mellan könen på en intern arbetsmarknad*. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Fürst, Gunilla (1999) *Jämställda på svenska*. Stockholm: Svenska Institutet.
- Fürst Hörte, Gunilla (2009) *Behovet av genusperspektiv – om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet*. Vinnova rapport VR 2009:16.
- Fürst Hörte, Gunilla & Isaksson, Anna (2007a) *Premisser för spridning och påverkan. Erfarenheter från jämställdhetsarbete i utvecklingspartnerskap*. Rapport 1. NTG Jämställdhet ARGUS.
- Fürst Hörte, Gunilla & Isaksson, Anna (2007b) *Jämställdhetsattningsgar. I korsningen mellan genusteori och förändringsarbete*. Rapport 2. NTG Jämställdhet ARGUS.
- Geddes, Mike (2000) "Tackling Social Exclusion in the European Union? The Limits to the New Orthodoxy of Local Partnership", i *International Journal of Urban and Regional Research* vol. 24, nr. 4 (782-800).
- Geddes, Mike & Benington, John (2001) "Social exclusion in European Union", i Geddes, M. & Benington, J. (red.) *Local Partnerships and Social Exclusion in the European Union. New forms of local social governance?* London: Routledge.
- Geddes, Mike & Le Galès, Patrick (2001) "Local partnerships, welfare regimes and local governance. A process of regime restructuring?", i Geddes, M. & Benington, J. (red.) *Local Partnerships and Social Exclusion in the European Union. New forms of local social governance?* London: Routledge.
- Gerholm, Lena (1985) *Kulturprojekt och projektkultur. En fallstudie av en kulturpolitisk försöksverksamhet*. Malmö: Liber förlag.
- Gherardi, Silvia & Poggio, Barbara (2001) "Creating and Recreating Gender Order in Organizations", i *Journal of World Business* vol. 36, nr. 3 (245-259).
- Gherardi, Silvia (1994) "The Gender We Think, the Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives", i *Human Relations* vol. 47, nr. 6 (591-610).
- Gherardi, Silvia (1995) *Gender, symbolism and organizational cultures*. London: Sage.
- Gonäs, Lena (red.) (2005) *På gränsen till genombrott: Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och Agora.
- Gonäs Lena & Lehto, Arja (1999) "Segregationen på arbetsmarknaden", i Gonäs, L., Plantenga, J. & Rubery, J. (red.) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden i ett europeiskt perspektiv*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gonäs, Lena, Lindgren Gerd & Bildt, Carina (red.) (2001) *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gorpe, Peter (2001) *Samverkan 6.1. Partnerskap – nytt inslag i svensk samhällsorganisation eller snarare uppgraderad samverkan?* Statskontoret 2001:01.
- Gunnarsson, Ewa, Westberg, Hanna, Andersson, Susanne & Balkmar, Dag (2007) "Learning by fighting?" *Jämställdhet och genusvetenskap i Vinnovas organisation och verksamhetsområde, i Arbetsliv i omvandling 2007:14*. Växjö: Växjö universitet.
- Göransson, Anita (2003) *Kvinnor, män och karriärer – visioner och verklighet i näringslivet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Haavind, Hanne (1985) "Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män", i *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* nr. 3 (17-18).
- Haavind, Hanne (2000) "På jakt etter kjønnede betydninger", i Haavind, H. (red.) *Kön och tolkning. Metodiska möjligheter i kvalitativ forskning*. Stockholm: Natur och kultur.
- Hagberg, Jan-Erik, Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (1995) *Att göra landet jämställt*. Stockholm: Nerenius och Santérus Förlag.
- Halford, Susan and Leonard, Pauline (2001) *Gender, Power and Organisations*. New York: Palgrave.
- Hallin, Göran (2000) "Partnerskap i regionalt utvecklingsarbete – lösa förbindelser eller lösta problem?", i *Epokskifte och demokratiparadoxer – tre essäer om tillväxt, partnerskap och demokrati i den nya utvecklingspolitiken*. Stockholm: Landstingsförbundet.
- Hallin Göran & Lindström, Bjarne (2000) *Det ouppklarade partnerskapet. Om svensk regionalpolitik, strukturfonderna och den territoriella utmaningen*. Institutet för regionalforskning, Rapport 108:2000.

- Hebson, Gail & Rubery, Jill (2004) "Könssegregering. Förändring och kontinuitet", i SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Utredningen om den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Hedlund, Gun (2009) "Att samverka i ideologiskt laddade frågor – exemplet kvinnofrid", i Hedlund, G. & Montin, S. (red.) *Governance på svenska*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Hedlund, Gun & Montin, Stig (red.) (2009) *Governance på svenska*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Hernexson, Magnus (2004) *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*. Stockholm: SNS Förlag.
- Hernes, Helga (1982) *Staten – kvinner ingen adgang?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Hirdman, Yvonne (2004) "BOKANMEDELSE: Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk", i *Samfunnsfag – Tidsskrift for samfunnsforskning* nr. 3 (587-592).
- Hochschild, Arlie Russell (1983a) *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie Russell (1983b) "Smile wars: Counting the casualties of emotional labour", i *Mother Jones*, December, (35-43).
- Holter, Harriet (1992) "Berättelser om kvinnor, män, samhälle: Kvinnoforskning under 30 år", i Baude, A. (red.) *Kvinnors och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS Förlag.
- hooks, bell (1999) "Att äta den andre. Begär och motstånd", i Johansson, T., Sernhede, O. & Trondman, M. (red.) *Samtidskultur. Karaoke, karnevaler och kulturella koder*. Nora, Nya Doxa.
- hooks, bell (2000) *Feminist theory. From margin to center*. Cambridge, Mass: South End press.
- Hudson, Christine (2002) "Regionala partnerskap – ett hot mot eller ett förverkligande av demokrati?", i *Cerum Working Paper 36:2001*. Umeå: Cerum, Umeå universitet.
- Hudson, Christine & Rönnblom, Malin (2003) "Uteslutande partnerskap", i Brynielsson, H. (red.) *På jakt efter en ny regional samhällsordning*. Svenska kommunförbundet: Stockholm.
- Höök, Pia (2001) *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*. Stockholm: Handelshögskolan.
- Höök, Pia (2003) "Jämställdhet på hög nivå", i SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser. Utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- Isaksson Iliev, Karin, Wistius, Sofia & Andersson, Mats (2005) *Utvecklingspartnerskap som organiseringsform för hållbar utveckling: en enkätundersökning av utvecklingspartnerskapen i svenska Equal 2001 – 2005*. Rapport NTG Partnerskap.
- ITPS A 2004:009 *Effektutvärderingen av de geografiska målprogrammen inom EG:s strukturfond*.
- Itzin, Catherine & Newman, Janet (1995) *Gender, Culture and Organizational Change*. London: Routledge.
- Jacobsson, Kerstin (1997) *Så gott som demokrati. Om demokratifrågan i EU-debatten*. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Jansson, Maria (2001) *Livets dubbla vederbördor*. Stockholm: Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet.
- Jordansson, Birgitta (2005) "Jämställdhet och genusforskning", i bilaga till SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål. Jämställdhetspolitiska utredningen*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- Jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen. Rapport om jämställdhetsutbildningen vid Länsarbetsnämnden i Dalarnas län 2007*. Gender School.
- Jämställdhetslagen 1991:433.
- Jørgensen, Marianne W. (2003) "Reflexivity and the Doubles of Modern Man: The Discursive Construction of Anthropological Subject Positions", i Weiss, G. & Wodak, R. (red.) *Critical Discourse Analysis. Theory and Interdisciplinarity*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Karriärutveckling projektledare. En undersökning om arbetsvillkor och karriärmöjligheter för projektledare inom Vägverket investering. Är det jämställt? Fakta och attityder i genomlysning*. Gender School.
- Karriärutveckling sjuksköterskor. En undersökning om karriär och karriärutveckling för sjuksköterskor inom Landstinget Dalarna. Vad menar sjuksköterskorna och vad säger cheferna? Fakta och attityder i genomlysning*. Gender School.
- Kessler, Suzanne J. & McKenna, Wendy (1978) *Gender: an Ethnomethodological Approach*. New York: Wiley.
- Kooiman, Jan (1999) "Social-political governance. Overview, reflections and design", i *Public Management: An International Journal of Research and Theory*, vol. 1, nr. 1 (67-92).

