

kontakten med sine biologiske og juridiske slektninger (eller omvendt) og velger å leve i familier med andre homofile og lesbiske venner, og til og med får barn innenfor disse nettverkene, mener Weston det er et argument for at blod *ikke* er tykkere enn vann, som Schneiders studier hevder.

Denne studien av norske lesbiske familier med barn kan ikke uten videre stå som en parallell til Westons studier i San Francisco. Norske lesbiske par skaper riktignok sine familier med barn uten biologiske og/eller juridiske bånd mellom sosial mor og barnet, men de tar ikke dermed avstand fra biologiske og juridiske bånd som måter å tenke, forstå og formidle familie og slektskap på. De lesbiske parene reproducerer sine barn utenfor heteroseksuelle relasjoner, men barna er fortsatt en del av en kjærlighetshistorie, en *lesbisk* kjærlighetshistorie. Kvinnene får barna *sammen*, og i dette ligger ideen om at man er *to* om et barn.

## Konklusjon

Det er ikke lett å sammenligne dette materialet med tilsvarende studier. For det første finnes det få slektskapsstudier fra samfunn det er naturlig å sammenligne seg med. For det andre finnes det få studier av lesbiske og/eller homofile familier eller deres familie- og slektskapsforståelse. Da jeg startet dette prosjektet, forventet jeg å finne en kritikk av vårt samfunns dominerende familieidealet, ikke minst på grunn av den til dels hete debatten som pågikk rundt spørsmålet om lesbiske og homofiles rett til adopsjon og assistert befruktning. Men det var langt mellom rebellene. Lesbiske mødre utfordrer vår forståelse av familie og slektskap idet de svekker heterofiles monopol på reproduksjon og skaper nye kategorier, sosiale foreldre og slektninger. Jeg tror imidlertid ikke at dette er selve *årsaken* til at stadig flere lesbiske kvinner ønsker å få barn. Lesbiske kvinner får barn fordi de ønsker å leve med barn, og dette studiet viser derfor at verdier, ideer og idealer rundt familie, slektskap og likhet deles, erfares og forvaltes av lesbiske så vel som heterofile. Lesbiske familier er kanskje annerledes, men de er det på en veldig *norsk* måte.

## Likhetens kjønn

Halvard Vike

Merkelappen 'statfeminisme' har, mer eller mindre ironisk, vært brukt om den sentrale rollen den norske, og mer generelt den nordiske, staten har hatt i kampen for å redusere forskjeller mellom kjønnene (Hernes 1987, Bakken 2000). Staten er i denne sammenhengen viktig på to måter: som redskap for politikkutforming og som en arena der tilgangen til attraktive goder som fast og trygt arbeid, anstendig lønn og karrieremuligheter skal kunne gjøres mest mulig uavhengig av kjønn.<sup>89</sup>

Offentlig sektor, der vil si den politiske, administrative og tjenesteyrende virksomheten i staten og kommunene, egnert seg for begge formål fordi den er relativt tilgjengelig for demokratisk makt. Mye tyder på at 'statfeminismen', slik forstått, er en formålstjenlig strategi (Hagemann og Åmark 1999). Men selv om menn neppe lenger har monopol på de viktigste posisjonene og funksjonene i offentlig sektor, og selv om forskjellene i utdanningsnivået er mindre enn noen gang før, er det slående at så å si alt det mest krevende og minst betalte arbeidet utføres av kvinner. Mye tyder også på at dette arbeidet i tillegg er preget av langt mindre autonomi enn tidligere, og at der utvikles et stadig sterkere spenningsforhold mellom det arbeidet kvinner gjør og de strukturelle betingelsene som ligger til grunn for dette arbeidet. Dersom vi kan slutte oss til at relativ autonomi og opplevelse av 'vekst' og 'utvikling' er stadig viktigere bestanddeler i individuell identitetskonstruksjon i det etterindustrielle samfunnet, er det interessant å studere sosiale felt der slike verdier synes å bli stadig vanskeligere å oppnå.

Moderne organisasjoner kjennetegnes av pågående instrumentalisering og

89 Denne artikkelen er et resultat av et feltsarbeid jeg er i ferd med å gjennomføre sammen med følgende medarbeidere: Arne Brinckmann, Heidi Haukelien, Runar Bakken og Randi Kroken. Materialet som brukes her, er basert på intervjuer og observasjoner Arne Brinckmann og forfatteren har gjennomført. Jeg takker alle medarbeiderne i prosjektet for gode innspill under arbeidet. Prosjektet inngår i mitt delprosjekt under *Makt- og demokratiutredningen* under ledelse av Øyvind Østerand.

intensivering. De skal styrkes bedre og bli mer effektive. En konsekvens av dette, spesielt i store, komplekse organisasjoner som for eksempel norsk offentlig sektor, er at makt og ansvar synes å bli skilt fra hverandre (Lipsky 1980, Vike 1996, Kwande 1998). De som arbeider konkret med 'brukere', klienter og pasienter, synes å få stadig mindre innflytelse over organisasjonenes sentrale beslutningsarenaer. Ledelsesfunksjoner spesialiseres stadig mer som indirekte reguleringsfunksjoner, der budsjetter, incentivsystemer, kvalitetsstyringssystemer, standarder osv. gjøres til redskaper for selvforvaltning for organisasjonens 'grassrotnivå'. Med dette menes at ledelse i stadig mindre grad er en direkte sosial relasjon som utøves ansikt-til-ansikt mellom over- og underordnede. Underordnede gis mer ansvar for å regulere seg selv.

Samtidig skapes og formidles organisasjonens 'produkt' ofte helt og holdent gjennom enkeltpersoner som i møtet med den eksterne verden av pasienter, klienter, brukere osv., bærer hele organisasjonens ansvar på egne skuldre. I den norske velferdsstatens kommunale helse- og sosialomsorg tar dette en særegen form. Blant dem som utøver virksomheten overfor mottakerne av kommunal bistand, oppstår et *dilemma*. I konkrete ansikt-til-ansikt-relasjoner må ansatte i førstelinjeinstansen svært ofte forvalte misforholdet mellom begrenset kapasitet og velferdsstatens mål, slik disse er nedfelt i helse- og sosialpolitiske målsetninger og rettighetslover.

Som en følge av endringer i forholdet mellom det private og det offentlige har det Habermas (1979) en gang kalte 'legitimeringskrisen' blitt stadig mer akutt. Den består i at tilliten til statens og politikkenes evne til å løse (de stadig mer kompliserte) oppgavene den har blitt gitt, stadig reduseres. Det offentlige har påært seg det fulle og hele ansvaret for 'opptrydingsbehovet' som følger av ulike typer sosiale avskallingsprosesser. Velferdsstatens marginale grupper, fra sjuke eldre til sosialklienter, utlitrekkelige og arbeidsudyktige, skal kort og godt bli tatt hånd om, samtidig som det stilles sterkere krav til at denne oppgaven skal gjennomføres effektivt. Den praktiske utformingen av oppgaven utføres i all hovedsak av relativt lavt betalte kvinner. Velferdsstatens helse- og sosialomsorg er nasjonens 'randsoner', der det friske og effektive møter det syke, udyktige, unyttige og det ufullstendige. Hjelpere, sykepleiere, omsorgsarbeidere og andre er gjort til spesialister, med stadig mindre prestisje, i en omfartende opptrydingsaksjon der det 'urene' blir forsøkt gjort 'rent' (Douglas 1994, Bauman 1991).

Offentlige organisasjoner i Norge er interessante arenaer for brytningen

mellom ulike institusjonaliserte verdisystemer. Den tradisjonelle velferdsambisjonen eksisterer side om side med en stadig økende vekt på effektiv styring. På disse arenaene tyder mye på at *kjønnsmensjonen* spilles ut på nye måter. I den sosialdemokratiske ekspansjonsperioden (ca. 1950–1980) bidrog den sterke troen på velferdsstatens integrerende kraft til en viss grad til å sikre kvinners likverd og innflytelse; deres innstans i velferdsstatens førstelinje var symbolet på den gode framtid og det gode samfunn. I dag framstår ofte sosial- og omsorgspolitikken som en slags 'klamp om foren', fordi den er svært vanskelig å styre. Den koster for mye og er gjenstridig styringsobjekt. Dette har fått store konsekvenser for dem som jobber praktisk i dette feltet. Det er langt vanskeligere å legitimere måten dette arbeidet gjennomføres på enn tidligere, først og fremst fordi de økonomiske kostnadene har blitt en så viktig kilde til bekymring for sentrale og lokale beslutningstakere. Jeg ønsker å forfølge hypotesen om at de kvinnedominererte delene av offentlig sektor preges av erfaringer og verdier som står i motsetning til moderne former for økonomisk-administrativ 'commonsense', som synes å dominere de fleste beslutnings- og ledelsesarenaer. Disse erfaringene og verdiene kommer til uttrykk i form av en kombinasjon av egalitær ideologi, omsorgsorientering og personlige lojalretsformer. I denne artikkelen vil jeg undersøke dette nærmere og sette fokus på forholdet mellom kjønn, makt og kultur i moderne offentlige organisasjoner.