- Korvajärvi, Päivi (1998) *Gendering Dynamics in White-collar Work Organizations*. Academic Dissertation, Acta Universitatis Tamperensis 600, University of Tampere, Tampere.
- Korvajärvi, Päivi (2003) "Doing gender' – Theoretical and Methodological Considerations", i Gunnarsson, E., Andersson, S., Vänje, A., Lehto, A. & Salminen Karlsson, M. (red.) *Where Have All the Structures Gone?* Stockholm University: Report serie at the Center for Women's Studies, nr. 33.
- Korvajärvi, Päivi. & Kinnunen, Merja (1996) "Lopuski: työelämän sukupuolistaminen", i Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (red.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Vastapaino, Tampere.
- Kristeva, Julia (1980) *Desire in Language. A Semiotic Approach to Literature and Art*. New York: Columbia University Press.
- Kvande, Elin (1998) *Paradoxes of Gender and Organizations – Gender, Organization and Change*. Trondheim: Institut for sosiologi och statsvitenskap, Norges tekniska-naturvitenskaplige universitet, Trondheim.
- Kvande, Elin (2003) "Doing Gender as Theory and Practice", i Gunnarsson, E., Andersson, S., Vänje, A., Lehto, A. & Salminen Karlsson, M. (red.) *Where Have All the Structures Gone?* Stockholm University: Report serie at the Center for Women's Studies, nr. 33.
- Kvande, Elin (2007) *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Laclau, Ernesto & Mouffe, Chantal (1985) *Hegemony and Socialist Strategy. Towards a radical democratic politics*. London: Verso.
- Linder, Stephen & Vaillancourt Rosenau, Pauline (2002) "Mapping the terrain of the Public-Private Policy Partnerships", i Vaillancourt Rosenau, P. (red.) *Public-Private Policy Partnerships*. Cambridge: The MIT Press.
- Lindgren, Gerd (1985) *Kamrater, kollegor och kvinnor*. Umeå: Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Lindgren, Paula, Harris, Camilla, Börjeson, Sven & Nilsson, Stefan. *The Volvo SNS project More women in leading positions within the Volvo group in Sweden*. Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet.
- Lindvert, Jessica (2002) *Feminism som politik*. Umeå: Boréa bokförlag.
- Linghag, Sophie (2009) *Från medarbetare till chef. Kön och makt i chefsförsörjning och karriär*. Stockholm: Institutionen för industriell ekonomi och organisation, Kungliga Tekniska Högskolan.
- Lopata, Helena & Thorne, Barrie (1978) "On the Term 'Sex Roles'", i *Signs: Journal of Women in Culture and Society* nr. 3 (718–21).
- Lorber, Judith (2005) *Breaking the bowls: Degendering and feminist change*. New York: Norton.
- Lundberg, Marianne & Eklund, Margareta (2007) *Vi slår omgivningen med häpnad – en bok om unika kvinnor i arbetslivet*. Gender School.
- Lundin, Rolf A. (1998) "Temporära organisationer – några perspektivbyten", i Czarniawska, B. (red.) *Organisationsteori på svenska*. Stockholm: Liber ekonomi.
- Lykke, Nina (2003) "Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen", i *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* nr. 1 (47-56).
- Lynch, Michael (2000) "Against Reflexivity as an Academic Virtue and Source of Privileged Knowledge", i *Theory, Culture & Society* vol. 17, nr. 3 (26-54).
- Magnusson, Lars (2000) "Sveriges arbetsmarknad och arbetsliv i en förändrad omvärld", i Magnusson L. & Strandberg, T. (red.) *Sysselsättningsstrategin inom EU*. Stockholm: SALTSA, Arbetslivsinstitutet.
- Magnusson, Lars & Strandberg, Torbjörn (red.) (2000) *Sysselsättningsstrategin inom EU*. Stockholm: SALTSA, Arbetslivsinstitutet.
- Maldonado, Lionel A. (1995) "Symposium: On West and Fenstermaker's Doing Difference", i *Gender & Society* vol. 9, nr. 4 (494-496).
- Mark, Eva (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Martinsson, Lena (2006) *Jakten på konsensus. Intersektionalitet och marknadsekonomisk vardag*. Malmö: Liber.
- Martinsson, Lena (2007) "Utbrända eldsjälur. Om intersektionalitet och den(o)möjliga kritiken", i de los Reyes, P. & Gröndahl, S. (red.) *Framtidens feminismer*. Hägersten: Tankekraft Förlag.
- May, Tim (2003) *Social Research Issues, Methods and Process*. Maidenhead: Open University Press.
- McCall, Leslie (2005) "The Complexity of Intersectionality", i *Signs: Journal of Women in Culture and Society* vol. 30, nr. 3 (1771-1800).

- McCoy, Liza (2004) "Reviews the book: Mapping Social Relations: A Primer in Doing Institutional Ethnography, by Marie Campbell and Frances Gregor", i *Health: An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness & Medicine* vol. 8, nr. 1 (129-134).
- Mik-Meyer, Nanna (2005) "Dokumenter i en interaktionistisk begrepsramme", i Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (red.) *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv. Interview, observationer og dokumenter*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Moberg, Eva (1961) "Kvinnans villkorliga frivgivning", i Hedenberg, H. (red.) *Unga liberaler. Nio inlägg i idédebatten*. Stockholm: Bonniers.
- Montin, Sven & Hedlund, Gun (2009) "Governance som interaktiv samhällsstyrning – gammalt eller nytt i forskning och politik?", i Hedlund, G. & Montin, S. (red.) *Governance på svenska*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Morgan, Gareth (1986) *Images of Organizations*. London: Sage Publications.
- Mulinari, Diana (2005) "Forskarens biografi och situerad kunskapsproduktion", i Lundqvist, Å., Davies, K. & Mulinari, D. (red.) *Att utmana vetandets gränser*. Malmö: Liber.
- Mörth, Ulrika (red.) (2004) *Soft Law in Governance and Regulation. An Interdisciplinary Analysis*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Mörth, Ulrika & Sahlin-Andersson, Kerstin (red.) (2006) *Privatoffentliga partnerskap. Styrning utan hierarkier och tvång?* Stockholm: SNS förlag.
- Nehls, Eddy (2005) "Vad är the business of business?", i de los Reyes, P. & Martinsson, L. (red.) *Olikhetens paradig. Intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetsskapande*. Lund Studentlitteratur.
- Nentwich, Julia C. & Kelan, Elisabeth K. (2007) "All said and done? The Understanding of 'Doing gender' and Its Discontents". Conference paper presented at the 5th International Conference "Gender, Work and Organization". Keele University, Staffordshire, UK.
- Newman, Janet (2001) *Modernising governance: New Labour, policy and society*. London: Sage.
- Nilsson Fägerlind, Gabriella (2007) *Yrke efter intresse, inte efter kön. Metodbok för att minska könsuppdelning i arbetslivet*. Gender School.
- Norrbacka Landsbyggs, Riikka (2005) "Konsten att se nya kunder", i de los Reyes, P. & Martinsson, L. (red.) *Olikhetens paradig. Intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetsskapande*. Lund: Studentlitteratur.
- Olofsson, Barbro (2000) *Kvinnor och män i byggyrken – en jämförande studie*. Industriell ekonomi och organisation, Kungliga Tekniska Högskolan, Stockholm.
- Olofsson, Barbro (2004a) *Enkätundersökning i Skåne, Halland och Västra Götaland. En utvärdering*. Gender School.
- Olofsson, Barbro (2004b) *Sammanfattning av enkätundersökning I Skåne/Halland samt Västra Götaland*. Gender School.
- Parbring, Bosse (2005) "Inte en krona har satsats på tillämpad forskning", i *Genusperspektiv* nr. 3 (4-5).
- Parbring, Bosse (2009) "Gender Equality only where visible", i *NIKK magasin* nr. 1 (12-15).
- Peters, Guy (1998) "'With a Little Help From Our Friends': Public-Private Partnerships as Institutions and Instruments", i Pierre, J. (red.) *Partnerships in Urban Governance. European and American Experience*. New York: St. Martin's Press.
- Petrelus Karlberg, Pernilla (2003) *Kvinnor i koncernstyrelser. Nomineringsdiskussioner och beslut 2003*. Stockholm: SNS Förlag.
- Pettersson, Lena (2000) *Genus i och som organisation*. Santérus Bokförlag.
- Phillips, Louise & Schröder, Kim (2005) "Diskursanalytisk tekstanalyse", i Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (red.) *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv. Interview, observationer og dokumenter*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Pierre, Jon (red.) (1998) *Partnerships in Urban Governance. European and American Experience*. London: MacMillan and St. Martin's.
- Pierre, Jon (1999) *Marknaden som politisk aktör – politik och finansmarknad i 1990-talets Sverige*. Demokratiutredningens forskarvolym XI. SOU 1999:131. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- Pierre, Jon (2009) "Tre myter om governance", i Hedlund, G. & Montin, S. (red.) *Governance på svenska*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Pierre, Jon & Peters, B. Guy (2000) *Governance, Politics and the State*. Basingstoke: MacMillan Press.
- Pincus, Ingrid (1998) "Jämställdheten och kommunerna", i Baude, A. m.fl. (red.) *Genus i praktiken – på hans eller hennes villkor?* Göteborg: Jämställdhetsarbetarnas (JA) förening.