Kvinner dominerer nærmest fullstendig i de jobbene der lønnen er lav og innflytelsen liten. Dette er ikke overraskende. Til tross for at 'likestillingen' i de nordiske land ofte karakteriseres som langt framskredet, er det fortsatt slik at menn langt på vei monopoliserer makt og innflytelse i arbeidslivet. Posisjoner i offentlig sektor har riktignok tjent som ett viktig redskap for å realisere mål om større likhet, og det er neppe tvil om at denne strategien har lykket et stykke på vei. En høy andel av kvinner i arbeidslivet og relativt utbygde rettigheter er blitt sikret nettopp gjennom de nordiske velferdsstatenes sterke utbygging av offentlig sektor. Norsk likhet, i sosioøkonomisk forstand, har med andre ord ikke først og fremst dreid seg om radikal redistribusjon, men om full sysselsetting og relativt lik tilgang på velferdsgoder. Arbeid og anstendig lønn til flest mulig har betydning langt mer enn for eksempel skattepolitisk omfordeling. På denne måten er det blitt etablert materielle vilkår for realiseringen av (relativ) likhet som sosial realitet og som verdensbilde.

Men selv om tilgang på arbeid, velferdsytelser og rettigheter i arbeidslivet har sikret muligheten for å realisere det de fleste anser for å være et anstendig

liv, er det slående at fordelingen av makt, innflytelse og karrieremuligheter i de systemene som sikrer dette, i så ekstrem grad er kjønnsbestemt. Når mange av oss har en tendens til å anta at maktforskjeller mellom kjønnene 'foreløpig' ikke er utjevnet, skjuler dette det faktum at kvinner utgjør en stadig mer marginalisert del av de institusjoner som generer og fordeles makt. Hvis dette er riktig, er det grunn til å tro at drivkreftene bak dette *ikke* ganske enkelt er at 'likestillingsarbeider' ikke har kommet langt nok, men at mer fundamentale mekanismer virker i motsatt retning. Deresom vi med Bourdieu (1984) forstår *klasse* som et fenomen som regulerer dannelsen og forvaltningen av kapital i vid forstand, og som også artikulerer mer fundamentale motsetninger mellom produksjonsformer og sosiale grupper eller kategorier, har vi trolig en mulighet for å identifisere disse mekanismene. Kapital refererer i denne sammenhengen til ulike former for knappe verdier som kan akkumuleres og konverteres. Uten økonomiske former for verdi omfatter kapital for eksempel nettverk og kontrakter, men også egenskaper vi vanligvis oppfatter som 'personlige', for eksempel kompetanse, dannelse, språklige evner, selvillit og respekt.

## Observasjoner

I mitt pågående feltarbeid<sup>90</sup> i helse- og sosialsektoren i en norsk kommune har det slått meg at kvinners arbeid, status og perspektiver synes å være systematisk forskjellige fra menns. Den kjønnsmessige arbeidsdelingen er temmelig gjennomgående, og fordelingen av goder og innflytelse korrelerer sterkt med denne på en måte som gjør at nær sagt alle posisjoner der prestisjen er lav og belastningene store, opptas av kvinner. Det samme gjør for eksempel vurderingen av hvem som har rett og kompetanse til å snakke på vegne av organisasjonen i forbindelse for a (Bourdieu 1984). I denne kommunen, som i den norske velferdsstatens kommunale helse- og sosialomsorg forøvrig, er det altså en entydig sammenheng mellom kjønn og hierarkisk posisjon. Menn dominerer i ledersjiktet, mens kvinner nærmest er 'enerådende' fra mellomledernivået og nedover. Om-

sorgstjenestene blir utført av kvinner alene, og representerer, som Bakken (2001) treffende har formulert det, et 'ingenmannsland'. I kommunens sykehjem og i hjemmetjenestene er menn i beste fall innom, enten i feriejobb eller i gjestepputedener som ferske sjukepleiere eller for eksempel avdelingsledere. I de mindre utadvendte tjenestene, som for eksempel sosialomsorgen og barnevernet, er det ikke så uvanlig å støte på en og annen mann.

Konflikter og spenninger i kommuneorganisasjonen samsvarer nærmest fullstendig med den kjønnsmessige arbeidsdelingen. Kvinner uttrykker sin frustrasjon over menn, og de gjør det primært til andre kvinner. Menn 'stryer', kvinner uten alltid å lykkes i å overbevise dem om hvor nødvendig det er. Dette er imidlertid slik det arter seg utenfra. Aktørene selv snakker mest om 'ledere' og 'ansatte', og i den grad de gjør kjønn eksplisitt relevant, er det, blant menn så vel som blant kvinner, gjennom omtale av problematiske egenskaper ved kvinner. Kvinner målbærer en forn for erfaring som er preget av møtet med 'brukere' – pasienter, klienter og andre bistandsmottakere – og med overveldende krav og forventninger som ikke lar seg tilfredsstille.

Mange ganger ser jeg jo at der klienten trenger, ikke er det jeg kan gi ham, så travelt som jeg har det.

Jeg sitter med gørrsjuke pasienter, de som er på institusjon og er dødsjuke, og pårørende som rømmer når pasientene kommer hjem. Det er mange som er hjemme og som er kjempesjuke, så må mer og mer brukes på vikarer.

Svært mange ansatte opplever at arbeidssituasjonen er preget av en skrikende mangel på ressurser. Det er ikke mulig å gjøre alt som skulle vært gjort. Derfor er de tvunget til å ta mange 'innersvinger' i det daglige arbeidet, for eksempel gjennom å bruke mindre tid enn ønskelig på pasientene, å forsøke å hindre pasienter i å komme raskt tilbake etter sjukehusinnleggelse, å arbeide hardere og løpe mer, å kutte ut besøk hos brukere av hjemmetjenestene i helgene, å overlate lovpålagte sjukepleieroppgaver til ufaglærte osv.

Når pengene er slutt og jeg ikke får tak i vikarer, må jeg ringe rundt til pårørende og si vi ikke kan komme i helga (...). Det er tungt (...).

Den pressede arbeidssituasjonen gjør, ifølge svært mange av våre informanter, at periodiske sjukmeldinger stadig brukes som en avlastingsstrategi. Opplevelsen av å være 'utbrent' er svært vanlig.

<sup>90</sup> Feltarbeidet, som altså er et samarbeidsprosjekt, har pågått i et års tid. Vi har særlig tatt for oss helse- og sosialsektoren, men har også deltar i en rekke politiske fora. Materialet bygger i hovedsak på relativt uformelle intervjuer med ansatte på alle nivå i kommunen, selv om vi har konsentrert oss om førstedivisjon. Vi har også fått tilgang til de sentrale beslutningsforaene i sektoren og har dokumentert svært mye av interaksjonen mellom ulike hierarkiske nivå.

Det er ingen som vet hva du holder på med (...) blir du plutselig delvis sykemeldt, er det en rekke brukere som ingen føler ansvar for uten meg, da må jeg gripe fatt i situasjonen og lete etter folk som kan tre inn, finne vikar. Til slutt måtte jeg sykemelde meg helt, etter at jeg hadde klart å finne en vikar som jeg visste kunne ta over (...)

Menn, på den andre siden, dominerer sterkt i det kommunale ledelsessjiktet. Deres erfaring er preget av at kommunen har gjennomført en administrativ opprydding som etter deres oppfatning har skapt en mer oversiktlig organisasjon og et klarere ansvarsforhold. Mens helse- og sosialsektoren tidligere opptrådte mer eller mindre som en «stat i staten» og konfronterte den øverste kommunaledelsen i konkurransen om ressursene, har ledelsen i sektoren nå bundet seg til et lojalitetsforhold til rådmannen og hans stab. I dette lederfellesskapet uttrykkes atskillig oppgitthet over det som enkelte ganger betegnes som «sutring og klaging» blant sektorens ansatte.

Så snart jeg prøver å sette fingeren på de tingene jeg føler vi strevde med, og det gjør jeg så konstruktivt jeg kan, får jeg høre at jeg 'krissmaksimerer'.

(...) det er lett å sure med i hylekoret.

Frustrasjonen uttrykkes blant annet i det som synes å være et sårt og problemfylt punkt i kommunens møte med offentligheten, det vil si mediene. Mens de kommunale lederne er opprørt av å fornidle et entydig bilde av kommunen, der alt ikke fungerer like godt ennå, men der man tross alt har fått til mange forbedringer innenfor rammen av begrensede midler, 'lekker' ansatte av og til med budskap om at det forholder seg motsatt. De gir uttrykk for at arbeidssituasjonen er ubehagelig, at mange brukere lider, og at gapet mellom behov og yteevne stadig øker.