- Pincus, Ingrid (2002) *The Politics of Gender Equality Policy*. Statsvetenskapliga institutionen. Örebro universitet.
- Potter, Jonathan & Wetherell, Margaret (1987) *Discourse and social psychology. Beyond attitudes and behaviour*. London: Sage.
- Potter, Jonathan & Wetherell, Margaret (1993) "Analyzing discourse", i Bryman, A. & Burgess R G. (red.) *Analyzing qualitative data*. London: Routledge.
- Prior, Lindsay (2003/2009) *Using Documents in Social Research*. London, Sage.
- På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2008.*
- Regeringens proposition 1987/88:105 *Jämställdhetspolitiken inför 90-talet*.
- Regeringens proposition 1993/94:147 *Delad makt delat ansvar*.
- Regeringens proposition 1997/98:62 *Regional tillväxt – för arbete och välfärd*.
- Regeringens proposition 2001/02:4 *En politik för tillväxt och livskraft i hela landet*.
- Regeringens skrivelse 1996/97:41 *Jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Regeringens skrivelse 2002/03:140 *Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Reskin, Barbara & Padavic, Irene (1994) *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks.
- RiR-rapport 2005:6 *Regionala stöd – styrs de mot ökad tillväxt?* Riksrevisionsverket.
- Rorty, Richard (1967) *The Linguistic Turn. Recent Essays in Philosophical Method*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rosenau, Pauline (red.) (2000) *Public-Private Policy Partnerships*. Cambridge: MIT Press.
- Rubin, Gayle (1975) "The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex", i Reiter, R. (red.) *Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press.
- Ruggie, John Gerard (2004) "Marriages of Convenience – But Marriages Nonetheless", i Stern, S. & Seligman, E. (red.) *The Partnerships Principle: New Forms of Governance in the 21 st Century*. London: Archetype.
- Rönblom, Malin (2002) *Ett eget rum? Kvinnors organisering möter etablerad politik*. Umeå: Statsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet.
- Sahlin, Ingrid (1992) *Ungdomsprojekt. Retorik och praktik*. Brå-PM. 1992:1. Stockholm: Brottsförebyggande rådet.
- Sahlin, Ingrid (1996) "Inledning", i Sahlin, I. (red.) *Projektens paradoxer*. Lund: Studentlitteratur.
- Sahlin, Ingrid (1999) "Diskursanalys som sociologisk metod", i Sjöberg, K. (red.) *Mer än kalla fakta*. Lund: Studentlitteratur.
- Sandebing, Adam (2006) "Privatoffentliga partnerskap – verktyg eller arenor?", i Mörth, U. & Sahlin-Andersson, K. (red.) *Privatoffentliga partnerskap. Styrning utan hierarkier och tvång?* Stockholm: SNS förlag.
- Schierup, Carl-Ulrik (2006) "Social exkludering och den etnifierade arbetsmarknaden", i Gunnarsson, E., Neergaard, A. & Nilsson, A. (red.) *Kors & Tvärs. Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal förlag.
- Schmitz, Eva (2007) *Systerskap som politisk handling. Kvinnors organisering i Sverige 1968 till 1982*. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Schröder, Kim (2002) "Corporate advertising: Heinmod en holistisk empirisk diskursanalys", i Nielsen, M.F. (red.) *Profil och Offentlighet*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Scott, Joan Wallach (1996) *Only Paradoxes to Offer: French Feminists and the Rights of Man*. Cambridge: Harvard University Press.
- Scott, Joan Wallach (1999) "The Evidence of Experience", i Hesse-Biber, S., Gilmartin, C. & Lydenberg, R. (red.) *Feminist Approaches to Theory and Methodology. An Interdisciplinary reader*. Oxford: University Press.
- Side by Side. A Report on equality between women and men in Sweden* (1985) Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Silverman, David (2004) *Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. London: Sage.
- Silverman, David (2005) *Doing Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: Sage.
- Smith, Dorothy E. (1974) "Women's Perspective as a Radical Critique of Sociology", i *Sociological Inquiry* vol. 44, nr. 1 (7-13).
- Smith, Dorothy E. (1987) *The Everyday World as Problematic – A Feminist Sociology*. Boston: Northeastern university Press.

- Smith, Dorothy E. (1990) *The Conceptual practices of power, a feminist sociology of knowledge*. Boston: Northeastern University Press.
- Smith, Dorothy E. (1999) *Writing the Social. Critique, Theory and Investigations*. Toronto: University of Toronto Press.
- Smith, Dorothy E. (2001) "Text and Ontology of Organizations and Institutions", i *Studies in Cultures, Organizations and Society* vol. 7, nr. 2 (159-198).
- Smith, Dorothy E. (2002) "Foreword", i Fenstermaker, S. & West, C. (red.) *Doing Gender, Doing Difference*. New York: Routledge.
- Smith, Dorothy E. (2005a) *Institutional Ethnography. A Sociology for People*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.
- Smith, Dorothy E. (2005b) *Texts, Facts and Femininity. Exploring the Relations of Ruling*. London: Routledge.
- Smith, Dorothy E. (2006a) "Introduction", i Smith, D E. (red.) *Institutional Ethnography as Practice*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Smith, Dorothy E. (2006b) "Incorporating Texts into Ethnographic Practice", i Smith, D E. (red.) *Institutional Ethnography as Practice*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- SOU 1976:71 *Roller i omvandling*. En rapport på uppdrag av delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män. Stockholm: Justitiedepartementet.
- SOU 1987:19 *Varannan damernas*. Slutbetänkande från utredningen om kvinnorepresentation. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1998:166 *Regional frihet och statligt ansvar: en principiell diskussion*. Delbetänkande av den parlamentariska regionkommittén (PARK). Stockholm: Inrikesdepartementet.
- SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser*. Utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Utredningen om den könsuppdelade arbetsmarknaden. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 2005:56 *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*. Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv. Jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Jämställdhetspolitiska utredningen. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- SOU 2006:3 *Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning i hela landet*. Organisationsutredningen för regional tillväxt. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Stern, Susan & Seligman, Elisabeth (red.) (2004) *The Partnerships Principle: New Forms of Governance in the 21st Century*. London: Archetype.
- Strauss, Anselm (1978) *Negotiations*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Sundin, Elisabeth (1992) "Equality through Regional Policy", i Eduards, M. m.fl. (red.) *Rethinking Change. Current Swedish Feminist Research*. HSR. Uppsala: Ord och Form.
- Sundin, Elisabeth & Göranson, Ulla (red) (2006) *Vad händer sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsåtgärder under 1980- och 90-talen*. Vinnova rapport 2006:08.
- Sundström, Göran (2005) *Målstyrningen drar åt skogen. Om government och governance i svensk skogspolitik*. SCORE Rapportserie 2005:6.
- Svensson, Gunnar (2008) *Makt att förändra. En samling inspirerande projekt om hur man kan bryta utestängande normer och strukturer*. Informationsbroschyr Svenska ESF-rådet.
- Svensson, Lennart & von Otter, Carsten (2001) *Projektarbete – praktik med teori*. Stockholm: Santérus förlag.
- Svensson, Lennart, Aronsson, Gunnar, Randle, Hanne & Eklund, Jörgen (2007) *Hållbart arbetsliv. Projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*. Malmö: Gleerups.
- Takagi, Dana Y. (1995) "Symposium: On West and Fenstermaker's Doing Difference", i *Gender & Society* vol. 9, nr. 4 (496-497).
- Taylor, Andrew (1997) "Arms length but hands on". Mapping in the new governance: The department of National Heritage and cultural politics in Britain", i *Public Administration* vol. 75, nr. 3 (441-466).
- Temaarbete inom Equal för att påverka strukturer och politik*. Informationsbroschyr Svenska ESF-rådet, 2005.
- Thorne, Barrie (1995) "Symposium: On West and Fenstermaker's Doing Difference", i *Gender & Society* vol. 9, nr. 4 (497-499).