Et hovedproblem blant de fleste kvinnelige ansatte i sektoren, slik de selv erfarer det, er at de knapt blir sett, og at de ikke får den anerkjennelse de synes de fortjener.

Jeg hører aldri noe, uansett hva vi gjør (...) – i denne kommunen får du aldri høre noe, enten det går bra eller dårlig – ja det verste er at du ikke hører noe når det går skeis heller.

Jeg må alltid forrelle at nå har vi gjort det slik og slik, og det har vist seg å være bra – jeg blir aldri spurt, og vet de at jeg har et problem, er det ikke slik at de ringe og lurer på hvordan det går, hvordan vi har løst den saken.

Når de tar opp problemer, føler de ofte at de blir stemplet som 'illojale' fordi de gir et bilde av kommunen deres ledere ikke ønsker, og fordi de blir oppfattet som mulige sabotører.

Jeg føler at jeg virkelig er lojal mot denne organisasjonen jeg jobber i, men noen ganger er det ikke vanskelig å være illojal hvis det er å være illojal mot budsjetter å leie inn mer folk... å måtte ringe hjem til en dame jeg vet er fysisk svak og som hadde planlagt å reise bort i helgen, for å fortelle at vi ikke kan avlaste henne likevel (...). Det er ikke så lett, og når jeg er sliten, orter jeg ofte ikke de ringende – da gir jeg blanke og leter inn folk.

Vi må ta imot dritten for det andre har bestemt. Og når du sier ifra, er du 'illojal'.

Den gjensidige mistenksomheten mellom ulike nivå i organisasjonen har bidratt til at samhandlingen mellom ledere og ansatte i førstelinjeinstansen, eller mellom kvinner og menn, bærer preg av en 'taus' dialog om det strengt tatt ikke er lovlig å si. Spesielt går dette ut over selvoplevelsen blant de ansatte i førstelinjeinstansen. Opplevelsen av å bli utsatt for en permanent mistanke om illojalitet gjør dem usikre på seg selv, og de opplever det slik at de må bevise at de er 'ansvarlige' ansatte. Dette dreier seg, slik de selv ser det, ikke om profesjonalitet alene, men om et krav om at de må vise seg som moralske personer. Møtene mellom sektorens mannlige ledere og de kvinnelige mellomlederne er spesielt sterkt preget av at ledernes konstruksjon av sistnevnte som ufullstendige, møtes av det vi løselig kan kalle 'følelesprat'. Kvinnelige mellomledere «føler» at presset i form av mer eller mindre utfredsstilte brukerbehov er overveldende. De «føler» at de ikke «blir møtt», og de «føler» seg «usikre». Dette gir seg for eksempel utslag i en sterk, generell skepsis til organisasjonsendringer, som pågår mer eller mindre kontinuerlig. Usagnet «ledelsen skaper utrygghet i organisasjonen» illustrerer dette og uttrykker en opplevelse av at endringer gjør vondt verre, og at hensiktene med endringene forblir skjult. Disse følelsene er erfaringsnære representasjoner av ansattes og brukeres opplevelser, og viser seg å være vanskelige å operasjonalisere administrativt. Nettopp det er grunnen til at ledelsen, med sin økonomisk-administrative tilnærming, synes formuleringen av kritikk og misnøye ofte er lite konstruktiv. Konflikten er imidlertid relativt 'taus' og blir ikke gjort eksplisitt. Grunnen ser ikke bare ut til å være at følelesespråket ikke er troverdig i den administrative diskursen, men at den, i ledelsens øyne, har feil adresse. Derfor blir det rekonstruert og gjort til et uttrykk for svakhetene ved den enkelte ansatte, og blir et spørsmål om tilførsel av «kompetanse». Alternativt blir dette språket projisert over på re-

lasjonene mellom de ansatte og gjort til et problem ved «arbeidsmiljøet», for eksempel uttrykt gjennom utsagn av typen: «Her er det ikke mange som er vilige til å ta ansvar.»

Den administrative diskursen er imidlertid ikke enerådende. Kommunens ledelse forsøker på ulike måter å nå fram til kvinnene i førstelinjetjenesten for å få tilgang til deres forslag om hvordan ting kan endres. Lederne opplever det som problematisk og frustrerende, at slike forslag svært sjelden ser dagens lys og de synes det er vanskelig å forstå hvorfor. Ledelsen forsøker å bli mer utadvendt og inviterende, og har gjennomført mange ulike tiltak for å få tilgang til ansattes forslag til hvordan ting kan gjøres annerledes. Fra dette ståstedet framstår kombinasjonen av et påfallende fravær av slike forslag og samtidig sterk misnøye som et mysterium. Misnøyen nedenfra har derfor en tendens til å miste sin autentisitet. Den framstår som strategisk og ukonstruktiv på en og samme tid. Dette kan henge sammen med at misnøyen nedenfra har blitt en selvoppyllende profeti. Den fører til en tilbaketrekning som bekrefter at det ikke nytter.

(Ledelsen) hører aldri ordentlig på oss. Før de kommer på møtet, har de snakka sammen seg imellom, og saken er egentlig avgjort. (Ledelsen) sier bare at «sånn skal det være», og da er det sånn da (...)

## Makt, ansvar – og grenser

Flere studier har vist hvordan endringene i offentlig sektor over de siste tjuen år har bidratt til å skille ansvar fra makt (Vike 1996, Krande 1998, Rasmussen 2000). Det er neppe tvil om at dette skiller til en viss grad har latt seg gjennomføre nettopp fordi det har blitt lagt så stor vekt på 'klargjøring av ansvar og roller' i organisasjonsarbeid. Det synes å være en 'common-sense'-antakelse at disse to funksjonene (makt og ansvar) er, og må være, uløselig sammenhengende. Den rådende konvensjonen i organisasjonen, som ikke minst er inspirert av målstyringsideologien, tilsier at det er kommuneneorganisasjonens øverste nivå som garanterer 'ansvarer', og at dette videreføres nedover i organisasjonen i henhold til bestemmelser om 'delegering' og 'desentralisering'. I de kommunene jeg har arbeidet i, tyder imidlertid svært mye på at dette har skjedd parallelt med en uttralt og 'usynlig' splittelse mellom ansvarers formelle og relasjonelle aspekt. Mens menn representerer ansvarer økonomisk, administrativt og

diskursivt (for eksempel i mediene), er kvinner i realiteten ansvarlige for kommunens møte med alle de menneskene som mottar dens tjenester.

Offentlig sektor er interessant fordi den skiller seg fra andre moderne organisasjoner på ett vesentlig punkt: *Den har ikke grenser*. I sosialøkonomiske termer kan vi uttrykke dette som et forhold der relasjonen mellom tilbud og etterspørsel ikke er regulert ved hjelp av kontrollerte transaksjoner. I stedet er det *kommensjonalisert* ved at politiske, rettighetsorienterte vedtak på sentralt nivå skal imøtrekomes gjennom lokal tilpassning. Kommunens manglende evne, eller vilje, til å avgrense seg fra omgivelsene gjør den, sett nedenfra, grunnleggende *åpen*. Sett ovenfra er den derimot *lukket* i den forstand at de økonomiske og administrative ressursene som omgjøres til konkret bistand, faktisk er avgrenset. Kommunen er ansvarlig for budsjettbalanse (overfor staten), og dette må den ivareta i alle ledd i egen organisasjon. Så lenge behovene overstiger evnen til å tilfredsstille, samtidig som lokalpolitiske organ og kommunale ledere bare i liten grad spesifiserer hvordan ytelsene skal avgrenses, oppstår et *dilemma*. Noen må ta ansvar for å håndtere dette dilemmaet. I praksis blir dette som oftest kvinnenes jobb. Dette fører til at de vetken strekker til overfor sine overordnede forventninger eller overfor bistandsmottakerne. Dilemmaet uttrykkes seg på mange nivåer samtidig: som en opplevelse av et sterkt press i relasjonene de involverer seg i (med dem som har rettigheter til kommunale tjenester), som et samvirkingsproblem, som en opplevelse av å være illojale, skyldige og for lite robuste, og endelig som en form for splittelse. De opplever det ofte som problematisk å gjøre sine erfaringer gjeldende i det økonomisk-administrative språket, og mye tyder på at deres erfaringer i relasjonene til bistandsmottakerne ikke lar seg abstrahere uten at de føler seg forrådt som *morske personer*. I formelle fora har de derfor en sterk tendens til å representere den de skal yre omsorg og hjelp til, og konsekvensen er at de, i sine overordnede øyne, ikke evner å se 'helheten'.

Førstelinjetjenestens kvinner er utsatt for – og utsetter seg selv for – en form for makt som uttrykkes i at de tar ansvar for det organisasjonen *har forpliktet seg til* å gjøre, men som den i prinsippet *ikke har råd til* å gjøre. Deres 'illojalitet' gjør at organisasjonen 'overlever'. En ledende sykepleier sier det slik:

Der er hele tiden så tungt å se begge ledda (...) de som jobber ute, de pårørende og ressursene. (...) Vi prøver å se over lister, å gjøre det mer effektivt, men ett sted stopper det! Da er jeg ikke lojal mot budsjettet!

Organisasjonens grenser lar seg bare i liten grad trekke opp ved hjelp av budsjetter alene. Likevel er den administrative diskursen preget av et krav om at det er nødvendig med absolutte grenser. Blant førstrelinjenes kvinner, og blant dem som identifiserer seg med den (som oftest kvinnelige mellomledere), synes dette kravet å bli internalisert som en mer eller mindre permanent grenseforvaltning i egen kropp og personlige erfaring. En annen sykepleier med lederansvar uttaler:

(...) de kan snakke så mye de vil om rammer og penger (...) samtidig skal jo alt gjøres her i sona, og det er det vi som må gjøre uansett.

Denne 'grensen' blir til en form for erfaring som preges av en nærmest permanent tilstand av potensiell illøjalitet. For å kunne leve med sin situasjon må kvinnene i førstrelinjenes enten velge absolutt lojalitet til en av de to motstridende verdenene eller distansere seg selv fra sitt eget arbeid. De velger, med svært få unntak, det siste. Dette betyr at de ofte bare i liten grad identifiserer seg med organisasjonen de jobber i, og at de ser seg selv som utrenforstående i relasjon til de valg som foretas der. Dette skjer altså samtidig med at de faktisk kompenseres for det ansvarer den samme organisasjonen ikke makter eller ønsker å ta. Derfor svarer deres erfaringer så dårlig til den rådende økonomisk-administrative ortodoksi, og derfor har de en tendens til å internalisere sin egen skyld og ufullstendighet. De bærer organisasjonens grenser i seg, og reproduserer dermed de økonomisk-administrative konvensjonene som avspiles i disse kvinnenes 'lave kompetansenivå'.

Organisasjonen synes altså å bestå av to mer eller mindre atskilte verdener, en administrativ verden og en verden av tjenesterevtere med overveldende ansvar. I førstrelinjen er det overveldende ansvaret nært knyttet til en opplevelse av å ikke kunne gjøre jobben skikkelig, og av å ikke få den anerkjennelse man føler man fortjener når man tross alt strekker seg så langt. Behovet for å bli synlig for andre er svært sterkt, og det synes å øke i styrke og omfang. Mine informanter er spesielt opptatt av at lederne deres ikke ser dem og anerkjenner dem. Synlighetsbehovet blir derfor forsøkt realisert innenfor de konkrete arbeidsfellesskapene. 'Kos med misnøye' er deres egen ironiske representasjon av et aspekt ved dette fenomenet. Selv om det er vanskelig å si noe enrydig om dette, er det rimelig å anta at det er en sammenheng mellom kvinnefellesskapenes strukturelle posisjon, slik jeg har beskrevet ovenfor, og det jeg velger å kal-

le deres *egnligne moralske økonomi* (Scott 1985, Vike 1997). Den uformelle diskursen i disse fellesskapene synes å være preget av de samme mekanismer som Lysgaard (1967) beskrev i *Arbeiderkollektiver*, og som andre med spesiell referanse til kvinnelige arbeidsfellesskap har kalt 'slierekollektiver' (Ersdal 1999). De kjennetegnes av en sterk horisontal, moralsk kontroll der enkeltpersoner som ikke tar aktivt del i den uformelle samtale og bekræftelsesaktivitet, kan bli en trussel mot arbeidsfellesskapets solidaritetsbånd. Samtidig utgjør denne horisontale kontrollen en motstandsberedskap mot mer eller mindre umulige krav ovenfra. Den bidrar til å etablere en relativ og uformell enighet om hvordan man kan avgrense seg, og dermed beskytte seg fra overveldende og ofte motstridende krav. Den horisontale kontrollen gjør det dermed mulig å etablere en viss autonomi. Denne formen for kontroll kan også gjøres gjeldende som en måte å gjøre krav på lederes oppmerksomhet, for eksempel ved å gjøre dem moralsk ansvarlige for å 'skape utrygghet i organisasjonen'.

Argumentet om at endringer kan skape 'utrygghet', er en svært vanlig innvending mot reformarbeid i organisasjonen. Det oppfattes ofte som risikabelt å støtte endringer siden man dermed risikerer å miste den autonomien man har tilkjempet seg. Det er likevel ingen tvil om at denne formen for kritikk er blitt generalisert som en nærmest kontinuerlig underminering av ledelsens autoritet. For ledelsen oppleves det som problematisk at kommentarer om 'utrygghet' gjør det vanskelig å diskutere saktlig. Alle forslag og argumenter blir i en viss forstand like dårlige. Likevel har slike kommentarer en viss effekt, fordi de er blant de få gode redskapene de ansatte i førstrelinjen kan anvende i den kontinuerlige kampen for å skyve ansvar *oppover* i organisasjonen. Spesielt i forbindelse med planleggingsarbeid gjør ledelsen utvilsomt mye for å unngå at noen skal føle seg overkjørt. Derfor blir slikt arbeid svært omfattende og komplekst.

Likevel er fellesskapet sårbart overfor individualiseringstendenser som så sterkt er nedfelt i de vertikale, administrative relasjonene. En mannlig leder som faktisk «ser» og «gir klapp på skulderen», beskrives ofte i moralske termer som «grei» og «ikke som de andre». Dermed bekrefter han en forståelse av situasjonen som preget av moralsk forfall snarere enn av strukturelle motsetninger. Kommuneorganisasjonen er, på samme måte som andre suborganisasjoner i velferdsstatens apparat, spesielt godt egnet til å oversette splittelsen mellom de to verdenene til patron-klient-relasjoner (dvs. personlige avhengighetsbånd) (Kearney 1984, Danielsen og Nordli-Hansen 1999). I en situasjon som preges av en opplevelse av kontinuerlig forverring, er det å inngå 'allian-



ser' med ledere som er spesielt oppmerksomme, en effektiv strategi, i hvert fall på kort sikt.

Konstruksjonen av synlighet er åpenbart et særlig sentralt trekk ved den offentlige sektors helse- og sosialapparat. For svært mange er det slik at arbeidet de gjør, ikke blir synlig før det ikke blir utført. Ikke bare mangler helse- og sosialarbeidere synlige produkter av eget arbeid i form av varer, overskudd, fornøyde kunder, vedtak osv.; arbeidets atropplukkende karakter gjør at det arbeidet som skulle vært gjort, ofte overskrides det som faktisk *blir* gjort. Dessuten 'lønner' arbeidet seg strengt tatt ikke. Og siden kommuneorganisasjonen ikke primært synliggjør sin egen virksomhet med henvisning til omsorgsarbeid, men snarere ved hjelp av regnskap, kontroll, politiske intensjoner og nybygg, må det arbeides kontinuerlig med å konvensjonalisere symboler på 'godt utført arbeid' internt i arbeidssjesskaper. Slike konvensjonaliseringer blir forsøkt etablert ved hjelp av faglig skoleing, større vekt på faglige samtaler, kollegial støtte og i noen grad også gjennom utvikling av standarder for tjenesteyting. Problemet er imidlertid at disse sjelden er robuste nok til å motstå gangende tvil, opplevelsen av å ikke være produktiv, nyttig og travelt nok, og følelsen av at problemer ikke blir løst en gang for alle. To ansatte på sosialkontoret sier følgende:

Det er som å pisse i bukse for å holde varmen (...). Jeg vurderte noen tilfeller som grenset opp mot «nødkategori» til å kunne vente en uke, men du må ikke tro du er kvitt problemet da; etter en tid kommer de hjerreskjærende telefonene, og du må slippe alt du har mellom hendene.

(...) men alt det andre jeg gjør inne på kontoret – som ofte virkelig kan gjøre noe fra eller til for klientene og for sakens videre gang – blir liksom ikke like viktig lenger, å *gjøre mange vedtak* blir en god dag (...). Alt det andre jeg gjør, det egentlig viktige arbeidet, er jo det som gir meg følelsen av å komme på etterskudd.

Det er påfallende at mange kvinnelige ansatte nærmest bygger sin identitet på det de *ikke* makter å gjøre. En ansatt i hjemmetjenestene sier dette:

Jeg fungerer som en støttekontrakt for pårørende fire til fem timer i uka. I hjemmetjenestene jobber vi med pasienter som ikke er kommet inn i systemet ennå. Ressursene er så små, og jeg har aldri blitt så uskjelt som nå av folk som synes de burde ha mer (...). Dette er en veldig tung del av jobben. Jeg har blitt redd for telefoner nå om dagen; skvetter til akkurat nå.

Presset på sosial- og omsorgstjenestene gjør det spesielt vanskelig å begrunne mer langsiktig arbeid. Ergoterapeuter og fysioterapeuter opplever dette som

spesielt problematisk. De mener de ofte blir uglesett av kolleger som er opptatt med å løse akutte problemer, for de kan ikke en gang framstå som *travle*.