- Tilly, Charles (1998) *Durable Inequality*. Berkeley: London: University of California Press.
- Tollin, Katarina (2000) "Det måste finnas män med för att det ska bli jämställt...", i *Forskningsrapport* 2000:4, Statsvetenskapliga institutionen, Umeå Universitet.
- Turner, Susan Marie (2006) "Mapping Institutions as Work and texts", i Smith, D E. (red.) *Institutional Ethnography as Practice*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Två steg framåt, ett steg tillbaka... Kvinnoorganisationernas roll i arbetet med att förändra den könssegrerade arbetsmarknaden Våren 2007*. Gender School.
- Vadellius, Elin (2008) *Huvudräkning eller strukturförändring? Integrering av jämställdhet i utvecklingspartnerskap inom Equal*. Licentiatuppsats. Luleå: Institutionen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet.
- Wahl, Anna (2003) "Sammanfattande kommentarer", i SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring. om ledningsgrupper och styrelser*: Utredningen om kvinnor på ledande poster i näringslivet. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet.
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Weber, Lynn (1995) "Symposium: On West and Fenstermaker's Doing Difference", i *Gender & Society* vol. 9, nr. 4 (499-503).
- Weight, Jill (2006) "Compromises to Carework: The Social Organization of Mothers' experiences in the Low-Wage Labor Market after Welfare Reform", i *San Marcos Social Problems* vol. 53, nr. 3 (332-351).
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987) "Doing Gender", i *Gender & Society* vol. 1, nr. 2 (125-151).
- West, Candace & Fenstermaker, Sarah (1995) "Doing Difference", i *Gender and Society* vol. 9, nr. 1 (8-37)
- West, Candace & Fenstermaker, Sarah (2002) "Power, Inequality, and the Accomplishment of Gender: An Ethnometodological View", i Fenstermaker, S. & West, C. (red.) *Doing Gender, Doing Difference*. New York: Routledge.
- Westberg, Hanna (red.) (2005) *Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster? Kvinnors och mäns delaktighet i arbetet med tillväxtavtalen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Westholm, Erik (2000) *Partnerskap – ett modeord eller ett nytt samhälle. Erfarenheter från ett europeiskt forskningsamarbete*. Falun: Dalarnas Forskningsråd.
- Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan (1988) "Discourse analysis and the identification of interpretive repertoires", i Antaki, A. (red.) *Analysing Everyday Explanation. A Casebook of Methods*. London: Sage.
- Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan (1992) *Mapping the language of racism: discourse and the legitimation of exploitation*. New York: Columbia University Press.
- Wettenhall, Roger (2003) "The Rhetoric and Reality of Public-Private Partnership", i *Public Organization Review: A Global Journal*, vol. 3, nr. 1, (77-107).
- Widerberg, Karin (2002) *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Widerberg, Karin (2008) "I andras hem. Om minnesarbete som förnyelse av familjesociologi", i *Sociologisk forskning* nr. 4 (6-23).
- Winant, Howard (1995) "Symposium: On West and Fenstermaker's Doing Difference", i *Gender & Society* vol. 9, nr. 4 (503-506).
- Winther Jørgensen, Marianne & Phillips, Louise (2000) *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Wistus, Sofia (2010) *Det motsägelsefulla partnerskapet. En studie av utvecklingspartnerskap som organiseringsform inom EQUALprogrammet*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- Wistus, Sofia & Andersson, Mats (2009) "Att organisera för lärande mellan forskning och utveckling – erfarenheter från NTG Partnerskap", i Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S. & Sjöberg, K. (red.) *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Åkerström Andersen, Niels (2003) *Discursive analytical strategies. Understanding Foucault, Koselleck, Laclau, Luhmann*. Bristol: Policy Press.

Dagspress

- Andreasson, Lars (2004-06-01) "Kvinnor ska lockas till byggbranschen", i *Helsingborgs Dagblad*.
- Christensen, Nina (2004-10-08) "Stort intresse för kvinnlig byggbildning", i *Byggnadsarbetaren, nätupplaga*.
- Dahlqvist, Ingemar (2004-09-01) "Attityder stoppar inte kvinnor", i *Byggnadsarbetaren*.
- Eriksson, Charlotta (2004-10-08) "På väg in i byggsvängen", i *Hallands Nyheter*.
- Jacobsson, Cecilia (2004-10-07) "Byggare välkomnar invandrare", i *Dagens Nyheter*.
- Jällhage, Lenita (2003-05-30) "Byggprogrammet allt populärare", i *Dagens Nyheter*.
- Persson, Elin (2004-10-08) "Museum ska byggas av kvinnor. Nystartad utbildning lockar tjejer till en mansdominerad bransch", i *Hallandsposten*.
- Röshammar Kåks, Charlotta (2004-09-10) "Två av tre byggnadsarbetare vill ha fler kvinnor i branschen", i *LO-tidningen*.
- Strömkvist, Stig (2004-10-08) "Egen utbildning ska locka tjejerna till byggbranschen", i *Sydsvenska Dagbladet*.
- Svensson, Patrik (2004-02-01) "Nu ska byggbranschen öppnas för mångfald", i *Tidningen Arbetsmarknaden*.