Hvis jeg skal kunne gjøre en ordentlig jobb og hjelpe folk til å klare visse ting selv, nytrer det ikke å gå før jeg er kommet ordentlig inn døra. Jeg må ha tid til det jeg skal gjøre der og da, og det er ikke alltid det går an å springe fortere.

Jeg synes alle så skjært på meg, og jeg fikk ofte høre at jeg aldri gjorde noe (...). Det ble jo til at jeg gjorde mange ting som de kunne se (...) mange hjelpemiddelskrunader og tilpasninger og sånn.

## Organiseringen av kjønn

I offentlig sektor ser vi altså indikasjoner på at grunnleggende strukturelle motsetninger og ulike muligheter for selvtrealisering organiseres av kjønn. Den systematiske arbeidsdelingen bidrar til at kvinner og menn ofte lever i ulike kulturelle subunivers i en og samme organisasjon. På dette grunnlaget erfarer de eget arbeid, egen kompetanse og egen betydning og ikke minst egne interesser, på måter som skaper sterk uenighet, kommunikasjonsproblemer og motsetninger internt i organisasjonen (Danielsen og Nordli Hansen 1999). Splittelsen mellom makt og ansvar og organisasjonens motsetningsfylte håndtering av egne grenser kan bidra til å forklare at slike problemer oppstår. Disse to faktorene skaper avgjørende betingelser for hvordan ansattes erfaring, interesser og innflytelse *kjønnnes*, og setter dermed standard for hvordan tilskrevne egenskaper ved henholdsvis kvinner og menn gjøres til årsaker til for eksempel kommunikasjonsproblemer i møtet mellom over- og underordnede. Det er altså neppe mulig å forklare de systematiske forskjellene med henvisning til kjønn. Forestillinger om kjønnsforskjeller, samt det faktum at kvinner og menn velger ulikt med hensyn til utdanning, arbeid og karrierestrategier, organiserer en dypere dynamikk, der ressurser (penger, arbeidsoppgaver, prestisje, rang) systematisk blir skapt og fordelt ulikt. Det er altså mer grunnleggende forskjeller mellom 'høy' og 'lav' enn dem som *skapes* av kjønnsmessig arbeidsdeling og *kjønnede* identiteter.

Den kjønnsmessige arbeidsdelingen er selvsagt ikke fullstendig. Flere kvinner velger for eksempel å følge menns mønstre og trer inn i ledelsesposisjoner. Forholdet mellom ledere og kvinnene i førstelinjetjenesten synes likevel ikke å

bli fundamentalt endret av dette, selv om ett eksempel jeg observert kan tyde på nettopp dette (se nedenfor). Tvert imot bidrar *kjønningsen* av visse typer egenskaper og handlinger til at kvinnelige ledere synes å være mer utsatt for å få sin autoritet underminert.

Mange av mine kvinnelige informanter er oppratt av at enkelte kvinnelige ledere (mellomledere) har utviklet en særegen, 'kvinnelig' lederstil. Den består av strategier som kategoriseres som 'kvinnelige' egenskaper som blir tatt i bruk som et maktmiddel overfor andre kvinner. Slike strategier omfatter favorisering av enkeltpersoner som blir kooptert, sterke innslag av tilfældighet og uforutsigbarhet, og dyrking av personlige lojalitetsbånd til mannlige ledere høvtere opp i hierarkiet. De tilskrevne, 'kvinnelige' strategiene oppfattes i en del tilfeller som verre enn dem menn anvender. I en del situasjoner blir menns anratte egenskaper trukket fram og betraktet som klarere, tydeligere og redeligere. På denne måten blir, i mangel av bedre erfaringer eksempler, de beste egenskapene blant menn forstått som den typen personlighetstrekk eller kompetanse organisasjonen virkelig trenger. Det kvinnelige symboliserer det umodne og ufullstendige som truer forsøkene på å etablere orden.

Det er rimelig å anta at vurderingen av kvinnelige ledere som dårlige er sterkt influert av den sterke moralske kontrollen som kvinnelige ansatte bruker overfor hverandre, og som gjør kvinnelige ledere mer utsatt for begrunnelseskrav. Dette er på ingen måte et kjønns spesifikt fenomen; det har sterke felles-trekk med moralsk, kollektivt forankrede former for elitekontroll som vi kjenner fra for eksempel arbeiderbevegelsen (Vike 1998, Henningsen og Vike 1999). I en sterkt konfliktpregert situasjon observerer jeg hvordan den hierarkiske relasjonen mellom en kvinnelig leder og hennes to nærmeste underordnede, en kvinne og en mann, rammer den kvinnelige ansatte langt sterkere enn den mannlige. Begge to var enige om årsaken: Den kvinnelige ansatte var mer pågående i sitt krav om begrunnelser for lederens strategi enn den mannlige. Dette eksemplet er ikke nødvendigvis i seg selv representativt, men det er likevel typisk som illustrasjon på den formen for begrunnelseskrav kvinnene i førstrelinjesteinen ofte fremmer. Fra et ledersynspunkt arter den seg ofte som «klaging». Grunnen synes å være at begrunnelseskravene i prinsippet er umulig å imøtekomme, siden de består i å konfrontere ledelsen med tilsynelatende uløselige dilemmaer framfor praktiske og håndterlige problemer. De få mennene vi har møtt i førstrelinjesteinen, har ikke den samme tendensen til å «strukke seg» like langt for å imøtekomme overveldende behov i befolkningen, og de

etter spør derfor først og fremst administrativ klarhet. De unngår altså opplevelsen av dilemmaet i langt sterkere grad enn kvinner.

Det faktuam at det i dette eksemplet dreide seg om en kvinnelig leder, bidrog til å aksentuere konflikten. En rimelig tolkning av dette kan være at hun ikke fulgte den strategien mannlige ledere som oftest synes å følge. Mannlige ledere avviser ofte krav om å imøtekomme førstrelinjensansattes dilemma temmelig systematisk med henvisning til mangel på ressurser. De er også mer aktive når det gjelder å fremme det vi kan kalle den administrative 'avgrensingsdiskursen'. Mannlige ledere bruker dessuten ofte anledningen til å understreke hvor viktig det er å kontrollere budsjettet, og noen kombinerer dette med en vilje til å gjøre de førstrelinjensansatte og deres arbeid synlig. Den kvinnelige lederen i dette eksemplet avgrenset seg ikke like sterkt fra arbeidsfellesskapet hun leder, og gjorde seg mer ansvarlig for førstrelinjensansattes dilemma enn det mannlige lederet flest har en tendens til å gjøre.

Det finnes imidlertid også eksempler på det motsatte. I kommunen er det spesielt en kvinnelig mellomleder som synes å ha brutt med både menns og kvinnens måte å lede på, og som har sikret seg langt større spillerom enn de fleste andre. Hennes strategi kjennetegnes av en langt mer 'rabulistisk' og framfor alt *offentlig* rolle enn de øvrige lederne. Hun har skaffet seg mye anerkjennelse gjennom sin aktive rolle i lokale media, der hun mer eller mindre jevnlig gjør rede for den faglige virksomheten i sin etat. I sin rolle som offentlig person, og som en av kommunens mest profilerte ledere, synes hun å ha gjort godt selv og egne ansatte fra den interne, administrative genererte lojalitetsdiskursen så vel som fra anklagene om partikularistisk, 'under cover-ledelse'. Hun har brakt dilemmaene hennes etat står overfor ut i den offentlige diskurs (i mediene, lokalt og nasjonalt), og den anerkjennelse hennes standpunkter har høstet der, har fungert som en beskyttelse mot at det overveldende ansvarer individualiseres i etatens førstrelinje. Ikke minst har hun bidratt til å frigjøre de ansattes opplevelse av å ikke bli sett, fordi hun har gjort det usynlige synlig. Hun har konvensjonalisert arbeidet, satt ord på hva som er godt arbeid i en situasjon preget av tilsynelatende uoverstügelige begrensninger, og dermed bidratt til å skape en kollektiv opplevelse av å være 'på vei' mot noe.

De fleste kvinnene i førstrelinjesteinen er relativt lavt utdannet og har bakgrunn i familier med tradisjonell, kjønnsmessig arbeidsdeling. Svært mange er hovedansvarlige for hus og hjem. Dette innebærer at mange ikke betrakter jobben som den sentrale selvutviklingsarenaen, i hvert fall ikke i småbarnsfasen,



og videre at de knytter sin selvidentitet i arbeidssituasjonen til det å være hovedansvarlige for det kvalitative innholdet i konkrete sosiale relasjoner. Med Beck og Beck (1995) kan vi derfor anta at kvinners marginalisering i denne konteksten er knyttet til deres spesialisering i å redde flere 'synkende skip' samtidig. Både familien og offentlig sektor er typiske 'kompensasjonsarenaer', der økende intensivering av omgivelsene må møtes med mer arbeid, større krav til det kvalitative innholdet i relasjonene, og mer rasjonell planlegging. Kvinners «åpne kropp» (Solheim 1998) gjør seg tilgjengelig for fleksibel utnyttelse i prosesser de bare i begrenset grad har innflytelse over. I omsorgsyrkene er det spesielt tydelig at kvinners identitet i langt større grad enn menns er knyttet til det å være noe for andre (Bakken 2001). Som jeg skal komme tilbake til nedenfor, henger dette nært sammen med det relative fraværet av organisatorisk autonomi som kjennetegner kvinner i disse yrkene.