Internetreferenser

- <http://www.codex.vr.se/forskningshumsam.shtml>. (2010-05-07).
- <http://www.do.se> (2010-07-03).
- <http://www.entreeprojektet.se> (september 2007).
- <http://www.equals.se> (september 2007).
- <http://www.equalx.se> (september 2006).
- <http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Strukturfonderna/> (2010-07-05).
- <http://www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=821> (2009-12-07).
- <http://www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=2047> (2008-08-29).
- <http://www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=2049> (2009-10-28).
- <http://www.esf.se/esf/templates/Page.aspx?id=2049> (2009-10-28).
- <http://www.genderforce.se> (september 2007).
- http://www.genderforce.se/Om_Genderforce.htm (2010-06-11).
- <http://www.genderschool.se/html/delprojekt/delprojekt.shtml> (2010-06-28).
- <http://www.genderschool.se/html/delprojekt/funktionshinder.shtml> (2010-06-28).
- <http://www.genderschool.se/html/om/partners.shtml> (2010-06-28).
- <http://www.genderschool.se/html/om/om.shtml> (2009-09-01).
- <http://www.libra.nu/Mangfaldsrapport.asp#enkat> (2009-06-05).
- <http://www.libra.nu/Filmer.asp> (2009-03-23).
- <http://www.libra.nu/Filmer.asp> (2009-12-14).
- <http://www.libra.nu/Mangfaldsrapport.asp#utbildning> (2009-04-23).
- http://www.libra.nu/Vad_ar_Libra.asp (2009-04-23).
- <http://www.libra.nu/webdoc.asp> (2009-12-14).
- <http://www.minerva.nu/index.php/aktiviter/starta-har/> (våren 2009).
- <http://nutek.se/sb/d/232/a/889> (december 2008).
- <http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/14257> (2009-12-22).
- <http://www.regeringen.se/sb/d/3056/a/13834> (2009-10-28).
- <http://www.samverkanmottrafficking.se/> (2010-05-04).
- <http://www.samverkanmottrafficking.se> (september 2007).
- <http://sns.se/zino.aspx?articleID=237> (2009-06-11).
- <http://sns.se/zino.aspx?articleID=369> (2009-10-10).
- <http://sns.se/zino.aspx?articleID=372> (2010-06-29).
- <http://sns.se/zino.aspx?articleID=373> 2010-06-28
- <http://sns.se/zino.aspx?articleID=491> (2009-06-13).
- <http://sns.se/zino.aspx?articleID=499> (2009-06-13).

<http://sns.se/zino.aspx?articleID=509> (2009-06-15).
<http://sns.se/zino.aspx?articleID=569> (2009-06-13).
<http://www.sns.se/zino.aspx?productID=57> (2009-12-15).
<http://www.sns.se/zino.aspx?articleID=196> (2010-06-28).
<http://www.unionen.se> (2010-07-05).
<http://www.vr.se/etik/publikationerochriktlinjer.4.45a6e939122880e7d8e80001820.html> (2010-05-07).
<http://www.vr.se/huvudmeny/forskningsetik/reglerochriktlinjer.4.2d2dde24108bef1d4a8800063.html> (våren 2008).

Otryckta källor

Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Framtidens nycklar.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Entree.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Genderforce.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Gender School.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Jämställdhetsutvecklarna.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, KomTek.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Libra.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Partnerskap för Jämställdhet i Gävleborgs län.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Samverkan mot trafficking.
Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II, Värmlands Arbetslivsforum.
Equal. Guide för transnationalitet.
Equal programdokument: ”Gemenskapsinitiativprogram för Equal 2000-2006 SVERIGE”.
Equal programkomplement: ”Programkomplement till det svenska Equal-programmet”.
Handledning för utvecklingspartnerskap inom Equal 2004, Svenska ESF-rådet.
Inbjudan till temaarbetet om jämställdhet i Equal – riktad utlysning om förstudiemedel.

Bilaga 1. Förteckning utvecklingspartnerskap¹

Jämställdhetsutvecklarna

Jämställdhetsutvecklarna syftade till att minska könssegregeringen i arbetslivet och mer specifikt inom de medverkande parterna genom att skapa ökad medvetenhet omkring jämställdhet och vilken betydelse kön har i organisationerna. Utvecklingspartnerskapet bestod av Försvarsmakten, Länspolismyndigheten i Uppsala, Räddningstjänsten Svedala, Montessoripärlan – Den Nya Tidens Skola i Täby, Akademiska Sjukhuset Uppsala, Uppsala Brandförsvaret, Uppsala Brottssofferjour och Räddningsverket. Arbetet för att angripa det könssegregerade arbetslivet lades upp enligt en tre-stegsmodell som skulle leda till att en arbetsplats blev genomsyrad av medvetenhet om jämställdhet. Det första steget bestod av en fördjupad utbildning om genus, jämställdhet, metoder för förändringsarbete och forskning inom fältet. Denna utbildning vände sig till intresserade anställda från de olika organisationerna i utvecklingspartnerskapet. Utbildningen skulle rusta deltagarna till rollen som så kallad jämställdhetsutvecklare. Deltagarna fick under utbildningen bland annat kartlägga den egna organisationen och utifrån detta planera ett förändringsarbete och genomföra det. Jämställdhetsutvecklarna skulle starta dialoger på respektive arbetsplats och ta arbetsplatsträffar som tillfällen att föra ut kunskap om jämställdhet och förankra det lokala jämställdhetsarbetet. Det andra grundmomentet var en chefsutbildning på tre dagar där de högsta cheferna inom de berörda organisationerna utbildades i jämställdhetsfrågor. Det tredje momentet innehöll öppna seminarier för all personal inom partnerskapets organisationer.

Ovanstående beskrivning bygger på uppgifter från utvecklingspartnerskapets ansökan till Svenska ESF-rådet.

Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län

Det övergripande syftet med utvecklingspartnerskapet *Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län* var att minska könssegregeringen genom att utveckla metoder för lärande i arbetslivet. Utvecklingspartnerskapet bestod av tre avtalsskrivande parter från Länsstyrelsen, Länsarbetsnämnden och Högskolan i Gävle. Till utvecklingspartnerskapet anknöts vidare ett 20-tal partner; Landstinget, Försäkringskassan, kommunerna, Arbetslivsinstitutet, Kommunförbundet, AB Sandvik Service, Kooperativ utveckling, regionalt och lokalt ResursCentrum, LO-distriktet Gävleborg och TCO Gävleborg. Utvecklingspartnerskapet organiserades kring delprojekt med syfte att påverka olika nyckelgrupper genom att höja medvetenheten och kunskapen om jämställdhet hos politiker, vägledare och rekryterare, pedagoger och utbildare. Det övergripande syftet kan sägas ha operationaliserats i sex arbetsgrupper med fokus på följande områden: att öka kvinnors möjligheter att arbeta heltid, att skapa jämställda arbetsplatser genom att utveckla arbetsorganisation, personal och ledarskap, att finna

former för att minska den ojämsställda ohälsan, att utveckla kunskap om den könsuppdelade arbetsmarknaden och dess påverkan på ohälsan, att synliggöra kvinnors informella och formella kompetens (validering), att utveckla ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt och förhållningssätt hos vägledare och rekryterare samt slutligen att utveckla former för ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt hos pedagoger/utbildare. Utöver dessa grupper fanns en särskild grupp som utvecklade en basutbildning, den så kallade JGL-utbildningen – Jämställdhet, Göra, Lära.