Sammenfaller mellom kvinneoppbyggernes lavere prestisje og det økende press kvinnene i førstelinjetjenesten utsettes for, får altså sitt motsvar i disse kvinnenes selvforståelse. Denne selvforståelsen stimulerer opposisjon og motstand, men legitimerer også deres egen posisjon som andres tjenestyrere (for organisasjonen og for omsorgstrengende). Denne dynamikken er ikke ulik den antropologer har beskrevet blant andre marginaliserte grupper som utsettes for økt press på egne, tilgjengelige ressurser. Småbønder (peasants) er kanskje den klareste parallellen, for eksempel slik vi ser dem beskrevet fra den meksikanske konteksten av Kearney i *Reconceptualizing the Peasantry* (1996). Hans antakelse er at småbønders stadig mer marginale situasjon, enten det dreier seg om det lokale jordbruket, småhandel eller lønnsarbeid og migrasjon, ikke bare blir forsøkt kompensert gjennom intensivering av arbeidet, men også av en slags 'radisjonalisering' av deres selvforståelse som gir seg utslag i dannelse av en etnisk orientert souvenirdentitet. Denne identiteten begrunnes av forestillinger om opprinnelighet og ekthet, men har en tendens til å framstå som anakronistisk i sin egen samtid. Denne identitetskonstruksjonen er en form for dikotomisering (Eidheim 1971) i relasjon til det meksikanske storsamfunnet, men framstår i hovedsak som et 'primitivt' alternativ fra storsamfunnets side. Den er derfor 'komplementær' bare i en grunnleggende asymmetrisk forstand. I den grad den utgjør et alternativ til den meksikanske nasjonale identiteten, er den definitivt ikke likeverdig.

I omsorgsprofesjonene i velferdstaten er det dokumentert en tilsvarende dynamikk, spesielt for sykepleieres vedkommende (Haukelien 2000, Bakken 2001).

Sykepleieres faglige selvforståelse synes å ha utviklet seg stadig mer mot en 'tradisjonell' kallstrankegang, der økende press fra organisasjonene de arbeider i, møtes med en aksentuering av det kvinnelige omsorgsidealet der kravene til mening og dybde i møter mellom sykepleier og pasienten etableres som det sentrale og ofte uoppnåelige ideal. Forståelsen av organisasjonsdynamikken som former sentrale deler av deres virkelighet, trer dermed i bakgrunnen til fordel for aksentueringen av behovet for å imøtekomme *den Andres behov*. At sykepleiere synes å utvikle en sterk interesse for selve den eiske omsorgshandlingen, er overhodet ikke overraskende, siden deres arbeidsvirksomhet ofte er preget av å måtte løpe fra den ene akutte situasjonen til den neste. Desto mer interessant er det å se hvordan sykepleiers viktigste faglige fanebærer i Norge, Kari Martinsen, gir den grenseløse omsorgen et teoretisk fundament.

Vår redsel for å miste kontrollen gjør at vi ikke ser det som ligger utenfor vår kontroll og som ikke er irrasjonelt, nemlig det som bærer våre liv, og som vi ikke kan gjøre oss til herre over: Kjærligheten, omsorgen for den andre. Gjør vi oss til herre over kjærligheten, ødelegges den. Netopp det er vi i ferd med å gjøre i våre moderne samfunn (Martinsen 1993:50).

På arenaer der kvinner er enerådende, for eksempel i møter på sykehjemmene, er diskursen sterkt preget av en praktisk orientering mot omsorgsoppgaver og skiller seg avgjørende fra samtalene der mannlige, administrative personell er med. Den er i svært liten grad preget av individuelle eller kollektive forsøk på å kvalifisere seg i forhold til de maskulint administrative kriteriene, og jeg har ikke observert strategier i uformelle fora som tar sikte på å etablere systematisk motstand. Snarere preges disse forane av en tendens til å plassere seg utenfor makten, så å si, ved at de forholdsvis 'passivt' avventer og/eller forsøker å følge opp signaler fra høyere administrative nivåer uten at de søker å utfordre disse med alternativ kompetanse eller konkurranse. De synes heller ikke å søke å til egne seg den administrative diskursen for å gjøre den til et redskap for egne erfaringer og løsninger. I steder er de svært opptatt av å forvalte ansvaret, som det blir stadig mer av, uten at de synes å gjøre noe spesielt for å beholde makten, som det blir stadig mindre av. Den form for makt jeg refererer til her, er den som omfatter evnen og muligheten til å forme betingelsene for arbeid og ansvarshåndtering, og som gjør effektiv utnyttelse av «den åpne kroppen» mulig (Solheim 1998).

## Klasse?

De systematiske forskjellene mellom menn og kvinner i denne og andre kommuner, skapes ikke av organisasjonen alene. Likevel er det ingen tvil om at organisasjonen systematiserer disse forskjellene og organiserer sin produksjon på grunnlag av dem. Den kjønnsmessige arbeidsfordelingen legger til rette for dette, men det er selve utformingen av kjønne arbeidsroller som gjør det mulig å organisere produksjon og fordeling av attraktive goder på en måte som i så høy grad går i ledernes og menns favør. Forståelsen av kvinners interesser for omsorgsarbeid, deres tendens til å 'strekke seg' for å nå flere mulig, deres frustrasjon over at bemanningen er for liten, og deres generelle misnøye (som ofte forstås som «sutring», «klaging» osv.) bidrar til å naturalisere tingenes tilstand, siden de mekanismene som skaper systematisk forskjellig tilgang til makt, gjøres til egenskaper ved kvinner. Disse mekanismene omfatter, slik jeg forstår det, de *forskjellighetsbestemmende* trekk som skapes på grunnlag av at kvinner og menn er systematisk ulikt posisjonert i organisasjonen, noe som altså disponerer dem til å utforme svært ulik kompetanse, roller og perspektiver på *ansvar og makt*. Siden vi her har å gjøre med noe mer enn bare fordeling av goder, men en praktisk og ideologisk produksjonsdynamikk, er det nærliggende å forstå dette som et *klassefenomen*.

Marginaliseringen av velferdskommunens kvinnelige ansatte synes å henge sammen med klasse i to betydninger av begrepet. For det første er kvinners primærsosialisering trolig et bidrag til å sikre kvinnelig, moralsk kollektivitet, samtidig som 'makten er et annet sted' og forblir der uten at de føler seg kallet til å utfordre dette forholdet. Omsorgsorienteringen, som synes å være langt sterkere blant kvinner enn blant menn, skaper en sterk omsorgsforpliktelse som har en tendens til å 'låse' kvinner. I institusjonene og i hjemmetjenestene er arbeidshverdagen preget av et konkret og ofte overveldende ansvar som gjør de ansatte lite fleksible og bare i liten grad i stand til å abstrahere virkeligheten gjennom styringspråkets termer. En av deres viktigste ressurser overfor organisasjonen er derfor evnen til å sikre seg en viss autonomi, noe som skjer ved at den uformelle, horisontale kontrollen aksentueres. For det andre er det, som jeg viste ovenfor, en spesifikk dynamikk i organisasjonen som gjør at «ufullstendigheter» opprettholdes og forsterkes som en del av den kvinnelige identiteten. Dynamikken involverer spenninger mellom kollektiver og 'kollektive interesser', men den uttrykkes primært som inkompetanse og ufullstendighet, og

skaper et relativt sterkt individualiseringspress. Dette uttrykkes særlig i de mest 'sårbare' nivåene i organisasjonen, som spesielt omfatter møtepunktene mellom menn og kvinner i administrative møter. Der framstår førstelinjenes-tens kvinner og deres representanter ofte som umodne og enkle, surette og lite konstruktive fordi de ikke krytter problemene de opplever til behovet for «å tenke helhet», som i denne sammenhengen betyr administrativ kontroll og økonomistyring. Videre får de dette stemplet fordi de har en tendens til å framstå som «illojale» ved at de unnlater å ta opp problemene i disse foraene og i stedet lar dem sive ut i andre, for eksempel i mediene, eller ved å unnlate å følge opp effektiviseringsritak like helhjertet som «man har blitt enig om». Kvinnene i førstelinjenessten er altså i Frykman og Löfgrens (1994) terminologi de «vulgære» og ufullstendige i organisasjonen. De må kontrolleres og tilføres noe.