Beskrivningen ovan bygger på utvecklingspartnerskapets ansökan till Svenska ESF-rådet samt uppgifter från <http://www.equalx.se>.

Framtidens nycklar

Utvecklingspartnerskapet *Framtidens nycklar* riktade sig till kvinnor med anknytning till jord- och skogsbruk och syftade till att stärka kvinnors möjligheter till att utveckla försörjningsstrategier på landsbygden. Utvecklingspartnerskapet ville visa på eventuellt diskriminerande strukturer lokalt, motverka diskriminerande attityder och regler och främja kvinnors företagande på landsbygden. I utvecklingspartnerskapet ingick representanter från Lantbrukarnas Riksförbund (LRF), LRF Kvinnor, LRF Ungdom, Nutek, Nationellt Resurs-Centrum för kvinnor (NRC) samt Jordbruksverket och Glesbygdverket. Utvecklingspartnerskapet byggdes upp kring tre delprojekt. Delprojekt 1 innehöll forskning och kartläggning av kvinnors försörjningsstrategier och analys av relevanta regelverk. Delprojekt 2 avsåg kapitalförsörjning och att tillskapa möjligheterna till så kallat mikrolån. Delprojekt 3 kom att sträcka sig över tre pilotlän och handlade om att testa nya metoder och modeller för kvinnors företagande.

Ovanstående beskrivning bygger på utvecklingspartnerskapets ansökan till Svenska ESF-rådet.

Genderforce

FN-resolutionen 1325 om kvinnor, fred och säkerhet utgjorde grunden till utvecklingspartnerskapet *Genderforce* arbete. Resolutionen slår bland annat fast att det är ytterst angeläget att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla fredsbevarande insatser. *Genderforce* syftade till att förbättra svenska internationella insatser och utgick från att det krävs fler kvinnor som deltar och fattar beslut på alla nivåer om Sverige effektivt ska genomföra internationella uppdrag i katastrof- och konfliktsituationer. Utvecklingspartnerskapet, som bestod av Försvarmakten, Räddningsverket, Polisen, Officersförbundet, Lottorna och Kvinna till Kvinna, hade också som utgångspunkt att det inte bara handlar om att ta tillvara på kvinnors kompetens och erfarenhet, utan också om att bättra nå kvinnor och flickor bland lokalbefolkningen i krigsdrabbade områden. Utvecklingspartnerskapet arbetade med olika delprojekt varav ett handlade om att ge högsta chefen i fält tillgång till en genusrådgivare – en så kallad gender field advisor. Ett annat delprojekt handlade om att höga chefer inom polisen, försvaret och Officersförbundet fick möjlighet att utbyta tankar och idéer om jämställdhet med en så kallad Gender coach under cirka ett års tid.

Ovanstående beskrivning bygger på utvecklingspartnerskapets ansökan till Svenska ESF-rådet samt uppgifter från <http://www.genderforce.se>.

Entree

Entree syftade till att förändra den befintliga rådgivnings- och finansieringsstrukturen för småföretagare så att kvinnor och män ska få samma möjlighet till bra rådgivning och stöd för att starta och driva företag. Målet var att bryta könssegregeringen och öka antalet företagande kvinnor i Östergötland. Utvecklingspartnerskapet bestod av Almi Företagspartner Östergötland, Nyföretagarcentrum, Vårdförbundet, Ötsam, Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen Östergötland, Universitetsholding i Linköping, Linköpings universitet och Qvinnovation i Östergötland samt Nutek. En stor del av utvecklingspartnerskapets arbete bestod i att utveckla den så kallade Entreemodellen. Modellen togs fram för att säkerställa att det förändringsarbete som sker i organisationer, som är kopplade till rådgivning och finansiering för småföretagare, blir bestående. Den första delen, ”ögonöppnarutbildning”, – belyser hur skilda villkor för män och kvinnor påverkar företagande och arbetsmarknad. Den andra delen, ”spetskompetensutbildning”, ger en fördjupad kunskap om jämställdhet och företagande. Den tredje delen, ”gemensam metod för att mäta resultat”, avser metoder för att kunna följa verksamheternas utveckling, förändring av arbetssätt och synliggöra könsuppdelad statistik. Den fjärde och sista delen, ”implementering”, handlar om kartläggning av hur det ser ut i den egna organisationen, utformning av en handlingsplan och arbete för att förändra i den egna organisationen utifrån ett genusperspektiv.

Ovanstående beskrivning bygger på utvecklingspartnerskapets ansökan till Svenska ESF-rådet och <http://www.entreeprojektet.se>.

Värmlands Arbetslivsforum

Värmlands Arbetslivsforum syftade till att skapa, tillämpa och sprida kunskap om strategier och verktyg med fokus på att möjliggöra för anställda inom organisationer och företag att kunna kombinera arbetsliv och privatliv. Utvecklingspartnerskapet, som bestod av Karlstads universitet, Länsstyrelsen i Värmlands län, Försäkringskassan i Värmland, Länsarbetsnämnden i Värmland, Landstinget i Värmland, Svenska kyrkans Familjerådgivning i Karlstad, Värmlandskooperativen, LO/Kommunal Värmland, Föreningen Föräldrautbildare (N2B3), IUC Wermland, Region Värmland, Karlstads kommun och ABF Värmland, arbetade med olika delprojekt. Ett delprojekt avsåg till exempel att utveckla föräldrastödet till grupper med annan etnisk bakgrund än den svenska. Den ofrivilliga deltidsarbetslösheten stod i fokus i ett annat av delprojekten och hade som mål att alla som önskar ska kunna jobba heltid. *Värmlands Arbetslivsforum* arbetade även med att utveckla ett certifierings/kvalitetssäkringsverktyg för att kvalitetssäkra företags och organisationers beredskap att erbjuda anställda möjlighet att kombinera förvärsarbete med livet i övrigt.

Ovanstående beskrivning bygger på utvecklingspartnerskapets ansökan till Svenska ESF-rådet samt <http://www.equal.se>.