Kvinnene i helse-, sosial- og omsorgssektoren er likevel på ingen måte 'svake', selv om de i liten grad utfordrer ledelsesregimet kollektivt, og selv om de sjelden artikulterer sin skepsis i administrative fora der mannlige ledere dominerer. Deres erfaringsnære orientering synes å representere en standhaftig insistering på å gjøre en god jobb på tross av begrensningene de møter. Deres evne til å ta 'innervinger', slik det ble beskrevet ovenfor, ser ikke ut til å være ad hoc, men strategisk. Sammen med deres bruk av uformelle arenaer til å opprettholde en moralsk forankret og særdeles skarp kritikk av ledelsens mangler, kan denne strategien forstås som en form for motstand som i det minste opprettholder en beredskap mot overveldende dominans. Dersom dette er en rimelig tolkning, må det legges til at denne motstanden, på samme måte som motstandsformer som er beskrevet av blant andre Willis i *Learning to Labour* (1977) og Kearney i *Reconceptualizing the Peasantry* (1996), bidrar til det vi kan kalle *ironiske prosesser*. Det er nettopp motstanden som bidrar til å gjøre dem ufullstendige i andres øyne, og slik sett innebærer den en selv-initiert sosialisering til underordning.

Snudet av klasse i samfunnsvitenskapen er preget av et grunnleggende paradoks. Svært mange samfunnsvitere er skeptiske til begrepet klasse fordi historien angivelig viser oss at «Klasse für sich» synes å spille en stadig mindre rolle (Colbjørnsen og Hernes 1982). Politisk mobilisering kan bare sjelden tilbakeføres til en form for motivasjon der identifikasjonen med andre mennesker, og med saken det mobiliseres for, kan knyttes til plassering i produksjonsprosessen. Likevel tyder mye på at dekollektiviseringen og individualiseringen av

identitet har ført til at klasse er 'overalt' (Løfegren 1987). Mirt materiale tyder på at dette er tilfellet i den kommunale virkeligheten. Forskjellen mellom kvinners og menns makt synliggjøres riktignok diskursivt i eksplisitte konflikter der ledere og underordnede møtes, men det er karakteristisk at forskjellen har en tendens til å bli definert som kvinners manglende evne til å forstå betydningen av styring. Det er også karakteristisk at disse sammenhengene gjør en uformell, egalitær og likeverd-orientert samhandlingsform relevant. Forskjeller undespilles ofte i en humoristisk, uformell og 'kammeratslig' omgangsform og gjør dem tilsynelatende 'eksterne' i relasjon til det aktørene forstår som det de 'egentlig' er.

I statusbaserte samfunn, for eksempel i det før- og tidlig-industrialiserte europeiske, var forskjeller i rang en grunnleggende samhandlingsdeterminant og gav folk både språk og redskaper til å håndtere hierarki. I det seinmoderne samfunnet derimot har den relative enigheten om at rangforskjeller ikke er relevante, og at «sameness» er grunnlag for interaksjon (Gullestad 1989), ført til at systematisk sosial ulikhet både har fått et mye mer subtile språk og langt flere arenaer til disposisjon enn tidligere. Som Frykman og Løfegren (1994) har vist i sine klassiske studier av Sverige, innebar overgangen til den moderne, nasjonale selvforståelsen i velferdsratsideologien at forskjellighet ble gjort til avvik fra en abstrakt idé om *normalitet*. Mens klasse tidligere var en åpenbar forutsetning for samhandling, viser de at klasse i stadig sterkere grad har skjult seg bak en kompleks metaforikk forankret i helse, individualitet, smak og livsstil, og dessuten at forskjellighet er et kontinuerlig forhandlings- og kategoriseringsprosjekt i de fleste sosiale møter. I Foucaults ånd viser forøvrig Frykman og Løfegren hvordan dette klasseregimet har endret seg i flere faser, fra å være en måte å kategorisere de lavere klasser som primitive på, dernest som ikke-ennå siviliserte, videre som ressursvake, deretter som ure av stand til å ta ansvar for seg selv og eget potensial, og endelig som ikke tilstrekkelig omstillingsdyktige. I dag synes stedbundenhet og mangel på kosmopolitisk erfaring og holdning å være en av de viktigste formene for klassebestemt ufullstendighet (Bauman 1999, Friedman 1994). Kvinner i velferdsstatens førstelinje er nettopp motsatt-sen til det vi kan kalle 'organisatoriske kosmopolitere', fordi de er bundet til en konkret omsorgsvirksomhet som absorberer dem. Dette gjør dem og deres perspektiver på den kommunale virkeligheten 'stedefaste'. De 'mangler' den form for autonomi som gjør menn i administrative posisjoner i stand til å frigjøre seg fra det relasjonelle press som skapes av hjelpebehøver i førstelinjen. De 'man-

gler' også ofte evnen til å se kommunens ressurser som en strøm av bytteverdi som kan disponeres av autonome ledere (Vike 1996).

Det stabile, ideologiske element i alle disse formene for klasseklassifisering er antakelsen om en eller annen form for ufullstendighet. Denne ufullstendigheten avkrever kompensasjon eller tilførsel av 'kapital' (kulturell, sosial, psykologisk, økonomisk) (Bourdieu 1984, Sirnes 1999). Også selve begrunnelsen for denne nødvendige tilførselen har endret karakter i tråd med endringen i det moderne kulturelle regimet.

I unionstiden (1814–1905) var den nasjonale integrert referansespunktet. En verdig nasjon var en nasjon med kultur, og spesielt i Norden ble folkert ikke bare et ideologisk totem for denne kulturen, men også en referanse i mer fundamentale forstand. Som både Slagstad (1998) og Sørensen og Stråh (1997) har vist, var det opplyste folkert et konkret politisk mål. I løpet av 1900-tallet ble opplysning i stadig sterkere grad dreid mot evnen til å delata i nasjonens produksjon, og ble en diskurs om helse. I denne formen ble subjektiveringen av klasse som et sett av individuelle egenskaper parert med forestillingen om at enhver har ansvar for å ta vare på seg selv. På denne måten ble den produktive lønnsarbeider, som avløste den opplyste bonden, i sin tur fulgt av det ufullendte individ med en iboende mulighet for sosial mobilitet og bedre helse. Noe av det mest interessante ved disse endringene i klassedynamikkens språk og begrunnelse er at det har blitt inkorporert i stadig mer erfaringsnære kategorier. Paradoksalt nok kan det virke som om jo mindre klasse har blitt relevant som kollektivt referanspunkt, desto sterkere har klasse bidratt til å forme selve konstrueringen av det individuelle selvet.

Ironien i klassedynamikken er at strevet med å etablere større likhet, er forankret i det samme språket som eliter bruker til å etablere hegemoniske distinksjoner (se Lidéns og Pausewangs kapitler i denne boka). I de nordiske land har velferdssamfunnet bidratt til større likhet enn i de fleste andre vestlige samfunn. Samtidig er det vi kan kalle velferdsdiskursen, som opererer på grunnlag av helse, materiell levestandard og kompetanse (den etterindustrielle versjonen av 'dannelse') som mestermetaforer, en grunnleggende forskjellighetsdannende mekanisme. Den lær seg bruke både av staten, i markedet og i individuell samhandling til, på subtile måter, å skille mellom de ressursvake og de ressurssterke, de motiverte og de umotiverte, de kreative og de ukreative, de konservative og de omstillingsdyktige, fleksible og selvrealiseringsorienterte, de dannede og de vulgære, og mellom normale og avvikere (Sirnes 1999). Velferdsstaten skap-

te altså ikke bare materielle likhet, men et likhetspråk som undergravde muligheten for å kunne betrakte forskjelligheten som uttrykk for noe mer enn overflare.

Endringer i klassemønstrene i vestlige land henger, som ovementt ellers, sammen med produksjonssystemer. Forståt vi dette vidt, inkluderer det ikke bare forholdet til hvem som eier produksjonsmidlene, men til relativ kontroll over de faktorer som, ved hjelp av sosialt arbeid, produserer attraktive goder (Boudieu 1984). Disse inkluderer 'alt', fra sikker jobb, rimelig inntekt og forbruksmønstre, til det vi kan kalle 'identitetskapital', for eksempel evnen til å realisere mål om sosial mobilitet, som dypest sett dreier seg om evnen til å skape, forvalte og konvertere økonomisk, sosial og kulturell verdi eller kapital. Selv om klasseystemer i siste instans hviler på kontroll over produksjonskapitalen, er det etterindustrielle samfunnets fordeling av kapital i vid forstand stadig mer preget av den muligheten grupper og enkeltpersoner har, til å unngå marginalisering. Med marginalisering mener jeg her ikke risiko, forstått som trusler som rammer grunnleggende tilfeldig (Beck 1992), men en form for avmakt som rammer systematisk skjevt.

Marginaliseringsprosesser ser imidlertid ut til å bli generert langs flere akser enn tidligere. Visse grupper i befolkningen løper for eksempel en relativt stor eksklusjonsrisiko ved at de ikke lever opp til krav til det vi kan kalle 'selvkontroll'. Dette er primært velferdstratens klienter, det vil si «ressursvake» som ikke makter å realisere de rådende verdier med hensyn til selvdisiplin, oppdragelse av barn, materiell levestandard, livsplanlegging og arbeidsmotivasjon (Vilke 1996). En annen akse dreier seg om administrativ makt og muligheter til å realisere autonomi i produktionsrelasjoner. Svært ofte uttrykker denne seg, slik vi har sett anyrddet ovenfor, som en diskurs om individuell «kompetanse». «Kompetansen» er et formalisert kriterium for dannelse, og dermed kapital, og kvalifiserer samtidig for autonomi og muligheten til å 'styre' mennesker, relasjoner, prosesser og ressurser. De posisjonene i produktionslivet som kan defineres i forhold til direkte og indirekte kontroll over sosiale relasjoner og prosesser, kan betraktes som en fundamental, klasseforankret form for kapital i det etterindustrielle samfunnet.

I et stadig mer instrumentalisert og sammenflettet produksjonssystem har den makt som ligger i styring blitt stadig viktigere. Kriterier på en vellykket karriere er i stadig høyere grad den enkeltes mulighet til å delta i forvaltningen av styringsoppgaver, eller omvendt, til å frigjøre seg fra i det minste de mest di-

rekte uttrykkene for styring. Parallelt med at maktens form og uttrykk har endret seg fra ytre tvang til ulike former for direkte og indirekte disiplinering (Foucault 1979), har personlig makrutøvelse i økende grad blitt erstattet av indirekte former for regulering av funksjoner, og av identitet. I moderne organisasjoner, som kjennetegnes av en stadig større vektlegging av målrealisering og en distansert koordinering av komplekse samordningsprosesser, skjer det paradoksalt nok en spesialisering av det vi kan kalle 'helhetfunksjoner', der ledere legitimerer økende makt med henvisning til sitt ansvar for helheten. Denne 'helheten' er administrativ-økonomisk og arter seg som regulering av komplekse relasjonssystemer via det jeg velger å kalle instrumentelle abstraksjoner, som primært er penger og prosedyrer (Habermas 1987). Et av de fremste kjennetegn ved slike funksjoner er avstand til objektene som styres og reguleres.

Paradoksalt nok er det en forutsetning for å ta ansvar for sosiale relasjoner at lederen er *autonom* i forhold til dem. Sennett og Cobb (1993) har beskrevet forholdet mellom autonomi og lederskap som et fundamentalt asymmetrisk forhold mellom dem som er avhengig av lederens avgjørelser, og ofte gunst, og lederens fundamentale uavhengighet overfor disse. Dersom vi har rett i antakelsen om at ansatte i moderne organisasjoner motiveres av sin projeksjon av egne lengsler til lederen (Sørhaug 1996), kan vi identifisere et fundamentalt dilemma. Dette dilemmaet skapes av den motsetningsfylte kombinasjonen av konkret, gjensidig avhengighet mellom ledere og ansatte, og mellom bistrandsmottakere og organisasjonen på den ene siden, og det administrative behovet for, på et så fritt og autonomt grunnlag som mulig, å håndtere organisasjonen som et instrument. Dilemmaet synes å være ekstra stort i organisasjoner av den typen som er beskrevet her, der en spesiell kategori av ansatte – kvinner – er 'spesialister' i krevende og svært motstridende relasjonsarbeid og omsorgsvice. Menn på sin side er prinsipielt autonome i relasjon til dem og er gitt ansvar for å 'styre' kvinner på grunnlag av prinsippet om at alt og alle lar seg kartogisere som manifestasjoner av abstrakte ressursstrømmer.

## Konklusjon

De nordiske samfunn preges av ideen om at folk stort sett er relativt like. Gullestad (1989) har vist at denne forståelsen henger sammen med en særegen måte å etablere forestillingen om likeverd ('sameness') på. Samhandling skjer

på grunnlag av at partene insisterer på å behandle hverandre som samme slags, og reelle forskjeller har derfor en tendens til å bli underkommunisert. Denne forståelsen avslører av og til sin 'forræderiske' natur. I dette kapitlet har jeg vist at det skjer en økende marginalisering av kvinner i en del offentlige organisasjoner, spesielt dem som forvalter samfunnsmessig 'randsoneansvar'. Jeg har foreslått at den kjønnsmessige arbeidsdelingen er en avgjørende faktor i reproduksjonen av slike organisasjoner. Videre har jeg forsøkt å vise at denne arbeidsdelingen kjønnnes. Dette kan forstås som et resultat av tilskrevne forskjeller mellom kvinner og menn. Kjønn synes å inngå i et dynamisk utvekslingsforhold til strukturelle fenomener – produksjonen, fordelingen og legitimeringen av verdi – som jeg har beskrevet som klasserelatert. Selvidentiteten til mange av de kvinnelige informantene i helse- og sosialsektoren er preget av et annet forhold til arbeid enn den selvidentiteten som kjennetegner de fleste menn, og organisasjonens doble forvaltning av grenser gjør det mulig å utnytte dette. Disse mekanismene bidrar til å gjøre kjønnsforskjellene så åpnebare at det for mange, ikke minst informantene selv, ser ut som om kjønnsforskjeller er en selvsendtlig årsak til at kvinner mister innflytelse, anseelse og kontroll over egen arbeidssituasjon. Herfra er veien svært kort til å gjøre disse forskjellene til egenskaper, det vil si mangler, ved enkeltpersoner (eller kvinners kjønn). Det er slående hvordan forskjeller i kjønnsidentitet henger sammen med ikke bare fordelingen, men også selve produksjonen av knappe goder i organisasjonen, og videre hvordan denne organiserer fordelingen kollektivt og etter et kanskje forbausende enrydig mønster. Kvinnene i førstelinjetjenesten jobber for lav lønn og lite prestisje, men det mest påfallende er likevel at deres arbeid, kunnskap og rolleutforming, som utvilsomt utgjør organisasjonens viktigste 'kapital', har en tendens til å diskvalifisere dem fra sentrale beslutningsprosesser. Jeg har forsøkt å anskueliggjøre hvordan en del klassiske differensieringsmekanismer knytter til klasse, spiller sammen med mer organisasjonsspesifikke faktorer. Pleie- og omsorgsarbeiderne arbeider med det 'urene' i stor skala, ikke bare i kommuneforetaksjonen, men på vegne av oss alle. De er ofte langt mer konkret involvert i relasjonene og menneskeskjebnene der enn menn, og derfor blir de skyldige når de hevder at dette må få konsekvenser for styringen av organisasjonen. De ser ikke «helheten» og blir «surete». Også mangelen på autonomi blir en mangel ved dem selv som personer, på samme måte som strevet med å bli synlig. Deres «åpne kropp» (Solheim 1998) gjør det mulig å utnytte deres fundamentale grenseløshet på en måte som sikrer en kontinuerlig

strøm av verdi fra deres arbeidskraft til organisasjonen de arbeider i (og velferdstraten generelt), samtidig som den samme organisasjonen presenterer sin måloppnåelse som et resultat av *styring* (se Krohn-Hansen og Vike 2000).

I nyere litteratur om fordelingen av kulturell kapital i moderne samfunn har personlig autonomi blitt beskrevet som en avgjørende «mark of distinction» (Bourdieu 1984, Vike 1996, Skeggs 1997, Friedman 1994, Kearney 1996). Ofte refererer det til en form for kulturell kompetanse som bidrar til å gjøre enkeltpersoner og grupper 'fri' fra alle slags begrensende bånd, som for eksempel stedfaster. Konkret kompetanse blir i et slikt perspektiv den 'udannede' kontrasten til fleksibel, omstillingsorientert relasjons- og ressursstyrende kompetanse. Det er etter min oppfatning viktig å forankre slike analyser i produksjonssystemer, i en vid betydning av begrepet, som genererer dem. På denne måten blir det for eksempel mulig å se at Sennets og Cobbs idé om den autonome leder kan tjene som en metafor for det etterindustrielle produksjonsregimet. Den autonome leder løsriver seg 'oppover' ved å manipulere andre ved hjelp av de betingelser som regulerer deres selvtrealisering, og binder dem samtidig til deres konkrete verden der de ofte lever i usikkerhet om hva som kommer til å skje i morgen. 'Kompetanse' er kanskje den viktigste form for kulturell kapital i dette regimet, og er i ferd med å erstatte, eller i det minste supplere, helse og materiell velstandsnivå som mestermetaforer i den moderne velferdstraten. Resultatet synes å være paradoksal. Klasse betyr stadig mer, både i sosiale møter og som sosiologisk forklaringsfaktor, men blir – nettopp derfor – stadig vanskeligere å gripe.