Samverkan mot trafficking

Samverkan mot trafficking fokuserade på att motverka människohandeln för sexuella ändamål. I utvecklingspartnerskapet deltog Baltic Fem, Caritas Sverige, Män för jämställdhet, Hela Människan, Kvinnoforum, Länsstyrelserna i Västra Götalands, Stockholms och Skånes län, Polismyndigheten i Västra Götaland och i Skåne, Socialtjänstförvaltningens Prostitutionsenhet i Stockholms Stad, Södermalms Baptistförsamling, Världskulturmuseet, Åklagarmyndigheten, Utvecklingscentrum i Stockholm, Migrationsverket i Stockholm, Göteborg och Malmö, Länskriminalpolisen i Stockholm, Prostitutionsgruppen i Malmö, Göteborgs stad (Cityenheten och kris- och jourverksamheterna) samt Göteborgs universitet. Målet var att effektivisera lagföringen av förövare, förbättra stödet till personer som utsatts för människohandel samt möjliggöra ett värdigt och organiserat återvändande till ursprungs- eller tredje land. Partnerskapet arbetade bland annat med att förbättra och tydliggöra samverkan och samarbetet mellan myndigheter, och mellan myndigheter och enskilda organisationer. Utvecklingspartnerskapet syftade även till att väcka opinion kring trafficking-frågor. Som ett led i detta togs utställningen *Trafficking fram* som bland annat ställdes ut på Världskulturmuseet i Göteborg.

Ovanstående beskrivning bygger på utvecklingspartnerskapens ansökan till Svenska ESF-rådet och <http://www.samverkanmottrafficking.se>.

KomTek

Utvecklingspartnerskapet *KomTek* (Kommunal entreprenörs- och tekniskola) bildades av Nutek, AMS och Örebro kommun och hade den kommunala musikskolan som förebild. Men istället för att, som i den kommunala kultur- och musikskolan, lära barn spela piano eller dansa hade *KomTek* som syfte att ge barn (och vuxna) en allsidig teknisk kunskap och lust till entreprenörskap. *KomTek* skulle därmed fungera som ett komplement till lärandet i skolan och arbetslivet. Då intresset för teknik på senare år minskat inte bara bland kvinnor utan även bland män var det långsiktiga målet med *KomTek* att skapa ett varaktigt intresse för teknik hos barn, ungdomar och vuxna och vara en ny rekryteringsbas för utbildning av tekniker av båda könen. Ett tydligt genusperspektiv skulle genomsyra verksamheten då utvecklingspartnerskapet ansåg det vara en stor utmaning att finna former som stödjer flickors teknikutveckling.

Ovanstående beskrivning bygger på utvecklingspartnerskapets ansökan till Svenska ESF-rådet och på information från den deltagande partnern (dåvarande) Nuteks hemsida: <http://nutek.se/sb/d/232/a/889>.

Noter

- 1 Förteckningen avser de utvecklingspartnerskap, utöver de som valts ut för en fördjupande analys i avhandlingen, som NTG Jämställdhet ARGUS fick i uppdrag av Svenska ESF-rådet att analysera och sprida. Även de utvecklingspartnerskap som temagrupperna kom i kontakt med senare under projektiden är inkluderade.

Bilaga 2. Sammanställning empiriskt material

Libra

- Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II.
- Framtidens byggare (Producerad av Xray film och tv AB, maj 2004 för utvecklingspartnerskapet Libra).
- Framtidens arbetsgivare (Producerad av Xray film och tv AB, 2006 för utvecklingspartnerskapet Libra).
- Enkätundersökning i Skåne, Halland och Västra Götaland. En utvärdering. (Av Barbro Olofsson).
- Sammanfattning av enkätundersökning i Skåne/Halland samt Västra Götaland. (Av Barbro Olofsson).
- Informationsbrev: Information till dig som deltog i Libras enkätundersökning, Juni 2004 (Undertecknat av Ams, Sveriges Byggindustrier, Sif, Byggnads, Galaxen och BYN/Ynsab).
- Informationsbroschyr: EU Equal projekt Libra.

Fler kvinnor på ledande poster i näringslivet

- Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II.
- Att ha kul och visa vad man går för (Av Ylva Elvin-Nowak och Heléne Thomsson).
- Balans på toppen (Av Anne Boschini).
- Kvinnor i koncernstyrelser. Nomineringsdiskussioner och beslut 2003 (Av Pernilla Petrelius Karlberg).
- Kvinnor, män och karriärer – visioner och verklighet i näringslivet (Av Anita Göransson).
- Kvinnor till toppen! sammanfattande slutrapport (Av Ronald Fagerfjäll).
- Mediebilden av kvinnliga chefer i svenskt näringsliv (Av Maria Edström).
- Så spräcker vi glastaket! En handbok om hur det privata näringslivet ska kunna rekrytera och utveckla 3000 nya kvinnliga toppchefer (Av Ronald Fagerfjäll).
- Villkor för kvinnor i karriären – en internationell jämförelse (Av Anna Dreber och Björn Wallace).
- Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv (Av Magnus Henrekson).
- The Volvo SNS project – More women in leading positions within the Volvo group in Sweden (Av Paula Lindgren, Camilla Harris, Sven Börjeson och Stefan Nilson).

- Referat från projektets summerande och avslutande konferens den 15 januari 2004.
- Referat från lunchseminarium om rekryteringsbasen för topposter och hur man gör för att få fler kvinnliga chefer i företaget den 4 mars 2003.
- Referat från workshop med finansieringsgruppen den 22 maj 2003.
- Referat från frukostseminarium om karriärvägar och rekrytering av koncernstyrelser den 16 augusti 2002.
- Referat från lunchseminarium om kvinnor i koncernstyrelser den 22 november 2002.

Gender School

- Ansökan till gemenskapsinitiativet Equal – fas II.
- Gender Schools web-baserade utbildning i genus och jämställdhet på engelska.
- Följebrev till boken: Vi slår omgivningen med häpnad – en bok om unika kvinnor i arbetslivet.
- Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993-2005. (Av Mia Bergström).
- Jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet på Arbetsförmedlingen (Specifik författare ej angiven).
- Karriärutveckling projektledare (Specifik författare ej angiven).
- Karriärutveckling sjuksköterskor (Specifik författare ej angiven).
- Vi slår omgivningen med häpnad – en bok om unika kvinnor i arbetslivet (Text: Marianne Lundberg & Margareta Eklund. Intervjuer: Cecilie Frödén).
- Yrke efter intresse, inte efter kön. Metodbok för att minska könsuppdelning i arbetslivet (Text: Gabriella Nilsson Fägerlind. Idé och bearbetning: Margareta Eklund).